
Remontées mécaniques (et domaines skiables)

BROCHURE JO 3122

IDCC 454

Convention collective du 15 mai 1968 révisée par Avenant n° 73 du 30 septembre 2021

Mod. par Avenant n° 73, 30 sept. 2021, étendu par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT.

Date d'application de l'avenant n° 73 : Le présent avenant entre en vigueur :

— à compter du 1^{er} novembre 2021 pour le remplacement de toutes les dispositions conventionnelles, annexes, accords et avenants, pris précédemment à l'exception des articles 5.b «Complément d'heures», 6.a «Heures complémentaires» et 9.b «Succession de contrats» de l'Accord du 27 novembre 2018 ;

— à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour le remplacement des articles 5.b «Complément d'heures», 6.a «Heures complémentaires» et 9.b «Succession de contrats» de l'Accord du 27 novembre 2018 qui demeurent ainsi en vigueur jusqu'à cette date.

Dispositions générales

Chapitre 1

Convention collective - Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés permanents et saisonniers et les salariés embauchés dans d'autres cadres de travail des entreprises publiques et privées dont l'activité relève du transport par remontées mécaniques et de l'exploitation des domaines skiables, représentées par Domaines Skiables de France - SNTF et énumérées ci-après, par référence aux nomenclatures d'activités et de produits, Code APE : 4939C = Téléphériques et remontées mécaniques.

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

Article 1.2

Durée, dénonciation, révision et prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie à tout moment par l'une des organisations signataires, dans les conditions légales, avec un préavis de 6 mois.

À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénoncera la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles, qui sera adressée aux membres de la CPPNI.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée d'1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes adressée par lettre recommandée aux autres parties.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, ce droit est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (art. L. 2261-7 du code du travail). Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un

accord dans un délai de 18 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Les partenaires sociaux examinent tous les cinq ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les partenaires sociaux se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Article 1.3

Convention collective et accords antérieurs - Avantages acquis

La présente convention remplace la précédente convention collective, ses avenants et annexes à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Toutefois, conclue à droit constant, la présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en contrat aux dates d'application de la présente convention, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur.

Chapitre 2

Représentation du personnel - Paritarisme

Article 2.1

Négociation obligatoire

Les entreprises concernées doivent respecter les négociations obligatoires prévues par le code du travail et leur périodicité (art. L. 2242-1 et suivants).

À côté de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux de la branche entendent promouvoir la négociation d'entreprise. À cet égard, les employeurs transmettront sans délai, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la demande de négociation émanant de l'une d'entre elles. L'employeur convoquera, dès que possible, les parties à une négociation sur le(s) thème(s) demandé(s).

Article 2.2

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.

Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel bénéficient de protections dans les conditions prévues au code du travail (art. L. 2411-1 et suivants).

Article 2.3

Exercice de l'action syndicale

Article 2.3.1

Panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise disposera de panneaux qui doivent permettre une lecture facile des communications qui y sont affichées. Leurs dimensions ne doivent pas être inférieures à 100 × 50 cm.

L'emplacement de ces panneaux sera choisi par accord entre l'employeur et le représentant de chaque organisation syndicale appartenant à l'entreprise et connu de l'employeur. Ces panneaux seront réservés aux communications syndicales : informations syndicales, notamment convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions. L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité desdits représentants des organisations syndicales.

Dans le cas où tout le personnel ne passe pas habituellement par ce point d'affichage, d'autres points d'affichage seront prévus selon la même procédure.

L'affichage des communications et publications syndicales s'effectue selon la législation en vigueur.

Article 2.3.2

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.

Article 2.3.3

Commissions paritaires

Pour les salariés membres de la CPPNI, dans la limite de 5 salariés par délégation, de la CPNIC ou de la CPNEFP et plus généralement de toute instance paritaire, dans la limite de 2 salariés par délégation, le temps de travail alloué pour participer aux réunions paritaires de la branche, décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, ou à la demande de son président, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

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

En outre, pour faciliter le dialogue social, dans la limite d'un budget annuel fixé à 45.000 Euros à répartir à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentées, les frais suivants sont pris en charge par Domaines Skiables de France, sur justificatifs, au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit :

— trajets lieu de travail en saison d'hiver / lieu de réunion :

m frais de voiture (puissance fiscale maximale de 7 CV, sur présentation annuelle de la carte grise du véhicule), barème de l'administration fiscale,

m ou billets SNCF ou transports collectifs, base 2^{ème} classe,

— frais de péage ;

— frais d'hébergement, lorsque nécessaire, barème Acooss;

— frais de repas, barème Acooss.

Article 2.3.4

Détachement syndical

Un membre du personnel ayant plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut être appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent à temps plein ou à temps partiel.

Si l'entreprise concernée en est d'accord, un avenant au contrat de travail est conclu et l'organisation de ce détachement est opérée dans le cadre d'une convention tripartite qui prévoira notamment les points suivants :

— durée du détachement ;

— convention collective applicable ;

— organisation et, le cas échéant, répartition du travail ;

— cadre du maintien de la rémunération et des droits y afférents ;

— refacturation au syndicat, charges salariales et patronales comprises;

— modalités de réintégration dans l'entreprise à la fin du détachement.

Les dispositions du présent article sont applicables à une seule personne par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel.

Article 2.3.5

Déroulement de carrière des salariés exerçant des missions syndicales et l'exercice de leur fonction

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Les parties signataires considèrent qu'il est important de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront donc à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle, comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Par le fait, elles s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

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 2.5

Comité social et économique - CSE

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

Article 2.6

Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée des mandats

Article 2.6.1

Personnel permanent

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par la législation en vigueur. La durée du mandat des membres du CSE est fixée conformément aux dispositions de l'article 2.10 de la présente convention.

Article 2.6.2

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 3.17.

Pour être éligibles, les saisonniers devront, à la date des élections, d'une part, remplir les conditions requises pour être électeurs et, d'autre part, avoir 8 mois d'ancienneté au sens de l'article 3.17.

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

La cessation du contrat de travail du saisonnier intervient dans les conditions prévues par le Code du travail. Toutefois en cas de réembauchage par la même entreprise pour une nouvelle saison comprise dans la période de son mandat, celui-ci est reconduit jusqu'aux nouvelles élections. L'employeur lui communique tous les documents qui ont été portés à la connaissance des membres du CSE au cours de sa période d'interruption d'activité.

Article 2.7

Élections

Article 2.7.1

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 l'accord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux s'avérerait impossible et conformément aux dispositions légales, le directeur régional du travail déciderait de cette répartition lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur.

Cette répartition se fera normalement en deux collèges :

1. ouvriers et employés (NP 200 à 221) ;
2. techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres (à partir du NP 222).

Article 2.7.2

Élections

L'élection des membres du CSE a lieu dans le mois d'ouverture de la saison principale. Elle a lieu dans les conditions prévues dans le Code du travail.

Article 2.7.3

Bureau de vote

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin) À défaut de dispositions spécifiques prévues dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés dans l'établissement, partie d'établissement ou collège, et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Chaque bureau peut être assisté pour toutes les opérations matérielles, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé qualifié désigné par le chef d'établissement en accord avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut, avec les délégués sortants. Cet employé est adjoint au bureau avec voix consultative.

Article 2.8

Remplacement des membres du CSE

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE est réduit de moitié ou plus, à condition que ces événements interviennent plus de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE.

En outre, en cas de vacance totale de la représentation des salariés, et ce, plus de trois mois avant la date normale des élections, il pourra être procédé à de nouvelles élections. Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de leurs prédécesseurs.

Article 2.9

Entreprises à établissements multiples

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

Article 2.10

Durée des mandats des institutions représentatives du personnel

Mod. par Avenant n° 80, 27 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 9 oct., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNST CGT.

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

Article 2.11

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

Afin de garantir un bon niveau de dialogue social il est opportun de tout mettre en œuvre pour assurer l'information des instances représentatives du personnel sur le contenu des réunions pouvant avoir lieu au cours des intersaisons.

En conséquence, il convient d'informer lesdits représentants du personnel saisonniers des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel seront informés par courrier mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion et leur rappelant qu'il leur est possible d'y assister.

Article 2.12

CPPNI

Il est décidé de la mise en place d'une CPPNI pour la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles (IDCC : 0454).

Article 2.12.1

Composition

La CPPNI est composée :

— de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles

— et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative.

L'autorité administrative y participe également autant que de besoin.

Article 2.12.2 **Missions**

La CPPNI exerce les missions suivantes (art. L. 2232-9) :

- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des Remontées mécaniques et Domaines skiables dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective de l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 2.12.3 **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Sont obligatoirement transmis à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises (entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective) comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...),
- le repos quotidien,
- les jours fériés,
- les congés (congés payés et autres congés),
- le compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sans pour autant que soit éliminée la qualité des signataires :

- à l'adresse numérique suivante : cppni-rmds@domaines-skiables.fr
- ou par voie postale à : Domaines Skiiables de France - Secrétariat de la CPPNI Alpespace - Bâtiment Annapurna - 24 rue Saint-Exupéry - 73800 Francin.

Article 2.12.4 **Modalités de fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle se réunit en tant que de besoin pour les missions qui lui sont dévolues en application de l'article 2.12.2.

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

Article 2.13 **Règlement des conflits**

Dans le cadre de la CPPNI, une Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation (CPNIC) est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette Commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiables et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative.

La Commission est saisie par un ou plusieurs salariés ou un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application de la convention.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

La CPNIC doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de cinq jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La CPPNI doit rendre un avis dans le délai de 2 mois.
Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établie par la CPPNI.

Chapitre 3

Cadre de la relation de travail

Article 3.1

Personnel saisonnier

En application du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Compte tenu de l'exploitation liée au rythme des saisons, les CDD sont largement répandus dans la profession et en constituent même le cadre contractuel principal. Il s'agit dans la majorité des cas de CDD saisonniers.

Par personnel saisonnier il convient d'entendre le personnel embauché pour la saison, compte tenu du cycle habituel de travail se répétant chaque année aux mêmes époques.

Le personnel saisonnier ne doit pas être confondu avec de personnel dit auxiliaire, qui est un personnel de complément pris en renfort en raison de circonstances spéciales (par exemple : fêtes, périodes de congé, etc.).

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

Article 3.2

Succession de contrats précaires

Mod. par Avenant n° 77, 21 nov. 2022, étendu par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin , applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DSF.

Syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

CGT FO.

En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'outre les cas prévus par la loi, qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence, dans les cas suivants :

— enchaînement d'un CDD saisonnier avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement) ;

— enchaînement d'un CDD ou d'un contrat de mission pour remplacement avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement).

Article 3.3

Moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable

Article 3.3.1

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

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

Article 3.3.2

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

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

Article 3.3.3

Mesures permettant le développement de la pluriactivité

Au regard du caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la profession, essentiellement concentré sur la saison d'hiver, les contrats à durée déterminée sont eux-mêmes majoritairement conclus sur cette période. Dès lors, les acteurs de la profession s'engagent à nouer des partenariats étroits avec d'autres branches ayant une activité complémentaire permettant d'assurer le développement de la pluriactivité et la sécurisation des parcours. À cet égard et

autant que de besoin, des relations seront établies avec des secteurs d'activité tels que le BTP, l'agriculture, la forêt, les loisirs d'été, les industries de maintenance et de montage, etc...

Article 3.4 **Périodes d'essai**

Article 3.4.1 **Contrats CDD (saisonniers ou autres CDD de droit commun)**

La période d'essai est limitée à un jour calendaire par semaine de durée ou de durée minimale du contrat, dans la limite de deux semaines. Toutefois, si le contrat a une durée (ou une durée minimale) supérieure à six mois, la durée de la période d'essai est portée à un mois.

Tout saisonnier bénéficiant dans l'entreprise de la priorité de réembauchage ou de la reconduction des contrats n'aura pas à effectuer de nouvelle période d'essai pour un même emploi.

Article 3.4.2 **Contrats permanents**

Pour les ouvriers et employés, la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois, renouvelable une fois.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois, renouvelable une fois.

Pour les ingénieurs et cadres, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois, renouvelable une fois.

Article 3.4.3 **Délais de prévenance**

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sous réserve de respect du délai de prévenance prévu par le Code du travail.

Pour les cadres, le délai de prévenance réciproque est porté à un mois pendant les six premiers mois et deux mois au-delà de cette période.

Article 3.5 **Contrat individuel de travail (ancien art. 16)**

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

Les conditions de sa conclusion, de son exécution ou de sa rupture ne pourront, sauf dispositions issues de la négociation d'entreprise, être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur (art. L. 2253-1 et suivants) et par la présente convention collective. Ces conditions ne feront pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

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

La reconduction des contrats s'applique aux entreprises ayant un effectif de plus de 20 salariés.

Toutefois, les entreprises dont le chiffre d'affaires présente une grande variabilité à la fois à la hausse et à la baisse sont exonérées de cette disposition. On considère que le chiffre d'affaires d'une entreprise présente une grande variabilité dès lors que le rapport de la moyenne des chiffres d'affaires à l'écart type sur une durée de 10 ans est supérieur à 30 %.

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

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

I **Priorité de réembauchage**

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux agents ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été.

À cet effet, un document rappelant cette formalité sera remis par l'employeur à la fin de chaque saison pour la suivante. La demande de l'agent sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si l'agent l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de six semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

L'employée saisonnière absente pendant une saison pour cause de maternité ou congé parental, a priorité d'embauche par rapport à la personne engagée pour suppléer son absence, sans préjudice des autres dispositions du présent article.

La rupture des contrats saisonniers ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la priorité de réembauche.

Toutefois la priorité est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congé de droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le Code du travail.

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

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

II

Reconduction des contrats saisonniers

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

Cette demande sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si le saisonnier l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de six semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

La rupture des contrats saisonniers ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la reconduction.

Toutefois la reconduction est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congés de droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le Code du travail.

1

Prise d'effet des contrats saisonniers

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

a) En cas de maladie ou d'accident, l'agent doit informer l'employeur de la durée prévisible de son absence en lui transmettant un certificat médical.

b) En cas de manque de neige, dans la limite de la date maximale d'embauche saisonnière de l'entreprise, l'employeur en informe le saisonnier.

2

Date et durée saisonnière contractuelle

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

a) la date présumée de mise en exploitation définie par l'employeur ;

b) la date maximale d'embauche : cette date est impérativement définie au niveau de chaque entreprise après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent ;

c) la date de fin de contrat ; ou la durée minimale de la saison impérativement définie dans l'entreprise par référence avec les durées observées lors des 10 dernières saisons, lorsqu'elles sont connues, après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent.

3

Acquisition de la reconduction

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

4

Non-reconduction pour motif réel et sérieux

En cas de problème, l'employeur s'en entretiendra avec son salarié, lors d'un entretien au cours duquel le salarié

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

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

5

Indemnité de non-reconduction

Elle sera calculée de la même façon que l'indemnité prévue à l'article 3.22, en prenant en compte l'intégralité de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise telle que définie à l'article 3.17 de la présente convention, sans seuil de durée.

6

Activité partielle

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

Article 3.6

Avancement

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 3.7

Affectation temporaire - Changement d'emploi

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement et pour une durée supérieure à :

- 8 jours consécutifs pour les ouvriers,
- 15 jours consécutifs pour les employés,
- 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 3 mois pour les ingénieurs et cadres,

à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

— Si l'emploi temporaire comporte une rémunération minimale professionnelle garantie supérieure à celle de son emploi habituel, le salarié doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à sa rémunération normale et lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire, dans le cas où il l'exercerait de façon permanente, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

— Si l'emploi temporaire comporte une rémunération minimale professionnelle garantie inférieure à celle de son emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son ancienne rémunération.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction doit lui être allouée pour tenir compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de :

- 4 mois pour les ouvriers et employés,
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 9 mois pour les ingénieurs et cadres.

Ces durées sont portées respectivement à 6 mois, 9 mois et 1 an, en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident du travail.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, s'il se produit une vacance définitive, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de nomination pour ce poste.

Lorsqu'un salarié est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Si le nouvel emploi comporte une rémunération minimale professionnelle garantie inférieure à celle de son ancien emploi, le salarié a le droit de ne pas accepter ce déclassement.

S'il refuse, l'employeur a la possibilité de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, sous réserve de la justification d'une cause réelle et sérieuse ; s'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Si le nouvel emploi comporte une rémunération minimale professionnelle garantie supérieure à celle de son ancien emploi, le salarié est rémunéré dans les conditions de son nouvel emploi.

Article 3.8 **Rémunération**

Article 3.8.1 **Salaires minima professionnels garantis**

Au sein de la CPPNI, il est procédé annuellement à l'examen du niveau des salaires minima professionnels garantis.

En aucun point du territoire, le salaire d'un salarié relevant de la présente convention ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et au Smic (sous réserve des dispositions du Code du travail).

Ces rémunérations peuvent être a minima déterminées par application d'une équation de forme $y = ax + b$ dans laquelle :

- y est le salaire,
- x le coefficient,
- a la pente de la droite reliant les deux coefficients extrêmes de la grille,
- b un terme fixe.

La grille des salaires minimaux professionnels garantis, exprimés en euros et classés par NR (Niveaux de Rémunération) figure dans la présente convention (Voir «Salaires»).

Article 3.8.2 **Mensualisation**

À l'exclusion de celle des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, la rémunération est mensuelle et est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

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

Article 3.9 **Prime pour langues étrangères**

Une prime mensuelle conventionnelle sera attribuée aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, par langue étrangère connue par eux et nécessaire à leur travail.

Article 3.10 **Indemnité compensatrice de panier**

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise contraints par les nécessités de service à prendre leur repas dit de midi en l'emportant à leur propre poste de travail recevront en remboursement des frais supplémentaires engagés par eux à cette occasion une indemnité conventionnelle dite de panier.

Il en sera de même, si exceptionnellement, le repas du soir doit être pris dans les mêmes conditions. Lorsque l'entreprise fournit le repas, aucune indemnité n'est due.

Article 3.11 **Indemnité de dénivellement**

Les ouvriers et employés appelés à subir une dénivellement supérieure à 1.000 m et à une fréquence minimale de 5 trajets (montée ou descente) par heure recevront une indemnité égale à 10 % de leur salaire horaire (majoré de l'ancienneté) pendant le temps passé dans la cabine, toute heure commencée étant due.

Pour des dénivellements comprises entre 800 et 1.000 m le taux de cette indemnité sera de 3 % dans les mêmes conditions de fréquence et de durée.

Article 3.12 **Indemnité d'altitude**

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les travaux en altitude demandant un effort physique important seront considérés comme travaux de force et entraîneront un supplément du salaire horaire (majoré de l'ancienneté) de l'intéressé de 10 %.

Ce supplément de salaire est dû lorsque le travail est effectué à une altitude de l'ordre de 1.000 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.

Pour les ouvriers et employés, ces accords particuliers pourront définir les postes de travail pour lesquels l'indemnité d'altitude sera due, si la différence de niveau est un peu inférieure à 1.000 m.

Article 3.13 **Prime d'artificier relative aux ouvriers et employés**

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

Article 3.14 **Indemnité compensatrice d'équipement**

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

Article 3.15 **Habillement**

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

Article 3.16 **Absence**

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

Article 3.16.1 **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 3 jours.

L'absence justifiée ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

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

Article 3.16.2 **Absence irrégulière**

Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prévus au planning, sauf accord préalable avec l'employeur, ou qui n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à trois jours francs sauf cas de force majeure

Article 3.17 **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 3 ans.

Les périodes de suspension volontaire du contrat de travail du fait du salarié n'interviennent pas dans le calcul de

l'ancienneté, sauf accord expressément spécifié par l'employeur.

L'ancienneté des saisonniers se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Ne seront pas prises en considération les durées des contrats de travail rompus pour faute grave ou résiliés du fait du salarié.

Les missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise donnent lieu à une reprise d'ancienneté limitée à 3 mois en cas d'embauche sous CDD ou CDI.

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

Article 3.18 **Prime d'ancienneté**

Le salaire minimum conventionnel de chaque catégorie d'emplois progresse en fonction de l'ancienneté décomptée conformément aux dispositions de l'article 3.17 de la convention collective nationale de la manière suivante :

Article 3.18.1 **Salariés permanents**

- après 3 ans : 2,625 %
- après 6 ans : 5,250 %
- après 9 ans : 7,875 %
- après 12 ans : 10,500 %
- après 15 ans : 13,125 %
- après 18 ans : 15,750 %
- après 20 ans : 17,500 %

Article 3.18.2 **Salariés saisonniers**

- après 12 mois : 0,875 %
- après 2 ans : 1,750 %
- après 3 ans : 2,625 %
- après 4 ans : 3,500 %
- après 5 ans : 4,375 %
- après 6 ans : 5,250 %
- après 7 ans : 6,125 %
- après 8 ans : 7,000 %
- après 9 ans : 7,875 %
- après 10 ans : 8,750 %
- après 11 ans : 9,625 %
- après 12 ans : 10,500 %
- après 13 ans : 11,375 %
- après 14 ans : 12,250 %
- après 15 ans : 13,125 %
- après 16 ans : 14,000 %
- après 17 ans : 14,875 %
- après 18 ans : 15,750 %
- après 19 ans : 16,625 %
- après 20 ans : 17,500 %

Article 3.19 **Épargne salariale**

Les modalités de mise en œuvre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des plans d'épargne d'entreprise (PEE pouvant aussi être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise) et de ses variantes (PEG -plan d'épargne groupe-, PEI-plan d'épargne interentreprises-, PPESV -plan partenarial d'épargne salariale volontaire-) lorsqu'ils sont mis en œuvre dans l'entreprise, font l'objet, d'une négociation d'entreprise

lorsqu'elle est requise.

Article 3.20 **Licenciements collectifs**

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

Article 3.21 **Préavis**

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un salarié de l'entreprise donne lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

— En cas de démission et quelle que soit l'ancienneté du salarié, la durée du préavis est de :

- 1 semaine pour les ouvriers,
- 1 mois pour les employés,
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

— En cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est de :

- semaine pour les ouvriers comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les ouvriers comptant entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté,
- 1 mois pour les employés comptant moins de 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour les ouvriers et employés comptant au moins 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, quelle que soit leur ancienneté,
- 3 mois pour les ingénieurs et cadres, quelle que soit leur ancienneté.

En cas de licenciement, l'employeur peut réduire ou supprimer cette période sous réserve de verser au salarié une indemnité dont le montant sera égal à celui de son salaire pour la période comprise entre le moment où il arrête son travail et la fin de son préavis.

Pendant le préavis, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures dans la limite maximale de 48 h pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être regroupées.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif en cas de licenciement.

En cas de démission, elles sont payées sur la base de 50 % du salaire effectif pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise. La rémunération de l'ingénieur ou du cadre ne peut être réduite du fait de ces absences.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie par l'article 3.17 de la Convention collective nationale.

Article 3.22 **Indemnités de licenciement**

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, comptant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à :

— Pour les ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

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

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il est tenu compte des fractions d'années.

— Pour les ingénieurs et cadres :

- Pour les 10 premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 0,5 mois de rémunération par année d'ancienneté,
- Pour la tranche d'ancienneté allant de 10 ans à 17 ans de service en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1 mois de rémunération par année d'ancienneté,
- Pour la tranche d'ancienneté au-delà de 17 ans de service en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1,5 mois de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la catégorie des ingénieurs et cadres, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

Toutefois, l'indemnité totale ne pourra dépasser 24 mois de rémunération.

Lorsque l'indemnité dépassera douze mois de rémunération, son règlement sera effectué, sauf accord entre les parties, en deux versements dont le premier, équivalent à 12 mois, sera fait au moment du licenciement et le second un an après.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des trois dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'années.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie à l'article 3.17 de la Convention collective nationale.

Article 3.23 **Départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 81, 27 nov. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FNST CGT.

Article 3.23.1 **Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Le salarié souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

— Pour les ouvriers et employés, au moins 1 mois avant la date de son départ si son ancienneté (au sens de l'article 3.17 de la Convention collective) est comprise entre 6 mois et 2 ans et 2 mois si son ancienneté est supérieure à 2 ans, sauf cas d'incapacité médicale constatée ;

- (Exclu de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin) Pour les techniciens et agents de maîtrise, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'incapacité médicale constatée ;

- (Exclu de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin) Pour ingénieurs et cadres, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'incapacité médicale constatée.

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

— Pour les ouvriers et employés, cette indemnité est égale à :

- 10 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la Convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
- 15 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la Convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 25 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la Convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédent le départ à la retraite, soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel est pris en compte à due proportion.

— Pour les techniciens et agents de maîtrise, cette indemnité est égale à :

- 10 % d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens l'article 3.17 de la Convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
- 15 % d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la Convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 25 % d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 3.17 de la Convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des 3 derniers mois.

— Pour les ingénieurs et cadres, cette indemnité est fixée comme suit :

- pour les 10 premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, un huitième de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté allant de 10 à 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre,

un quart de mois de rémunération par année d'ancienneté ;

- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, trois huitièmes de mois de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la catégorie ingénieurs et cadres, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

L'indemnité totale ne pourra pas toutefois dépasser 8 mois de rémunération.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des 3 dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'années.

L'indemnité de départ en retraite est versée déduction faite, le cas échéant, d'une indemnité de même nature versée par une caisse de retraite ou une compagnie d'assurances ou tout autre organisme similaire auquel l'entreprise aurait adhéré, et limitée à la quote-part de l'employeur.

(Avenant n° 81, 27 nov. 2023, étendu) Pour tous les salariés comptabilisant plus de 10 ans d'ancienneté (au sens de l'article 3.17 de la convention collective nationale), l'indemnité sera majorée de :

— 2,5 % en cas de départ entre 65 et 67 ans,

— 3 % en cas de départ entre 64 et 65 ans,

— 4 % en cas de départ entre 63 et 64 ans,

— 6 % en cas de départ entre 62 et 63 ans,

— 8 % en cas de départ entre 61 et 62 ans,

— 12,5 % en cas de départ avant 61 ans.

Article 3.23.2

Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit s'opérer selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit respecter un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. L. 1234-1 du Code du travail :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Techniciens et Agents de maîtrise	Ingénieurs et Cadres
Moins de 6 mois	1 semaine	1 mois	1 mois	1 mois
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois		1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois		2 mois	2 mois

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit verser une indemnité conforme à celle prévue à l'article 3.23.1 de la présente convention en fonction de l'ancienneté du salarié à la date de son départ de l'entreprise, sans pouvoir être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement prévue par le Code du travail.

Article 3.24

Classification des emplois

Mod. par Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT.

Principes Généraux

Égalité entre les femmes et les hommes

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

La classification a pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise.

Le principe des domaines d'activités, des Niveaux de Positionnement et des Niveaux de Rémunération Minimaux, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Les accords d'entreprise portant sur les classifications peuvent définir des critères plus favorables.

Une réunion avec les représentants du personnel sera organisée tous les 2 ans. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des classifications dans l'entreprise et de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent. En outre, lorsque des accords sont conclus, ils définiront les modalités de suivi du dispositif.

Évolution interne

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, l'évolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites. Lorsqu'un poste est à pourvoir, la publicité de ce poste en sera faite dans l'entreprise.

Mobilité

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise doit être étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le Niveau de Positionnement acquis pour la variable de dimensionnement «Expérience».

Ancienneté et primes

La prise en compte des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles, se fait sur la base des dispositions de la convention collective

Article 3.24.1

Niveaux de positionnement

Chaque catégorie d'emplois est désormais positionnée sur la base de Niveaux de Positionnement (NP).

Le NP correspond à la base de la catégorie d'emploi, qui constitue le minimum conventionnel.

Viennent s'y adjoindre, le cas échéant, les Niveaux de Positionnement complémentaires issus des variables de dimensionnement.

Le NP global permet de trouver le NR, Niveau de Rémunération minimum garanti correspondant.

Une analogie directe est opérée entre les NP et les NR. Les deux échelles étant numérotées de manière identique : de 200 à 409.

Article 3.24.1-1

Principe de positionnement dans la grille de classification

Le positionnement dans la grille de classification repose sur :

Des catégories d'emplois, qui déterminent un Niveau de Positionnement minimal et la catégorie socioprofessionnelle d'origine, pour chacune d'elles ;

La prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de 4 :

Expérience, Polyvalence, Spécialisation et Responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l'échelle des Niveaux de Positionnement.

Article 3.24.1-2

Niveaux de Rémunération Minimaux

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de Niveaux de Rémunération (NR), en fonction des Niveaux de Positionnement (NP), numérotés de 200 à 409. La grille des rémunérations est annexée à l'avenant dans la Convention collective.

Article 3.24.1-3

Catégories d'emplois

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont présentées en trois grands domaines d'activité.

Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- Domaine exploitation - Remontées Mécaniques.
- Domaine exploitation - Pistes.
- Domaine Administratif et Services Généraux.

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

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

La Catégorie Socioprofessionnelle est définie par le NP de base de la catégorie d'emplois.

Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NP correspondant au plafond de sa Catégorie Socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d'origine.

Article 3.24.1-4 Positionnement

Les tableaux suivants fixent les Niveaux de Positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NP de base).

Domaine exploitation - Remontées Mécaniques

Catégories d'emplois	NP de base
Agent de service	200
Contrôleur	201
Contrôleur assermenté	206
Agent des remontées mécaniques - Niveau 1	200
Agent des remontées mécaniques - Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques - Niveau 3	204
Cabinier	201
Conducteur de télési	201
Conducteur de télésis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	206
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien qualifié	222
Technicien hautement qualifié	225
Chef magasinier ; Chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier)	233

Catégories d'emplois	NP de base
Responsable de service technique dans une entreprise de plus 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

Domaine exploitation - Pistes

Catégories d'emplois	NP de base
Nivoculteur	205
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222
Patrouilleur	200
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 ^{er} degré	205
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^{ème} degré	209
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^{ème} degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Régulateur de secours	203
Entretien et animation d'espaces ludiques	203
Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226

Catégories d'emplois	NP de base
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

Domaine Administratif et Services généraux

Catégories d'emplois	NP de base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	204
Animateur de vente internet	202
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200
Autre employé administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 1	227
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 2	229
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 3	233
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 4	238
Autre cadre administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors-classe

Article 3.24.1-5 Variables de dimensionnement

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, 4 variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience ;
- la spécialisation ;
- la polyvalence ;
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

-
- Niveau 1 : La variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base.
 - Niveau 2 : La variable a une importance significative dans l'emploi occupé.
 - Niveau 3 : La variable a une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration sur l'échelle des Niveaux de Positionnement, de + 1 NP pour chaque niveau.

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

Article 3.24.1-5-1 Expérience

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement «Expérience» est liée à la personne, pour un poste donné.

- Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi.
- Niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté.
- Niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté ; expérience permettant éventuellement de former des débutants.
- Niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

(Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après 2 saisons d'hiver ou 2 saisons d'été, un entretien intermédiaire de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Une butée de progression automatique de 2 NP est prévue, après 4 saisons d'hiver ou 4 saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du CQP ou de l'attestation professionnelle correspondante de Domaines Skiables de France, quand elle existe, à titre provisionnel, pour les catégories d'emplois suivantes :

- Conducteur de télési
- Conducteur de téléporté à pinces fixes
- Conducteur de télésiège débrayable
- Cabinier
- Contrôleur
- Pisteur-secouriste 1^{er} degré
- Pisteur-secouriste 2^{ème} degré
- Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics
- Nivoculteur
- Ouvrier d'entretien et de montage
- Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 1

Dans ce cas, la majoration du positionnement ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement «Expérience». Cette majoration du positionnement constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement «Expérience», elle ne conduira pas à une majoration de positionnement supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

Article 3.24.1-5-2 Spécialisation

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire⁽¹⁾. La variable de dimensionnement «Spécialisation» s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

- Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spé-

cialisation d'aucun type,

— Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques,

— Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

Article 3.24.1-5-3

Polyvalence

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emploi que celle du titulaire. La variable de dimensionnement «Polyvalence» s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

— Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois.

— Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

— Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

Article 3.24.1-5-4

Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement «Responsabilité» s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

— Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier.

— Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

— Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

Article 3.24.1-6

(Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise.

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

Article 3.24.1-7

Calcul des salaires

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de positionnement de base déterminée par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore le positionnement en additionnant les Niveaux de Positionnement obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

Catégorie d'emplois : NP de base =			
Expérience	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NP (dont les NP des niveaux 2 et 3)	
Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	

Catégorie d'emplois : NP de base =			
Polyvalence	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Responsabilité	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Total = NP de base + somme des majorations.			

La rubrique «Catégorie d'emplois» permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NP de base qui correspond.

Le NP de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le Niveau de Positionnement global du salarié.

En correspondance, à ce Niveau de Positionnement global correspond un Niveau de Rémunération minimal conventionnel de la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis.

Article 3.24.1-8 Pondération des augmentations annuelles

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151 h 67 de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 409.

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule : $y = ax + b$ appliquée en deux parties, dans lesquelles :

- “y” correspond aux salaires,
- “x” aux NR,
- “a” aux pentes des droites reliant deux NR de la grille,
- “b” aux termes fixes en résultant.

Article 3.24.1-9 Application

Un guide méthodologique de la classification, illustré d'exemples, a été diffusé par les signataires à la mise en application de l'accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises les classifications doivent être appliquées en concertation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent. Lesdites instances doivent régulièrement être consultées pour avis sur le sujet.

Article 3.25 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mod. par Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiabes.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT.

Il convient d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Cela suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération.

L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation collective obligatoire, d'aborder les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si cette négociation n'aboutit pas à la conclusion d'un accord, l'employeur doit établir un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les sexes.

Il est rappelé que l'accord ou à défaut le plan d'actions fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action listés ci-après, dans les entreprises de moins de 300 salariés ; 4 dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Article 3.25.1 **Domaines d'action**

Article 3.25.1-1 **L'embauche**

L'article L. 1132-1 du Code du travail stipule qu'«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse».

— Éléments de diagnostic :

- Les entreprises sont à dominante masculine.
- Le taux de féminisation est de l'ordre de 20 %.
- Les femmes sont concentrées sur les catégories d'emplois administratifs ou tertiaires.
- Le taux de candidature féminines sur certains métiers est faible (pistes...).
- Le turn-over est généralement faible (bonne fidélisation).
- Les entreprises rencontrent peu de difficultés pour recruter (les candidatures sont nombreuses).
- Le taux de retour des saisonniers est très important (en moyenne, plus de 90 %).
- Les saisonniers viennent généralement du même département que l'entreprise.

— Exemples d'objectifs de progression :

- Diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers.
- Augmenter la communication pour favoriser la mixité.
- Veiller à ce que le choix des candidats lors des recrutements soit objectif et non orienté.
- Favoriser l'intégration.
- Concourir à la sécurisation des parcours.

— Exemples d'actions :

- Faire connaître les métiers et les rendre plus attractifs aux femmes (action sur l'image) :
 - participer à des bourses à l'emploi ou à des forums d'orientation ;
 - développer les journées portes ouvertes à destination des jeunes du bassin d'emploi ;
 - proposer des visites d'installations ;
 - organiser la rencontre avec des professionnels des entreprises de la branche ;
 - nommer des saisonniers ambassadeurs des métiers dans le but d'en faire la promotion ;
 - organiser auprès des professionnels du recrutement et des demandeurs d'emplois des réunions collectives pour parler des métiers et des filières d'accès.
- Au sein de l'entreprise, développer la communication sur l'égalité hommes - femmes :
 - communiquer sur l'accord d'entreprise ou le plan d'action ;
 - utiliser tous les vecteurs de communication interne pour parler de l'égalité ;
 - parler de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité.
- Lors des recrutements :
 - sensibiliser les managers,
 - s'assurer que les process de recrutement ne sont pas discriminants ;
 - mettre en place des grilles de sélection axées sur les compétences en lien avec les fiches de poste ;
 - accorder une attention particulière dans le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisés pour chacun d'eux.
- L'intégration doit être soignée :
 - organiser les journées d'accueil ;
 - désigner un référent pour chacun des nouveaux embauchés.
- Pour mieux développer la pluriactivité des saisonniers et leur permettre de travailler tout au long de l'année :
 - se préoccuper de ce que font les saisonniers en-dehors de leur saison ;
 - aider à l'organisation de formations complémentaires ;
 - organiser les relations avec les autres employeurs du bassin ;
 - rencontrer les élus pour développer tout ce qui peut favoriser l'environnement du travail (garde d'enfants,

transports, écoles, logements, etc..) ;

— permettre aux salariés l'accès à des postes informatiques pour qu'ils puissent rechercher des emplois d'été.

Article 3.25.1-2 Formation

— Éléments de diagnostic :

- Le nombre de formations pour les femmes est légèrement supérieur à celui des hommes.
- Il existe une certaine corrélation entre les investissements en équipements nouveaux et les formations.
- Pour les saisonniers, les variables «temps» et «disponibilité» sont des freins pour accéder à la formation.
- Pour autant, les salariés ne sont pas particulièrement demandeurs de formations complémentaires lors des entretiens réalisés dans l'entreprise.

— Exemples d'objectifs de progression :

— Équilibrer l'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

— Favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculins, et inversement.

— Exemples d'actions :

- Diminuer les écarts de formation entre les femmes et les hommes, tous métiers confondus :

— procéder à une analyse des bénéficiaires de la formation ;

— clarifier les parcours de formation et les conditions d'accès ;

— développer l'information sur les outils de la formation (formation continue, CPF, alternance, apprentissage...), pour la saison et dans le cadre du développement de la pluriactivité ;

— mettre en place des catalogues ou des répertoires de formations, avec des contenus détaillés ;

— réfléchir aux aménagements possibles de contrats de travail pour permettre l'accès à la formation ;

— renforcer l'apprentissage en situation de travail.

Article 3.25.1-3 Promotion professionnelle

— Éléments de diagnostic :

- La notion de promotion professionnelle peut s'entendre de différente façon (changement d'emploi ; changement de catégorie socioprofessionnelle ; prise en charge de fonctions de formation, de tutorat...).

- Les opportunités dépendent des structures des entreprises, du turn-over, des qualifications des individus...

- Les aspects techniques (maintenance, mécanique, électricité) sont synonymes de compétences qui bloquent l'ascension des femmes à des niveaux supérieurs d'emploi.

- La plupart des personnes en poste sont des hommes expérimentés. Ils sont souvent, de fait, «prioritaires» lorsqu'une opportunité d'évolution se présente. Ils occupent par voie de conséquence les emplois les plus qualifiés et les plus rémunérés.

- (Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) Lors des entretiens, les saisonniers ne saisissent pas toujours l'opportunité d'exprimer des souhaits d'évolution et de développement des polyvalences.

- Compte tenu du faible turnover, plus de 90 % des saisonniers renouvellent leurs contrats sur le même poste.

— Exemples d'objectifs de progression :

— Augmenter le pourcentage des femmes qui accèdent à des postes d'encadrement.

— Favoriser la mobilité professionnelle.

— Contribuer au développement de la pluriactivité.

— Augmenter le nombre de saisonniers accédant à la formation.

— Exemples d'actions :

- Rendre plus visibles les possibilités d'évolution en mobilité interne et les conditions d'accès aux métiers techniques :

— rédiger des fiches métiers et un référentiel de compétences par métier permettant d'identifier les passerelles métiers en interne ;

— rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des mots neutres ;

— sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles.

- Inciter, lors des entretiens individuels, à postuler à des fonctions hiérarchiques plus importantes dans le cadre de la mobilité interne :

-
- former les managers sur le déroulement des entretiens et sur leur rôle d'accompagnement de leurs collaborateurs dans le cadre de leur projet professionnel et de leur développement personnel ;
 - développer la polyvalence dans l'entreprise, via des parcours métiers par étapes ;
 - organiser la fonction tutorale et la possibilité d'être référent pour les nouveaux embauchés.
- Être moteur de l'évolution professionnelle des saisonniers en dehors de leur saison dans l'entreprise, en contribuant à :
 - expliquer aux managers le rôle qu'ils ont à jouer, lors des entretiens, en matière d'accompagnement des saisonniers en faveur de leur projet professionnel, dans le cadre des passerelles et du développement de la pluriactivité ;
 - mettre en place un «carnet de CV de saisonniers» et le diffuser auprès des entreprises du bassin d'emploi ;
 - travailler sur la GPEC territoriale avec l'ensemble des acteurs (élus, entreprises, pôle emploi, maison de la saisonnalité...) ;
 - organiser des échanges de bonnes pratiques entre professionnels afin de connaître les métiers et, le cas échéant, leurs contraintes (formation, emploi du temps...).

Article 3.25.1-4 **Qualification**

- Éléments de diagnostic :
 - La notion de «qualification» fait référence à plusieurs notions : formation initiale, formation professionnelle, expérience, responsabilités, autonomie...
 - La qualification impacte le plus souvent la classification et la rémunération du salarié.
 - Les cursus de formations externe ne sont pas clairement identifiés.
 - Les contrats de professionnalisation ne sont pas développés dans la profession.
 - Que ce soit en formation initiale ou en formation continue, les formations n'attirent pas spontanément et culturellement les jeunes filles / femmes.
- Exemples d'objectifs de progression :
 - Communiquer sur la formation professionnelle.
 - Promouvoir l'accès des femmes à des niveaux de qualification supérieure.
 - Assurer le maintien des compétences après un congé familial de longue durée.
- Exemples d'actions :
 - Développer la communication :
 - créer un guide des formations permettant l'accès aux métiers de la profession ;
 - clarifier la différence entre formation et examens professionnels (attestations professionnelles, CQP) ;
 - informer sur des dispositifs tels que la VAE et l'organisation des parcours.
 - Développer la qualification :
 - analyser les conditions d'adaptation des postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques ;
 - en fonction des évolutions de postes, mettre en œuvre des actions d'adaptation pour les salariés.

Article 3.25.1-5 **Classification**

- Éléments de diagnostic :
 - Sauf exception, les entreprises appliquent le système de classification conventionnel.
 - La grille de classification et les modalités d'évaluation correspondantes ne laissent pas de place à des pratiques discriminantes entre les femmes et les hommes en termes de positionnement.
 - Les femmes accèdent peu à des fonctions d'encadrement.
 - Les métiers techniques sont mieux valorisés dans la hiérarchie des métiers, du fait d'une influence forte des savoir-faire techniques.
 - Ceci-dit, de plus en plus de reconnaissance est donnée vis-à-vis des compétences commerciales et relationnelles.
- Exemples d'objectifs de progression (Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) :
 - Former l'ensemble des personnels réalisant les entretiens.
 - Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle et par filière

métier.

— Favoriser l'accès aux examens professionnels.

— Exemples d'actions (Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) :

— Mettre en place des sessions de formation pour les personnels d'encadrement sur les techniques de l'entretien, sa structuration et les différents thèmes à aborder.

— Analyser les évolutions professionnelles :

— analyser les écarts de positionnement en NR, par famille de métiers (tout en faisant bien le distinguo entre positionnement et rémunération) ;

— s'il y a lieu, identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés entre les femmes et les hommes.

— Lorsque cela correspond aux besoins de l'entreprise, permettre l'accès aux examens de la profession sans distinction :

— assurer la préparation aux examens ;

— veiller à la mise à disposition de membres de jury et de présidents de session.

— Proposer des évolutions de carrières équivalentes aux femmes et aux hommes.

Article 3.25.1-6 **Conditions de travail**

— Éléments de diagnostic :

• Les métiers de la profession sont souvent physiques et les femmes devront plus «faire leurs preuves», tant vis-à-vis d'elles-mêmes que de leur environnement.

• L'exposition de ces métiers à certains risques professionnels est réelle.

• La fréquence et la gravité des accidents du travail du secteur sont élevées.

• L'accès des femmes aux métiers techniques est rendu plus difficile en partie du fait des conditions de travail.

• Parfois, les conditions de travail elles-mêmes constituent un frein pour les salariées : travail de nuit, travail isolé, températures basses...

• Les travaux sont souvent physiques (maintenance, dépannage, manœuvre, port de charges, manipulation de personnes...).

• En parallèle, la présence des femmes peut constituer un atout dans le cadre des contacts avec les clients.

• Le cadre de travail est agréable et la clientèle est une clientèle qui est en situation de loisir.

• Des toilettes ne sont pas disponibles sur chaque poste de travail, mais des remplacements sont organisés.

• Des travaux sont conduits dans la profession sur la pénibilité et un lien doit être fait avec ce sujet, dans un but évident d'amélioration des conditions de travail.

— Exemples d'objectifs de progression :

— Améliorer les conditions de travail sur des métiers identifiés.

— Exemples d'actions :

• Travailler en vue de l'amélioration des conditions de travail :

— recourir lorsque nécessaire, aux services d'un ergonome ;

— si cela est possible, adapter le matériel (poids) et les équipements (EPI) à la mixité ;

— promouvoir les organisations de travail favorables à la mixité des postes et à l'amélioration des conditions de travail (développer les binômes hommes - femmes) ;

— développer les équipements pour le confort de tous (vestiaires, toilettes) et organiser les remplacements ;

— procéder à un diagnostic annuel des installations sanitaires et des schémas d'organisation (remplacements). Le diagnostic sera présenté en CSE ou à défaut aux délégués du personnel, avec lesquels seront définis des axes d'amélioration.

• Impliquer tous les acteurs concernés :

— avec le CSE, établir un plan d'amélioration des conditions de travail intégrant la question de l'égalité (accessibilité des postes techniques, évaluation des critères de pénibilité...) ;

— développer les formations en direction des salariés (gestes et postures, premiers secours...) ;

— travailler en partenariat avec le Service de santé au travail (SST) et toutes ses composantes.

Article 3.25.1-7 **Sécurité et santé au travail**

— Éléments de diagnostic :

- Les taux de fréquence et de gravité sont élevés par rapport à d'autres secteurs d'activité, y compris pour des secteurs ayant des activités similaires (ex. BTP).
- Les nombreuses actions engagées par la branche, les entreprises et les partenaires sociaux ne suffisent pas pour infléchir ces taux.
- Les hommes sont plus nombreux sur les métiers techniques ; les femmes sur les métiers administratifs.
- Les métiers techniques sont plus accidentogènes que les métiers administratifs.
- Plus de 90 % des accidents concernent les métiers techniques.
- Les chutes de plain-pied et les chutes à ski représentent la moitié des accidents de travail.
- Les reconnaissances de maladies professionnelles sont plutôt rares dans la profession.
- Les CSE et les services de santé au travail et les CSSCT, le cas échéant, sont associés aux démarches de prévention.
- Plusieurs démarches de prévention sont régulièrement engagées avec les fournisseurs de la profession pour améliorer les conditions de travail (ergonomie des postes (engins de damage, caisses...), casque multi activité, travail sur le matériel de ski...).
- La branche a signé 6 Conventions Nationales d'Objectifs avec la CNAM qui permettent aux entreprises de signer des contrats de prévention avec leur CARSAT locale.

— Exemples d'objectifs de progression :

— Infléchir le taux de fréquence de la branche.

— Améliorer la prise en compte de la sécurité et de la santé au travail pour tous en concertation avec les représentants des salariés (CSE, organisations syndicales) et les services de santé au travail.

— Mieux prendre en compte les conditions de travail des femmes (toilettes, vestiaires...).

— Fédérer autour du management de la sécurité toutes les strates d'encadrement de l'entreprise.

— Développer la culture de la sécurité dans l'entreprise en associant l'ensemble des salariés.

— Exemples d'actions :

- Sensibiliser l'encadrement à la nécessité de manager la sécurité et la santé au travail.
- Poursuivre les actions de formation des salariés et de l'encadrement.
- Insister dans le cadre des examens de la branche (CQP et Certificats) sur tous les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail.
- Accompagner les entreprises de la branche en mettant à leur disposition un socle de base (outils, guides, réglementation...).
- Favoriser la mutualisation des retours d'expérience et des bonnes pratiques.
- Favoriser la mixité des équipes pour multiplier les points de vue vis-à-vis des risques professionnels et en tirer les meilleurs enseignements.
- Développer les démarches de prévention par l'écoute.
- Mettre en place une CSSCT
- Faire des actions de sensibilisation régulières sur le terrain, au poste de travail.
- Inciter à des observations croisées entre les équipes et les services.

Article 3.25.1-8 **Rémunération effective**

— Éléments de diagnostic :

- Il n'a pas été relevé d'écart de traitement que ce soit en termes de salaires ou de primes.
- Les dispositions conventionnelles sont bien respectées en la matière.
- Les seuls écarts qui soient constatés sont dus aux différences intrinsèques aux contrats (durée de contrat, ancienneté...).

— Exemples d'objectifs de progression :

— Veiller à maintenir l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

— S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

— Exemples d'actions :

- Veiller à ce que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels, clairs et objectifs (tout comme la gestion des carrières et les promotions) :
- déterminer la rémunération avant la diffusion des offres d'emploi ;
- réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue ;
- lors des propositions d'augmentations individuelles, s'assurer que l'équité dans l'avancement est respectée ;
- intégrer dans la NAO une analyse des facteurs structurels explicatifs des écarts de rémunération pour pouvoir agir sur les causes de ces écarts et, le cas échéant, les réduire ;
- intégrer la prise en compte de la durée du congé parental d'éducation, pour moitié, pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 3.25.1-9

Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

— Éléments de diagnostic :

- Pour la plupart des métiers, les horaires de travail sont des horaires de journée (y compris les week-ends en saison).
- Les personnes travaillant de nuit (dameurs, nivoculteurs) ont généralement choisi ce type de rythme.
- L'utilisation des temps partiels est plus répandue chez les salariées, très souvent à leur demande.
- Pendant la période d'exploitation, les congés ne peuvent pas être posés à n'importe quel moment ; les plannings sont alors moins flexibles.
- Les employeurs ne connaissent pas toujours la situation familiale de leurs salariés ou leur situation professionnelle hors saison.
- L'activité saisonnière nécessite, pour les salariés en charge d'une responsabilité familiale, de faire coïncider leur organisation personnelle avec parfois plusieurs activités professionnelles sur l'année.

— Exemples d'objectifs de progression :

— Sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation des temps.

— Définir des modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales.

— Exemples d'actions :

- Favoriser la prise en considération de l'importance d'une bonne articulation des temps (Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) :

— inciter les managers à ce qu'ils puissent tenir compte de la charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;

— prévoir un temps d'échange lors de l'entretien pour sonder les salariés sur leurs besoins d'aménagement et, le cas échéant, pour prendre en compte ces questions d'articulation des temps, pendant la saison, mais aussi entre les saisons.

- Mettre en œuvre des actions favorisant l'égalité professionnelle et l'articulation des temps :

— offrir aux salariés qui en font la demande et lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, la possibilité d'aménager l'organisation du travail ou le temps de travail, pour une période limitée, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;

— veiller à ce que les salariés à temps partiel qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps partiel aient priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;

— planifier les réunions à l'avance et encadrer leur durée ;

— prendre en compte les problèmes de garde d'enfants au début et en fin de contrat saisonnier, compte-tenu de l'incertitude sur les dates de début et de fin de poste ;

— veiller à neutraliser les effets des temps partiels vis-à-vis de l'accès à la formation et à la promotion ;

— en lien avec les autres acteurs du territoire, favoriser la création de crèches et d'accueils de loisirs ouverts le week-end et les jours fériés et ce, tout au long de la saison.

Article 3.26
Droit au travail des personnes handicapées

Le salarié est libre de révéler ou de ne pas révéler à son employeur le handicap dont il est atteint, sa qualité de travailleur handicapé ou encore de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Toutefois, les différences de traitement du handicap fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne constituent pas une discrimination dès lors que ces différences sont objectives, nécessaires et appropriées.

Lors des négociations obligatoires d'entreprise, une attention particulière sera portée aux mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et portant notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles,
- les conditions de travail et d'emploi,
- les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Article 3.27
Femmes enceintes et jeunes travailleurs

Les employeurs viseront à respecter les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs.

À cet égard, conformément au code du travail, il est rappelé :

— qu'il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui en raison de leur état présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité, tels que :

m pour les femmes enceintes ou allaitant :

- Travaux exposant aux agents chimiques dangereux ;
- Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ;

m pour les femmes enceintes :

- Exposition a des agents biologiques (virus de la rubéole ou toxoplasme) ;
- Usage du diable pour le transport de charges.

— qu'il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposants à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, tels que :

m Travaux interdits :

- Travaux exposant à un niveau de vibrations mécaniques supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2 du Code du travail ;
- Opérations sous tension (risque d'origine électrique) ; interdiction d'accéder, sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité ;
- Travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi que travaux d'étalement ;
- Conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement ;
- Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective ;
- Travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses ;
- Travaux exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.
- Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage ;
- Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien des machines mentionnées dangereuses ou des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ;

m Travaux pouvant être autorisés sur dérogation de l'inspection du travail :

- Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage ;
- Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien des machines mentionnées dangereuses ou des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ;
- Travaux de maintenance qui ne peuvent pas être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause ;
- Travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion ; il est également interdit d'admettre les jeunes de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

Article 3.28

Recrutement, Égalité de traitement et prévention des discriminations

Au-delà des dispositifs législatifs existants, les parties signataires de la présente convention conviennent de l'importance de garantir aux salariés de la branche la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'âge, de situation de famille, d'état de grossesse, d'origine, d'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de mœurs, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou de lieu de résidence.

Le fait de subordonner une offre d'emploi ou une demande de stage ou de formation, de refuser d'embaucher, de sanctionner, de licencier une personne en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, son apparence physique, son nom, ses caractéristiques génétiques, son orientation sexuelle, son âge, son état de santé, son handicap, ses mœurs, ses opinions et activités politiques ou syndicales, son appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, est passible de sanctions pénales.

Chapitre 4

Durée du travail

Article 4.1

Durée du travail

À défaut de dispositions spécifiques, convenues dans le cadre d'accords d'entreprise ou mises en œuvre par application directe de dispositions légales, la durée du travail effectif des salariés est fixée, selon la législation en vigueur, par semaine civile.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont exclus :

- Les temps d'habillage et de déshabillage. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties, soit financières soit sous forme de repos, sont déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail,
- Les temps de repas (cf. article 4.4),
- Les heures perdues et indemnisées en cas d'intempérie.

Article 4.2

Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

À défaut d'accord d'entreprise fixant une période différente, la période de référence de ce contingent s'étend, compte tenu de la particularité de la profession, du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante.

Article 4.3

Temps partiel

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation sous réserve des dispositions suivantes.

Article 4.3.1 **Heures complémentaires**

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

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

Article 4.3.2 **Complément d'heures**

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

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

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

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

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

Article 4.4 **Temps de repas**

Pour permettre au personnel de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé en principe, un minimum d'une heure d'interruption de travail, temps de trajets inclus.

Toutefois dans le cas où les conditions d'exploitation imposeraient que cette interruption de travail soit égale ou inférieure à 45 minutes, le temps d'interruption correspondant serait rémunéré sur la base du salaire des heures normales mais exclu du décompte de la durée du travail :

- l'interruption supérieure à 45 mn n'est pas rémunérée,
- l'interruption égale ou inférieure à 45 mn est rémunérée comme dit ci-dessus.

L'interruption ne peut être inférieure à 20 minutes.

Article 4.5 **Intempéries**

Lorsque les conditions climatiques et atmosphériques font obstacle au fonctionnement normal de l'exploitation de l'entreprise ou d'un secteur géographique de celle-ci, et dans la mesure où aucun emploi de remplacement ne peut être proposé, les 48 premières heures perdues de ce fait, au cours d'une année (entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre de l'année suivante), font l'objet du traitement suivant :

- la moitié des heures perdues est indemnisée au taux horaire de base du salarié. Cette indemnisation est donc limitée à 24 heures dans l'année ;
- l'autre moitié n'est pas rémunérée avec la paie du mois au cours duquel les heures ont été perdues. Ces heures sont récupérables conformément à la législation en vigueur.

Les heures de récupération, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont considérées comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires. Ce sont donc des heures ordinaires de travail, rémunérées comme telles avec la paie du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Les heures perdues au-delà de 48 h sont récupérables, conformément aux dispositions légales.

Article 4.6 **Congés payés**

Tout membre du personnel bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur, soit deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif au sens de l'article L. 1111-2 du Code de travail.

Cette durée est augmentée selon l'ancienneté du personnel, ancienneté calculée conformément à l'article 3.17 de la présente convention collective, à raison de :

-
- 1 jour de congé supplémentaire après 4 ans d'ancienneté ;
 - 2 jours de congé supplémentaire après 8 ans d'ancienneté ;
 - 3 jours de congé supplémentaire après 12 ans d'ancienneté ;
 - 4 jours de congé supplémentaire après 16 ans d'ancienneté.

La période des congés annuels s'étend à l'année entière.

Toutefois, compte tenu de l'activité saisonnière de la profession, les congés ne pourront être accordés que pendant les périodes où l'absence des intéressés ne risque pas de gêner l'exploitation.

De plus, la 5^{ème} semaine de congés payés ne sera pas obligatoirement dissociée du congé principal ; si elle l'était, elle ne serait pas prise en compte pour l'ouverture du droit à congé supplémentaire pour fractionnement, tels que définis par l'article L. 3141-23 du code du travail.

La date des congés, en cas de fermeture totale de l'établissement et en cas de congé par roulement, est fixée par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'ordre de départ est établi après consultation des institutions représentatives du personnel, en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés et, successivement et dans l'ordre, de leur situation de famille et de leur ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 3.17 de la présente convention.

L'ordre de départ est communiqué à chaque bénéficiaire dès que possible et, en tout cas, un mois au moins avant son départ. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Article 4.7 **Compensation du travail des jours fériés**

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^{er} novembre, du 11 novembre, de Noël, du 1^{er} 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.

Lors de la prise de ce repos compensateur, le salarié perçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Si le repos n'est pas pris, il donnera lieu à une indemnité compensatrice, correspondant au paiement des heures travaillées.

S'agissant du 1^{er} mai, les dispositions légales s'appliquent (art. L. 3133-6).

Article 4.8 **Travail de nuit**

Comme cela a toujours été pratiqué dans la profession du fait de la nécessité d'assurer la continuité du service dans des conditions de sécurité optimale et dans le respect de la législation, du fait également des contraintes liées à l'exploitation des remontées mécaniques et des domaines skiables, les entreprises de la profession sont amenées à recourir au travail de nuit.

Pour l'application du présent article, est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures. À l'exception des cadres en forfait jour, deux cas de figure sont à considérer :

Article 4.8.1 **Travail de nuit programmé - Travailleur de nuit**

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

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie ci-dessus ;
- soit accomplit, au cours d'un mois civil, au moins 25 heures de travail de nuit ;
- soit accomplit, sur douze mois consécutifs, 270 heures de travail de nuit.

Sont notamment concernés les salariés de toutes catégories, indispensables à l'activité de la station, affectées :

- à la conduite des appareils ;
- à la conduite des engins de damage ;
- à la production de neige ;
- à la maintenance ;
- à la surveillance et à la sécurisation du domaine skiable ;

— à l'organisation et à l'animation d'activités nocturnes.

Le travailleur de nuit bénéficiera d'un repos compensateur d'une durée égale à 20 % des heures de nuit effectuées. Une partie et une partie seulement de ce repos pourra être convertie en rémunération calculée sur le salaire horaire de base.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin) Cette disposition ne s'applique pas en cas d'accord d'entreprise plus favorable.

Article 4.8.2 **Travail de nuit exceptionnel**

Le salarié qui, sans relever des dispositions précédentes, est appelé à travailler exceptionnellement entre 21 h et 6 h bénéficiera d'une majoration de son salaire horaire de base de 100 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le personnel appelé sans autre obligation durant la nuit et en dehors de son horaire normal à coucher sur place en vue de la reprise matinale de l'exploitation recevra une indemnité d'inconfort égale à trois fois son salaire horaire.

Article 4.9 **Congés exceptionnels**

Mod. par Avenant n° 76, 21 nov. 2022, étendu par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin, applicable à compter de sa date de signature, soit le 21 nov. 2022.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiables de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

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

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

En outre, il sera accordé aux pères ou aux mères de famille, sur présentation d'un certificat médical et conformément aux dispositions légales, un congé non rémunéré pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence de l'un d'eux d'une façon continue.

Article 4.10 **Journée de solidarité**

La journée de solidarité sera définie dans chaque entreprise.

La date à laquelle les salariés effectueront leur journée de solidarité se situera chaque année pendant la saison d'hiver.

En vertu de la négociation qui prévaudra dans chaque entreprise, cette journée de solidarité pourra prendre la forme :

— soit du travail d'un jour férié jusque-là chômé autre que le 1^{er} mai

— soit de la suppression d'un jour de RTT,

— soit de toute autre disposition permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé du fait de modalités particulières d'organisation de l'entreprise. Dans ce cas, il peut être envisagé le fractionnement en heures de la journée de solidarité.

Compte tenu de la continuité d'activité des entreprises du secteur pendant la saison, la journée de solidarité pourra être différente pour chaque salarié.

La durée de la journée de solidarité est fixée comme suit :

— Pour les salariés permanents à temps plein, la durée de cette journée est fixée à 7 heures.

Cela entraîne une augmentation de 7 heures de la durée annuelle du travail.

— Pour les salariés permanents à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

— Pour les cadres bénéficiant d'un forfait-jours, le nombre annuel de jours de travail est majoré de 1 jour.

— Pour tous les saisonniers, la durée de cette «journée» de solidarité est proratisée : 7 heures par rapport à la durée annuelle du travail de l'entreprise; selon le calcul suivant :

$7 \times \text{durée en heures du contrat saisonnier} / \text{durée annuelle collective du travail de l'entreprise} = \text{durée en heures de la «journée» de solidarité.}$

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

Chapitre 5

Formation professionnelle

Article 5.1 **Instances de la branche**

Article 5.1.1 **CPNEFP**

Article 5.1.1-1 **Missions**

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour vocation d'analyser la situation de l'emploi dans la profession et son évolution. Elle fait également des propositions à la CPPNI vis-à-vis de la politique de formation de la branche afin de répondre aux besoins de formation des entreprises.

Elle a ainsi pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

— participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle, existants pour les différents niveaux de qualification ;

— rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

— proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir;

— formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

— définir les conditions de mise en œuvre et déterminer les objectifs des actions de formation réalisées dans le cadre de l'alternance ;

— examiner l'évolution et la création des diplômes et titres définis par les différents ministères ;

— examiner la création et l'évolution des Certificats de branche ;

— permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel, au plan territorial et national ;

— procéder, ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi (sous réserve que cette étude ne génère pas de coût particulier aux parties signataires).

Article 5.1.1-2 **Composition**

Cette Commission est composée de la façon suivante :

— un collège salarié comprenant, pour chaque organisation syndicale représentée, un titulaire et un suppléant ;

— un collège employeur comprenant autant de titulaires et de suppléants qu'il y a d'organisations syndicales représentées.

Article 5.1.1-3 **Membre titulaire et suppléant**

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

La présence d'au moins 2/5^{ème} des membres de la Commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

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

Article 5.1.1-4 Élections

Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président représentent la Commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la Commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les relevés de notes de compte rendu sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la Commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la Commission.

Article 5.1.1-5 Périodicité des réunions

La CPNEFP devra se réunir au moins trois fois par an chaque fois qu'elle est convoquée ou sur demande de l'un de ses membres.

L'ordre du jour est alimenté par les partenaires sociaux. Son secrétariat est assuré par Domaines Skiables de France. À l'initiative des partenaires sociaux, l'OPCO des entreprises de proximité et l'organisme de formation de la branche sont invités, le cas échéant, à participer à ces réunions.

Article 5.1.1-6 Situation de blocage

En cas de situation de blocage au sein de la Commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 5.2 OPCO (Opérateur de compétences)

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

Article 5.2.1 Section Paritaire Professionnelle

Pour compléter ses missions de développement de l'emploi et de la formation dans les entreprises, la CPNEFP a impulsé la création d'une SPP qui réunit les mêmes partenaires. La mise en œuvre des axes de travail définis par le CPNEFP sera précisée chaque année dans le cadre de la SPP.

À cet effet, l'OPCO apporte aux partenaires sociaux tout détail et toute explication technique, financière, organisationnelle, réglementaire, nécessaire.

La SPP se réunit au moins 2 fois par an, à l'issue de la CPNEFP. Son secrétariat est assuré par l'OPCO.

Article 5.2.2 Section Paritaire d'Apprentissage

De même, la CPNEFP a impulsé la création d'une SPA qui réunit les mêmes partenaires autour des enjeux de l'apprentissage. L'OPCO apporte également son appui à cet égard. La SPA se réunit autant que de besoin, à l'issue de la SPP. Son secrétariat est assuré par l'OPCO.

Article 5.2.3 L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Alors que la CPNEFP a un rôle politique et prospectif, l'Observatoire a un rôle technique et de conseil au travers d'accompagnements spécifiques, d'études, d'analyses statistiques, etc.

L'OPCO de branche réalise les demandes de l'Observatoire, par la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques, permettant d'accompagner les projets. Pour ce faire le financement de l'Observatoire est assuré par l'OPCO de branche, en fonction des projets présentés par la branche.

Article 5.3 Mise en œuvre de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 75, 4 juil. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 10 juin , applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST ;

CGT.

Les différents outils de la formation professionnelle peuvent faire l'objet d'une stratégie de branche dans le respect du cadre légal :

- Plan de développement des compétences
- Compte personnel de formation (CPF)
- Pro A
- Contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage)
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Bilan de compétences
- Préparation opérationnelle à l'emploi collective ou individuelle (POEC ou POEI)
- Conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Tutorat
- Etc...

Article 5.3.1

Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est à l'initiative de l'employeur, il relève de son pouvoir de gestion et constitue un outil essentiel, au service des objectifs stratégiques de l'entreprise. Les actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Article 5.3.2

Le contrats en alternance

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle par la conclusion de contrats en alternance.

5.3.3 (nouveau)

(Avenant n° 75, 4 juill. 2022, non étendu). - Le contrat de professionnalisation

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

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

Elle peut être également allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires déterminés dans le Code du Travail :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (quel que soit leur âge),

- Les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH);

- Les anciens titulaires d'un Contrat unique d'insertion (CUI, parcours emploi compétences).

Durée des actions :

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

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

Article 5.3.3

(Avenant n° 75, 4 juill. 2022, non étendu : devient «Article 5.3.4») Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF constitue un dispositif qui, depuis le 1^{er} janvier 2015, permet aux salariés d'acquérir des droits pour bénéficier, à leur initiative, d'une formation certifiante.

Les Conseillers en Évolution Professionnelle sont à la disposition des salariés pour les conseiller et les orienter. Le salarié dispose librement de son CPF. Sa mise en œuvre ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur, particulièrement pour des formations obligatoires. Il a accès à celui-ci via le portail en ligne géré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Il peut alors consulter le montant crédité sur son compte et les actions de formation éligibles.

Le CPF peut aussi être mis en œuvre dans le cadre d'une co-construction organisée par le salarié et son employeur, avec l'accord du salarié, parce que l'action s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise, dans le cadre d'une mise à niveau, d'une valorisation de l'employabilité, de la perspective d'un poste à pourvoir, d'une promotion.

Dans ce cas, la formation se déroule pendant le temps de travail *et le cas échéant, l'employeur peut co-financer la formation (Termes exclus de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin).*

Article 5.4

Les Certificats professionnels

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiables sont délivrés par la branche et attestent de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. Leurs référentiels sont suivis et déposés par la CPNEFP auprès de France compétence (Commission Nationale de la Certification Professionnelle), ces épreuves, qui étaient initialement des examens traditionnels organisés sous la forme d'un simple entretien oral, se sont structurés en CQP à partir de 2010, pour permettre l'évaluation à la fois des connaissances théoriques et des compétences techniques lors de mises en situation sur des parcours pratiques.

Les Certificats de compétences de la branche attestent de l'acquisition de compétences transversales à plusieurs métiers. Leurs référentiels sont suivis et déposés par la CPNEFP auprès de France compétence.

Article 5.4.1

CQP et Certificats de compétences

Les Certificats de la branche revêtent deux formes :

— Les Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) ne sont pas obligatoirement adossés à une formation. Ils reposent au niveau national sur un système de mutualisation et de mobilisation de Membres de jurys et Présidents de sessions.

- CQP Agent
- CQP Conducteur d'engin de damage (ED)
- CQP Conducteur de téléporté à attaches débrayables (TSD)
- CQP Conducteur de téléporté à attaches fixes (TSF)
- CQP Conducteur de téléskis (TK)
- CQP Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture (NIVO)
- CQP Conducteur de téléphérique bi-câble, funiculaires et appareils assimilés

Cette liste n'est pas exhaustive. La liste à jour des CQP ainsi que leurs référentiels sont consultables sur le site de Domaines Skiables de France ou sur le site du Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP).

— Les Certificats de compétences qui sont adossés à une formation obligatoire dispensée par un organisme de formation ou un formateur habilité.

- Sécurité du travail en hauteur
- Sécurité de la conduite motoneige
- Sécurité de la conduite 4x4
- Manager intermédiaire des domaines skiables
- Responsable Grande Inspection et inspection des téléskis à 30 ans
- Sécurité de l'évacuation des téléportés (hors téléphérique)

Cette liste n'est pas exhaustive. La liste à jour des certificats de compétences ainsi que leurs référentiels sont consultables sur le site de Domaines Skiables de France ou sur le site du Répertoire.

Les règles des Certificats de la branche sont obligatoirement uniformes au niveau national afin que ces derniers aient la même valeur sur tout le territoire (modalités, nombre de questions, temps imparti, système de notation...).

L'organisation générale des épreuves de CQP et Certificats ainsi que les règlements d'examen sont consultables sur le site de Domaines Skiables de France.

5.4.2 Les candidats aux CQP

Les candidats sont salariés d'entreprises adhérentes de Domaines Skiabiles de France et présentés par leurs employeurs. Ils doivent obligatoirement être sous contrat le jour de l'examen.

Pour être inscrits, ils doivent justifier du nombre de mois d'expérience requis dans la fonction de l'examen concerné, sauf pour le CQP Agent d'exploitation qui ne nécessite aucune expérience. Ils se voient remettre obligatoirement par leur employeur, au moins quinze jours avant la date de l'examen, un support pédagogique relatif à celui-ci.

Les demandes issues de «candidats libres» font l'objet d'une validation de dossier par la CPNEFP.

Les candidats peuvent aussi être des stagiaires de la formation initiale ou continue sous réserve que l'organisme de formation soit signataire d'une convention avec la CPNEFP précisant les contours de la certification de leurs stagiaires (des CQP provisoires pourront être délivrés, valables dès que l'expérience exigée comme prérequis est atteinte).

Article 5.5 La formation interne

La formation interne est particulièrement développée dans la profession.

En intersaison, dans le cadre des dispositions du code du travail permettant la conclusion de CDD conclus pour une action spécifique de formation en lien avec l'emploi saisonnier à venir. Ces contrats sont certes de courte durée, mais s'insèrent dans une relation durable.

En saison, dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise inhérente à la technicité des emplois et relayée par l'organisme de formation de la branche.

Il est capital à cet égard qu'elle soit traitée de façon très rigoureuse, organisée et tracée.

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

Article 5.5.1 Organisation

Avec l'appui de l'OPCO, des livrets pédagogiques et des outils numériques de préparation aux CQP par la formation interne sont créés et sont à la disposition des entreprises des domaines skiables et de leurs formateurs internes. Sur la base d'une liste de compétences à acquérir par le salarié formé pour exercer son métier et réussir son examen, liste individualisable au cas par cas, la formation interne est ainsi détaillée, quantifiée et tracée.

Les livrets sont à disposition sur le site de Domaines Skiabiles de France.

Article 5.5.2 Formateurs internes

Un Certificat Préparer et animer une formation interne a été créé en 2017. Il est vivement souhaité que les formateurs internes soient formés et certifiés dans ce cadre. À défaut, le formateur interne doit respecter toutes les obligations qualitatives de traçabilité de la formation.

Article 5.5.3 Financements

La formation interne organisée dans ce cadre peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCO à l'entreprise (Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés).

5.5.4 Programmes et traçabilité

Dans le cadre de la formation interne, les membres de la CPNEFP insistent sur la nécessité de respecter le formalisme idoïne : programme, feuilles de présence, progression pédagogique, évaluation, attestations de formation.

Article 5.6 Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Article 5.7 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

— un diplôme,

-
- un titre à finalité professionnelle,
 - un CQP (sous réserve que le certificat soit inscrit au RNCP).

Sur la base des critères définis par le code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'une Validation des Acquis de l'Expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors de son temps de travail.

Article 5.8 **Les entretiens professionnels**

Mod. par Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT.

Les entretiens auront lieu obligatoirement tous les 2 ans pour un permanent; et toutes les 4 saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

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

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

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

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

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

— Pour les Permanents :

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

— Le positionnement : Correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.

Le cas échéant, l'évaluation de la performance individuelle par rapport au poste, niveau d'atteinte des objectifs et fixation des objectifs pour la période à venir.

Pour les cadres, cet entretien devrait également faire le point sur la charge de travail et le temps de travail.

— L'entretien professionnel : Le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations légales de l'entretien professionnel.

En année 6, l'entretien doit faire un bilan des 6 années écoulées pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

— Pour les Saisonniers :

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

— Le positionnement : Correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.

Le cas échéant, l'évaluation de l'adéquation au poste de travail, point sur les attentes d'évolution.

— L'entretien professionnel : Le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations de l'entretien professionnel.

Tous les 12 ans (ou chaque fois que le salarié aura cumulé 6 ans d'ancienneté si cet événement avait lieu avant), l'entretien doit faire un bilan des années écoulées depuis le dernier entretien bilan, pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

Concernant l'entretien de positionnement :

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant. Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 à minima), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressé par le préfet du département, ou un membre de la Commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation (voir article 3.24.1-7). Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

Concernant l'entretien professionnel :

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

L'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, s'entretient avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent être faites à cette occasion. Dans ce cadre, l'employeur doit informer le salarié sur la VAE.

L'entretien professionnel doit obligatoirement être formalisé. L'original est conservé par l'employeur ; une copie est remise au salarié.

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

Article 5.9

Actions de reconversion et de promotion par l'alternance - Pro A

Article 5.9.1

Éléments de contexte

Les évolutions liées aux attentes des clientèles, aux enjeux de sécurité des usagers et des personnels, aux progrès technologiques, à la nécessité d'adapter les process à la préservation des ressources naturelles, entraînent une transformation du travail et des compétences requises. Ces évolutions ont été mises en avant par l'étude conduite au printemps 2020 par l'OPCO des Entreprises de Proximité à l'occasion de la crise liée au Covid-19, dans les entreprises de la profession.

Par le fait, les partenaires sociaux souhaitent encourager la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de faciliter la mobilisation de fonds, pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés par l'accès à de nouvelles qualifications, qui tiennent compte de ces transformations. Les partenaires sociaux précisent que ces actions de reconversion ou promotion par alternance sont pleinement cohérentes avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et nécessaires à l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.

Article 5.9.2

Bénéficiaires

Le dispositif doit permettre la valorisation et le développement des compétences, *le maintien en emploi (Termes exclus de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin)* et la construction de parcours professionnels des salariés au sein de la branche. Il a également pour objet de favoriser la création de passerelles entre les différents métiers, la pluriactivité et la sécurisation des parcours.

Tout salarié en Contrat à durée indéterminée ou en Contrat unique d'insertion peut bénéficier du dispositif. Cela peut être le cas aussi pour les salariés placés en position d'activité partielle.

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure au niveau 6 (licence). *Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés de changer de métier ou de profession ou d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance (Phrase exclue de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin).*

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

Article 5.9.3 **Modalités d'accès**

Le salarié souhaitant bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance en fait la demande par écrit à son employeur. De la même façon l'employeur qui souhaite proposer une reconversion ou promotion par alternance à un salarié le formalisera par écrit.

Une réponse doit être apportée dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord écrit.

Article 5.9.4 **Financement**

Le dispositif est pris en charge par l'OPCO désigné par la branche, selon les critères arrêtés par ce dernier.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'opérateur de compétences selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret.

Article 5.9.5 **Certifications professionnelles éligibles**

Au regard des enjeux exprimés, des difficultés de recrutement ou des risques d'obsolescence, sont rendues éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance, les certifications suivantes regroupées en 4 familles de métiers :

- Le transport par câble :
 - CAP transport par câble
 - CQP conducteur de téléski
 - CQP conducteur de téléporté à attaches fixes
 - CQP conducteur de téléporté à attaches débrayables
 - CQP conducteur de téléphérique bi-câbles, funiculaires et appareils associés - En cours d'enregistrement.
- Métiers de la maintenance :
 - CAP - Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes
 - *(Exclu de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin)* TP - Électromécanicien de maintenance industrielle
 - TP - Électronicien(ne) de contrôle et de maintenance
 - Électrotechnicien(ne) de maintenance en installations et systèmes industriels
 - BAC PRO - Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention
 - Chef d'équipe d'exploitation et de maintenance d'électrotechnique
 - TP - Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle
 - DUT - Génie industriel et maintenance (GIM)
 - TP - Technicien(ne) de maintenance industrielle
 - Licence Professionnelle - Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (fiche nationale)
 - Licence Professionnelle - Maintenance et technologie : électronique, instrumentation (fiche nationale)
 - Licence Professionnelle - Maintenance et technologie : systèmes pluri-techniques (fiche nationale)
 - Licence Professionnelle - Maintenance et technologie : contrôle industriel (fiche nationale)
 - Licence Professionnelle - Maintenance et technologie : organisation de la maintenance (fiche nationale)
 - Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'université de Marne-la-Vallée, spécialité maintenance et fiabilité des processus industriels
 - Manager de la maintenance (MS)
 - CQP Opérateur(trice) en maintenance industrielle (CQPM)
 - CQP Conducteur mécanicien maintenance de 2^{ème} niveau

-
- CQP Technicien(ne) en maintenance industrielle (CQPM)
 - CQP Animateur d'équipe en maintenance
 - Métiers de la neige : L'entretien des pistes :
 - CQP nivoculteur responsable de l'installation
 - CQP conducteur d'engin de damage

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

Article 5.9.6 **Durée des actions**

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

15 % à 25 % de cette durée de parcours doit être consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures. Autant que de besoin, cette proportion pourra être portée au-delà de 25 %.

La durée des dispositifs en reconversion ou promotion par alternance peut être allongée à 36 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 mai 2023, JO 7 juin) La durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Article 5.9.7 **Tutorat**

Le tutorat se déroulera selon les modalités définies par le code du travail.

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur. Ce dernier est choisi par l'employeur suite à un appel à candidature parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou de promotion par l'alternance visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Chapitre 6 **Santé et sécurité au travail**

Article 6.1 **Visites médicales**

Le suivi médical est opéré selon la législation en vigueur.

Pour les salariés appelés à travailler en altitude, la visite d'information et de prévention sera complétée notamment par une consultation de cardiologie, et une consultation d'oto-rhino-laryngologie. Ces consultations devront être demandées aux spécialistes par le médecin du travail, qui devra leur préciser les conditions particulières de travail des intéressés.

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

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

Le temps nécessaire à ces examens médicaux est, soit pris sur le temps de travail sans perte de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque les examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

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

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

Article 6.2

Hygiène et sécurité

Mod. par Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiabiles.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT.

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

— Il sera mis à la disposition du personnel de chaque entreprise des lavabos, des vestiaires, et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux et, en cas de besoin, des douches.

— Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail sera saisi par la partie la plus diligente.

— Lorsque le personnel est contraint de prendre son repas sur les lieux du travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un local clair, propre, aéré et chauffé en période froide. Il comportera une installation permettant de réchauffer les plats et sera pourvu des sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise. De l'eau potable y sera mise à la disposition du personnel.

— Pour le personnel contraint de subir plusieurs dénivellations dans une même journée, des dispositions particulières devront être prises pour éviter les répercussions sur leur santé. Ces dispositions sont précisées dans la présente convention.

— Les EPI sont fournis par l'employeur. Il veille à leur utilisation effective.

— Le CSE porte les questions relatives à la santé et la sécurité au travail directement ou pour les entreprises de plus de 300 salariés ou celles qui l'ont mise en place par accord d'entreprise, via la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

— (Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu) Le CSE porte les questions relatives à la santé et la sécurité au travail directement ou, pour les entreprises qui en sont dotées, via la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Article 6.3

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, conservent leur emploi sous réserve de leur aptitude médicale.

Dans le cas contraire, ils ont priorité, dans la mesure des places disponibles, pour être affectés à un emploi conforme à leur aptitude. De ce fait, le salaire correspondant au nouvel emploi qu'ils occupent ne pourra être réduit en raison de ladite incapacité. En cas d'aggravation de celle-ci, la même procédure sera utilisée.

Article 6.4

Absence pour maladie et accident du travail

Article 6.4.1

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 3 jours francs, sauf cas de force majeure.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi.

Article 6.4.2

Absence de plus de six mois

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 se trouve de le remplacer.

Si, à la suite de ce remplacement, le salarié en cause a été licencié par l'employeur avant l'expiration du délai de trois ans à compter du début de sa maladie, il conserve un droit de priorité pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible, ou pour un emploi similaire correspondant à ses aptitudes.

Dans ce cas, il conserve son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur, dès qu'il en a connaissance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

Article 6.4.3 **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 des dispositions de l'article 6.3.

Article 6.4.4 **Absence pour maternité**

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employées enceintes percevront pendant la période légale de repos prise en charge par la Sécurité sociale à l'occasion de la naissance, l'indemnisation définie ci-dessous :

L'indemnisation sera telle que la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise, représente un total équivalent à la rémunération nette qu'aurait perçue l'employée pour son travail.

Le remboursement des frais et les primes dont l'attribution est liée à des conditions de travail qui ne sont pas remplies du fait de l'absence ne sont pas compris dans le calcul qui sert de base à la détermination de l'indemnisation.

Lorsque les indemnités de Sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation, ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement.

Les prestations reçues devront être justifiées par les intéressées par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

Article 6.5 **Accidents et maladies**

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat médical, pris en charge par la Sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail et maladies professionnelles, et nécessitant un arrêt de travail, il est assuré au salarié comptant au moins 1 an d'ancienneté au sens de l'article 3.17 une garantie de ressources égale à :

— Pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise :

m En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet : 100 % de son salaire, dès le 1^{er} jour et pendant les 3 premiers mois d'absence.

m En cas de maladie et d'accident de trajet :

— 100 % de son salaire à partir du 8^{ème} jour et jusqu'au 30^{ème} jour d'absence. En cas d'absences répétées pour maladies de durée inférieure à un mois, au cours d'une quelconque période de 12 mois consécutifs, le total des jours pour lesquels joue cette garantie ne peut dépasser 30. Elle joue toutefois en cas de maladie sub-séquente et d'une durée supérieure à 30 jours.

— 100 % de ce salaire pendant les 2^{ème} et 3^{ème} mois d'absence pour une même maladie.

— Pour les Ingénieurs et Cadres :

m 100 % de sa rémunération pendant les 3 premiers mois d'absence ;

m 50 % de sa rémunération pendant les 3 mois suivants.

Ces versements seront faits sous déduction de la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles le salarié intéressé a droit pour la même période, délai de carence exclu, du fait :

— de la Sécurité sociale ;

— de tout régime de prévoyance comportant une participation de l'employeur ;

— des indemnités éventuelles versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs.

Dans ce dernier cas, et à condition que le salarié ait engagé les poursuites nécessaires, les sommes ainsi versées par l'employeur le seront à titre d'avance sur ces indemnités. Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur.

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

Article 6.6 **Conditions de travail et sécurité du personnel**

Mod. par Avenant n° 79, 24 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT.

Une CSSCT sera obligatoirement mise en place conformément aux dispositions légales dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE. Les partenaires sociaux recommandent, en particulier, les mesures qui suivent :

— Prévoir au moins une réunion de la CSSCT dans la phase de lancement de la saison d'hiver et une pendant la saison d'hiver.

— Lors de la réunion qui se déroulera pendant la saison d'hiver, les entreprises examineront le rapport et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Lors de la réunion de lancement de début de saison, les CSSCT prendront soin d'examiner l'état d'avancement de ce programme au regard des objectifs prévus notamment en ce qui concerne les formations à la sécurité.

— Donner le temps nécessaire aux membres de la CSSCT pour exercer leur mandat. Sur invitation de l'employeur, les délégués syndicaux pourront participer à cette instance avec voix consultative.

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

Chapitre 7 (d'origine)

Protection sociale

Article 7.1

Prévoyance

Attachés à la protection sociale et en particulier à la couverture des risques dits « lourds », liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travail, les partenaires sociaux ont mis en place par avenant modifié du 18 février 2005 des garanties obligatoires pour les entreprises et financées conjointement par celles-ci et les salariés. Le régime de prévoyance a été mutualisé successivement auprès de Prémalliance, du Groupement National de Prévoyance (GNP), de l'APICIL puis d'Humanis Prévoyance venant aux droits et obligations du GNP à la suite d'une fusion par voie d'absorption. Les partenaires sociaux ont ensuite pris acte de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

Le régime minimum obligatoire de prévoyance tel que négocié par les partenaires sociaux de la branche reste applicable et s'impose à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables pour leur personnel exerçant une activité salariée 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 ainsi que tout salarié dont la suspension de son contrat de travail prévue par le Code du travail donne lieu à un maintien de salaire total ou partiel ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Les garanties bénéficient également aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que défini au VIII du présent article dans les conditions exposées ci-après.

Article 7.1.1

Garantie décès

Article 7.1.1-1

Définition de la garantie

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

Article 7.1.1-2

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 :

m le conjoint non-séparé et non divorcé,

m à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux,

m à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Article 7.1.1-3
Montant du capital

Salarié, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 100 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.5.

Salarié avec enfant à charge ou salarié marié avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 125 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.5.

Article 7.1.1-4
Invalidité absolue et définitive

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

Article 7.1.1-5
Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge (tels que définis à l'article 7.1.2-2), il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, pour chaque décès, une somme égale à un plafond mensuel de Sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 7.1.2
Garantie rente éducation

Article 7.1.2-1
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.

Article 7.1.2-2
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^{ème} anniversaire, sans condition.
- Jusqu'à leur 26^{ème} 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 Pôle Emploi 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^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} 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.

Article 7.1.2-3
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).

Article 7.1.3 **Garantie rente de conjoint**

Article 7.1.3-1 **Définition de la garantie**

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

Article 7.1.3-2 **Montant de la garantie**

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

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

Article 7.1.4 **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 2 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 qu'il 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.

Article 7.1.5 **Salaire de référence**

Article 7.1.5-1 **Garantie décès**

Pour le personnel permanent, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au salaire brut, tranches 1 et 2, 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.

Article 7.1.5-2 **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 1 et 2 limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale 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 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.

Article 7.1.6 **Revalorisation des prestations**

Les prestations du régime, en dehors des rentes éducation et rentes conjoints, sont revalorisées selon l'évolution de l'indice Arrco/Agirc et avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations du régime, rente de conjoint et rente éducation, sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par l'Organisme assureur retenu par l'entreprise.

Article 7.1.7 Cotisations

Ensemble des salariés cadres définis comme les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017

Garanties en % du salaire de référence	Taux de cotisation cadres		
Garanties :	T1*	T2*	T2 bis*
Décès	0,100 %	0,100 %	0,100 %
Décès ANI	0,010 %	0,010 %	0,010 %
Rente éducation OU Rente de conjoint	0,110 %	0,110 %	-
Frais Obsèques	0,020 %	0,020 %	0,020 %
Cotisation totale	0,24 %	0,24 %	0,13 %

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

- * T1 dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale
- * T2 somme comprise entre 2 et 4 plafonds annuels de sécurité sociale
- * T2 bis somme comprise entre 5 et 8 plafonds annuels de sécurité sociale

Ensemble des salariés non-cadres définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017

Garanties en % du salaire de référence	Taux de cotisation non cadres	
Garanties :	T1*	T2*
Décès	0,090 %	0,090 %
Décès ANI	0,010 %	0,010 %
Rente Éducation ou rente conjoint	0,100 %	0,100 %
Frais Obsèques	0,010 %	0,010 %
Incapacité	0,210 %	0,210 %
Incapacité ANI	0,010 %	0,010 %
Invalidité	0,310 %	0,310 %
Invalidité ANI	0,010 %	0,010 %
Cotisation totale	0,75 %	0,75 %

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

- * T1 dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale
- * T2 somme comprise entre 2 et 4 plafonds annuels de sécurité sociale

Article 7.1.8 Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Article 7.1.8-1 Portabilité des garanties incapacité et invalidité

Les garanties d'incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente sont maintenues au bénéfice des salariés dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par l'assu-

rance chômage. Ce maintien est appliqué dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale. Les conditions du maintien suivront les évolutions qui pourraient être apportées par une nouvelle réglementation en la matière.

Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur expliquant les conditions d'application de la portabilité.

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions définies dans l'article L. 911-8 précité, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Par dérogation à la date prévue à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, le dispositif de maintien des garanties incapacité de travail et invalidité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré à l'organisme assureur par l'employeur.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

Article 7.1.8-2 Portabilité des garanties décès

Le maintien des garanties décès au titre de la portabilité est applicable à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et sans considération du mode de cessation du contrat de travail.

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le dispositif de maintien des garanties s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} janvier 2014. Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclarée à l'organisme assureur par l'employeur.

Les garanties sont maintenues pour une durée de 12 mois, sans considération de l'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit de la durée du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

— en cas de décès du bénéficiaire ;

— au plus tard 12 mois après la date de la cessation du contrat de travail ayant ouvert les droits à portabilité.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Pour la détermination du salaire de référence ⁽¹⁾ sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

(1) Voir article 7.1.5-1 relatif au salaire de référence de la garantie décès.

La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

Article 7.1.9 Commission paritaire nationale de prévoyance

Une Commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires instaurant les présentes dispositions et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Cette Commission se réunira au moins une fois par an.

Article 7.1.10
Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel accord organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service. Lorsque le décès est couvert par ces mêmes accords, ceux-ci organisent le maintien de cette garantie pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité en cas de changement d'organisme assureur.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Article 7.1.11
Garanties incapacité temporaire-invalidité

Article 7.1.11-1
Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties incapacité temporaire-invalidité sont les non-cadres définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 7.1.11-1-1
Incapacité temporaire - Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la Sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

Article 7.1.11-1-2
Point de départ de la prestation

La garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 120 jours pour chaque arrêt de travail pour les salariés, et ce sans condition d'ancienneté.

Article 7.1.11-1-3
Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la Sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la Sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail, les indemnités journalières servies par l'organisme assureur cumulées aux indemnités journalières de Sécurité sociale sont limitées au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

Article 7.1.11-1-4
Cessation du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1.095^{ème} jour d'indemnisation ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

Article 7.1.11-2
Invalidité

Article 7.1.11-2-1
Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la Sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4⁽¹⁾ du Code de la Sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'Incapacité permanente partielle (IPP taux compris supérieur ou égal à 33 %), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit : 1° Invalides capables d'exercer une activité

Article 7.1.11-2-2 **Point de départ de la prestation**

La prestation est versée dès la notification au salarié par la Sécurité sociale soit de son classement dans l'une des catégories d'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, soit d'un taux d'incapacité permanente partielle. Cette notification doit intervenir avant la fin de la période de maintien des garanties de prévoyance pour les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits et/ou de la cessation de leurs droits au maintien des garanties dans les cas prévus à l'article 7.1.8.

Article 7.1.11-2-3 **Montant de la prestation**

- Invalidité de 2^{ème}, 3^{ème} catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 %

Le salarié classé par la Sécurité sociale en invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie ou bien bénéficiant d'une rente versée par la Sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire. Le montant de cette dernière correspond à la différence comprise entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la Sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de Sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

- Invalidité de 1^{ère} catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 %

Le salarié classé par la Sécurité sociale en invalidité de 1^{ère} catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et inférieure à 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale. Le montant de cette rente correspond à la différence entre 45 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la Sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de Sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

Article 7.1.11-2-4 **Cessation du versement de la prestation**

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de Sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de Sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la Sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Article 7.1.11-2-5 **Salaire de référence des garanties incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente**

Pour le personnel permanent, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au salaire brut tranches 1 et 2 plafonné à 4 plafonds de sécurité sociale 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.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire brut servant de base au calcul des prestations est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail, à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas d'activité partielle, les indemnités d'activité partielles perçues sont prises en compte dans le salaire de référence.

Par ailleurs, le montant des prestations versées par l'organisme assureur cumulées à celles versées par la Sécurité sociale sera plafonné au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

Article 7.1.12

Application

Les dispositions de l'article 7.1 sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2005 pour l'ensemble des entreprises non encore dotées d'un régime de prévoyance.

Toutefois les entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance à cette date avec tout autre organisme de prévoyance pouvaient maintenir leur contrat tout en s'assurant qu'il comportait des garanties au moins équivalentes aux présentes.

Article 7.2

Frais de santé

Chaque entreprise est tenue de mettre en place une couverture frais de santé dont les prestations sont au moins égales à la couverture minimale conformément aux dispositions légales.

Article 7.3

Retraites complémentaires

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

Article 7.4

Prévention des risques professionnels

Article réservé

Chapitre 7 (nouveau)

Protection sociale

Mod. par Avenant n° 83, 17 mars 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DSF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CGT.

Article 7.1

Prévoyance

Attachés à la protection sociale et en particulier à la couverture des risques dits «lourds», liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travail, les partenaires sociaux ont mis en place par avenant modifié du 18 février 2005 des garanties obligatoires pour les entreprises et financées conjointement par celles-ci et les salariés. Le régime de prévoyance a été mutualisé successivement auprès de Prémalliance, du groupement national de prévoyance (GNP), de l'APICIL puis d'Humanis Prévoyance venant aux droits et obligations du GNP à la suite d'une fusion par voie d'absorption. Les partenaires sociaux ont ensuite pris acte de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

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

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

Le régime minimum obligatoire de prévoyance tel que négocié par les partenaires sociaux de la branche s'impose à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables pour leur personnel exerçant une activité salariée inscrit à l'effectif.

En outre, un régime plus couvrant a été négocié avec les assureurs recommandés qui n'est pas décrit dans la convention collective mais qu'il est possible à l'entreprise de retenir en rejoignant la recommandation.

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

Article 7.1.1 **Bénéficiaires - Définition**

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

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

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

Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :

«Cadre» : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

«Non cadre» : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

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

Définition du conjoint

Il est entendu par conjoint : le conjoint à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) et à défaut le concubin, à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations

- L'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e)

- ou à défaut, le partenaire lié par un PACS en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du Code civil ;

- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du Code civil depuis au moins deux ans, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

Article 7.1.2 **Garanties décès et invalidité absolue définitive**

7.1.2-1 **Définition de la garantie**

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

7.1.2-2 **Bénéficiaires du capital décès**

Les bénéficiaires du capital décès sont :

- En premier lieu, le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié

- En l'absence de bénéficiaire(s) désigné(s), dans l'ordre suivant :

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

7.1.2-3 **Montant du capital**

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

Salarié non-cadre, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 100 % du

salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

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

Salarié non-cadre avec enfant à charge ou salarié non-cadre marié, pacsé ou en concubinage avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 125 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

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

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

Est considéré comme

- *Simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié*
- *Postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.*

7.1.2-4

Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité 3^e catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale et telle que définie par l'article L. 341-4, 3^o du code de la sécurité sociale, le capital prévu en cas de décès peut lui être versé à sa demande de façon anticipée.

Ce versement met fin à la garantie décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

7.1.2-5

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge âgé de 12 ans minimum (tels que définis à l'article 7.1.3-2), il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, pour chaque décès, une somme égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 7.1.3

Garantie rente éducation

7.1.3-1

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente d'éducation est versée au profit de chaque enfant à charge.

7.1.3-2

Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels :

- *Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie*
- *Les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS) qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire*
Sont également considérés comme enfants à charge, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
 - *Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,*
 - *Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils soient en situation de*
 - *Poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED*
 - *Apprentissage*
 - *Poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus*

-
- Recherche active d'emploi, c'est-à-dire :
 - Être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle
 - D'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité» ; l'état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Montant de la prestation

Le montant de cette rente éducation est de :

- 5 % du salaire de référence de 0 à moins de 12 ans;
- 10 % du salaire de référence de 12 à moins de 18 ans;
- 15 % du salaire de référence de 18 à 26 ans en cas de poursuites d'études ou d'événements assimilés (se reporter à la définition ci-dessus).

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

7.1.3-4

Rente substitutive de conjoint

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

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

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

Article 7.1.4

Garantie rente de conjoint

7.1.4-1

Définition de la garantie

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

7.1.4-2

Montant de la garantie

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

Article 7.1.5

Garanties incapacité temporaire-invalidité

7.1.5-1

Incapacité temporaire

7.1.5-1-1

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

7.1.5-1-2

Point de départ de la prestation

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

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

Pour les salariés cadres, ne pouvant prétendre à l'indemnisation conventionnelle par son employeur des absences

pour maladie et accident du fait de son ancienneté, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail hors cas de rechute définie ci-après.

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

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

7.1.5-1-3

Montant des prestations

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

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale pour leur montant net et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail, les indemnités journalières servies par l'organisme assureur cumulées aux indemnités journalières de sécurité sociale sont limitées au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

7.1.5-1-4

Cessation du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;*
- dès la reprise du travail ;*
- au 1 095^e jour d'indemnisation ;*
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).*

7.1.5-2

Invalidité

7.1.5-2-1

Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4⁽¹⁾

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit

1^o Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2^o Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3^o Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

7.1.5-2-2

Point de départ de la prestation

La prestation est versée dès la notification au salarié par la sécurité sociale soit de son classement dans l'une des catégories d'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit d'un taux d'incapacité permanente partielle. Cette notification doit intervenir avant la fin de la période de maintien des garanties de prévoyance pour les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits et/ou de la cessation de leurs droits au maintien des garanties dans les cas prévus à l'article 7.1.9.

7.1.5-2-3

Montant de la prestation

- Invalidité de 2^e, 3^e catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 %*

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

servies par la sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

- *Invalidité de 1^{re} catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 %*

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et inférieure à 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale. Le montant de cette rente correspond à la différence entre 45 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

7.1.5-2-4

Cessation du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- *lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale*
- *lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail*
- *et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.*

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Article 7.1.6

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut, tranches 1 et 2, limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié non-cadre et 8 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié cadre, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

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

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

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire brut servant de base au calcul des prestations est celui du mois entier précédant la rupture du contrat de travail, à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 7.1.7

Revalorisation des prestations

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

Les prestations du régime, rente de conjoint et rente éducation, sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

Article 7.1.8

Cotisations

Ensemble des salariés cadres définis comme les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017

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

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

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

En pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation Cadres			
Garanties	T1 [1]		T2 [2]	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Capital décès	0,510 %	0,000 %	0,510 %	0,000 %
Frais d'obsèques	0,020 %	0,000 %	0,020 %	0,000 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,290 %	0,000 %	0,290 %	0,000 %
Incapacité temporaire de travail	0,535 %	0,015 %	0,045 %	1,275 %
Invalidité	0,160 %	0,000 %	0,410 %	0,000 %
Cotisation totale	1,515 %	0,015 %	1,275 %	1,275 %
	1,53 %		2,55 %	

[1] T1 : Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.
[2] T2 : Tranche comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise. Ensemble des salariés non-cadres définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

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

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

En pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation Non-cadres			
Garanties	T1 [1]		T2 [2]	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Capital décès	0,13 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
Renies éducation-rente conjoint	0,15 %	0,00 %	0,15 %	0,00 %
Incapacité temporaire de travail	0,00 %	0,26 %	0,00 %	0,26 %
Invalidité	0,15 %	0,21 %	0,18 %	0,21 %
Cotisation totale	0,47 %	0,47 %	0,47 %	0,47 %
	0,94 %		0,94 %	

[1] T1 : Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.
[2] T2 : Tranche comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

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

Article 7.1.9

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail - portabilité des garanties

Les garanties sont maintenues au bénéfice des salariés dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage. Ce maintien est appliqué dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Les conditions du maintien suivront les évolutions qui pourraient être apportées par une nouvelle réglementation en la matière.

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

Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur expliquant les conditions d'application de la portabilité.

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions définies dans l'article L. 911-8 précité, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré à l'organisme assureur par l'employeur.

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

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans payement de cotisations.

Article 7.1.10

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

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

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

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

Article 7.1.11

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel accord organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service. Lorsque le décès est couvert par ces mêmes accords, ceux-ci organisent le maintien de cette garantie pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité en cas de changement d'organisme assureur.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Article 7.1.12

Information des salariés

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

Article 7.1.13

Degré élevé de solidarité

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

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

paragraphe 7.1.8.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 7.1

Article 7.1.14

Organismes assureurs recommandés

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

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

- APICIL Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIRENE sous le N° 321 862 500. Siège social : 51 boulevard Vivier Merle 69003 Lyon.

Pour les garanties rente éducation et rentes de conjoint

L'Union-Ocirp (Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance), Union d'institutions de prévoyance régie par le l'article L. 931-2 du Code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17 rue de Marignan - 75008 Paris

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

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

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

Article 7.1.15

Commission paritaire nationale de prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires instaurant les présentes dispositions et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs recommandés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Article 7.1.16

Application

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

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

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

Article 7.2

Frais de santé

Chaque entreprise est tenue de mettre en place une couverture frais de santé dont les prestations sont au moins égales à la couverture minimale conformément aux dispositions légales.

Article 7.3

Retraites complémentaires

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

Article 7.4

Prévention des risques professionnels

Article réservé.

Chapitre 8

Dispositions finales

Article 8.1 **Accords d'entreprise**

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

Article 8.2 **Publicité**

1. Un exemplaire de la convention collective doit être tenu à la disposition du personnel. En outre, un exemplaire doit être remis au CSE. La mise à jour des textes est fournie par l'employeur.
2. La présente Convention fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément à la législation en vigueur.

ANNEXES CATÉGORIELLES

Annexe I (d'origine)

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^{er} 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 télésikis 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.

— Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1^{er} 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

— Pisteuse-secouriste confirmé exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1^{er} 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^e 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^e 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.

Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3^e 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^e 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

Salaire 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}, titre III, chapitre III, section 3.

Salaires

Avenant n° 65 du 26 mai 2004

[Étendu par arr. 30 juin 2005, JO 30 juill.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 et de l'avenant n° 64, annexe I.

Conformément aux dispositions de ces avenants et afin d'opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans, ont été créées :

— des grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis destinés, sous réserve des engagements pris par les entreprises en matière de maintien de rémunération, 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 ;

— des grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 applicables, pour un temps plein, uniquement aux entreprises passées à 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie

d'accord à suivre la progression de la grille conventionnelle.

Article 1er

Au 1^{er} juin 2004, les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis sont revalorisés de :

+ 1 %, au coefficient 125 ;

+ 1 %, au coefficient 179 ;

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 125 au coefficient 179.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2004 s'appliquent sur les salaires conventionnels des grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis, du 1^{er} décembre 2003.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2004, les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005, sont revalorisées de :

+ 1 %, au coefficient 125 ;

+ 1 %, au coefficient 179 ;

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 125 au coefficient 179.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2004 s'appliquent sur les salaires conventionnels des grilles historiques repères, à perspective décembre 2005, du 1^{er} décembre 2003.

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

Article 3

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

Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2004

Annexe I (art. 8)

1. Salariés bénéficiant de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 3 ans	7,29	7,47	7,61	7,81	7,96	8,26	8,56	8,80
De 3 à 6 ans	7,48	7,67	7,81	8,02	8,17	8,48	8,79	9,03
De 6 à 9 ans	7,67	7,86	8,01	8,22	8,37	8,70	9,01	9,26
De 9 à 12 ans	7,86	8,06	8,21	8,43	8,58	8,91	9,23	9,49
De 12 à 15 ans	8,06	8,25	8,41	8,63	8,79	9,13	9,46	9,72
De 15 à 18 ans	8,25	8,45	8,61	8,84	9,00	9,35	9,68	9,95
De 18 à 20 ans	8,44	8,65	8,81	9,04	9,21	9,56	9,91	10,18
Plus de 20 ans	8,57	8,78	8,94	9,18	9,35	9,71	10,06	10,34

2. Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 12 mois	7,29	7,47	7,61	7,81	7,96	8,26	8,56	8,80
De 1 à 2 ans	7,35	7,53	7,68	7,88	8,03	8,33	8,64	8,87

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
De 2 à 3 ans	7,42	7,60	7,75	7,95	8,10	8,41	8,71	8,95
De 3 à 4 ans	7,48	7,67	7,81	8,02	8,17	8,48	8,79	9,03
De 4 à 5 ans	7,55	7,73	7,88	8,09	8,24	8,55	8,86	9,11
De 5 à 6 ans	7,61	7,80	7,95	8,16	8,30	8,62	8,93	9,18
De 6 à 7 ans	7,67	7,86	8,01	8,22	8,37	8,70	9,01	9,26
De 7 à 8 ans	7,74	7,93	8,08	8,29	8,44	8,77	9,08	9,34
De 8 à 9 ans	7,80	7,99	8,15	8,36	8,51	8,84	9,16	9,41
De 9 à 10 ans	7,86	8,06	8,21	8,43	8,58	8,91	9,23	9,49
De 10 à 11 ans	7,93	8,12	8,28	8,50	8,65	8,99	9,31	9,57
De 11 à 12 ans	7,99	8,19	8,35	8,57	8,72	9,06	9,38	9,64
De 12 à 13 ans	8,06	8,25	8,41	8,63	8,79	9,13	9,46	9,72
De 13 à 14 ans	8,12	8,32	8,48	8,70	8,86	9,20	9,53	9,80
De 14 à 15 ans	8,18	8,38	8,54	8,77	8,93	9,27	9,61	9,87
De 15 à 16 ans	8,25	8,45	8,61	8,84	9,00	9,35	9,68	9,95
De 16 à 17 ans	8,31	8,51	8,68	8,91	9,07	9,42	9,76	10,03
De 17 à 18 ans	8,37	8,58	8,74	8,98	9,14	9,49	9,83	10,11
De 18 à 19 ans	8,44	8,65	8,81	9,04	9,21	9,56	9,91	10,18
De 19 à 20 ans	8,50	8,71	8,88	9,11	9,28	9,64	9,98	10,26
Plus de 20 ans	8,57	8,78	8,94	9,18	9,35	9,71	10,06	10,34

Grilles historiques repères à perspective décembre 2005 au 1^{er} juin 2004

Annexe I (art. 8)

1. Salariés bénéficiant de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 3 ans	1 188,43	1 217,56	1 240,92	1 273,79	1 297,04	1 346,85	1 395,44	1 434,04
De 3 à 6 ans	1 219,62	1 249,52	1 273,49	1 307,23	1 331,09	1 382,20	1 432,07	1 471,69
De 6 à 9 ans	1 250,82	1 281,48	1 306,07	1 340,67	1 365,13	1 417,56	1 468,70	1 509,33
De 9 à 12 ans	1 282,01	1 313,44	1 338,64	1 374,10	1 399,18	1 452,91	1 505,33	1 546,97
De 12 à 15 ans	1 313,21	1 345,40	1 371,21	1 407,54	1 433,23	1 488,27	1 541,96	1 584,62
De 15 à 18 ans	1 344,41	1 377,36	1 403,79	1 440,98	1 467,27	1 523,62	1 578,59	1 622,26
De 18 à 20 ans	1 375,60	1 409,32	1 436,36	1 474,41	1 501,32	1 558,97	1 615,22	1 659,91
Plus de 20 ans	1 396,40	1 430,63	1 458,08	1 496,71	1 524,02	1 582,54	1 639,64	1 685,00

2. Grille repère valeur absolue pour le salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 12 mois	1 188,43	1 217,56	1 240,92	1 273,79	1 297,04	1 346,85	1 395,44	1 434,04
De 1 à 2 ans	1 198,82	1 228,21	1 251,78	1 284,94	1 308,39	1 358,63	1 407,65	1 446,59
De 2 à 3 ans	1 209,22	1 238,86	1 262,63	1 296,08	1 319,74	1 370,42	1 419,86	1 459,14
De 3 à 4 ans	1 219,62	1 249,52	1 273,49	1 307,23	1 331,09	1 382,20	1 432,07	1 471,69
De 4 à 5 ans	1 230,02	1 260,17	1 284,35	1 318,37	1 342,43	1 393,99	1 444,28	1 484,24
De 5 à 6 ans	1 240,42	1 270,82	1 295,21	1 329,52	1 353,78	1 405,77	1 456,49	1 496,78
De 6 à 7 ans	1 250,82	1 281,48	1 306,07	1 340,67	1 365,13	1 417,56	1 468,70	1 509,33
De 7 à 8 ans	1 261,22	1 292,13	1 316,92	1 351,81	1 376,48	1 429,34	1 480,91	1 521,88
De 8 à 9 ans	1 271,62	1 302,78	1 327,78	1 362,96	1 387,83	1 441,13	1 493,12	1 534,43
De 9 à 10 ans	1 282,01	1 313,44	1 338,64	1 374,10	1 399,18	1 452,91	1 505,33	1 546,97
De 10 à 11 ans	1 292,41	1 324,09	1 349,50	1 385,25	1 410,53	1 464,70	1 517,54	1 559,52
De 11 à 12 ans	1 302,81	1 334,75	1 360,36	1 396,39	1 421,88	1 476,48	1 529,75	1 572,07
De 12 à 13 ans	1 313,21	1 345,40	1 371,21	1 407,54	1 433,23	1 488,27	1 541,96	1 584,62
De 13 à 14 ans	1 323,61	1 356,05	1 382,07	1 418,69	1 444,58	1 500,05	1 554,17	1 597,17
De 14 à 15 ans	1 334,01	1 366,71	1 392,93	1 429,83	1 455,93	1 511,84	1 566,38	1 609,71
De 15 à 16 ans	1 344,41	1 377,36	1 403,79	1 440,98	1 467,27	1 523,62	1 578,59	1 622,26
De 16 à 17 ans	1 354,81	1 388,01	1 414,65	1 452,12	1 478,62	1 535,41	1 590,80	1 634,81
De 17 à 18 ans	1 365,20	1 398,67	1 425,50	1 463,27	1 489,97	1 547,19	1 603,01	1 647,36
De 18 à 19 ans	1 375,60	1 409,32	1 436,36	1 474,41	1 501,32	1 558,97	1 615,22	1 659,91
De 19 à 20 ans	1 386,00	1 419,97	1 447,22	1 485,56	1 512,67	1 570,76	1 627,43	1 672,45
Plus de 20 ans	1 396,40	1 430,63	1 458,08	1 496,71	1 524,02	1 582,54	1 639,64	1 685,00

Avenant n° 66 du 15 novembre 2004

[Étendu par arr. 8 sept. 2006, JO 20 sept.]

Préambule

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

Article 1er

Les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis 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

Il a été convenu que ces grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis progressent, au titre de la convergence, de 11,43 % sur 3 ans. Une première augmentation de 3,674 % est intervenue au 1^{er} décembre 2003. Comme cela était prévu, la deuxième intervient au 1^{er} décembre 2004, à hauteur de 3,674 %. La dernière, de 3,674 % également, interviendra au 1^{er} décembre 2005.

Article 3

Il est rappelé que 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 est possible d'en réduire proportionnellement le montant et ce, dans le respect des accords d'entreprises existants.

Article 4

Les grilles qui servent 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 de travail ;
- pour le personnel non mensualisé, la rémunération minimale s'obtient en multipliant le taux horaire correspondant au coefficient 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 perspectives décembre 2005 et complétés, le cas échéant, à due concurrence (complément différentiel).

Article 5

Les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 ne peuvent, quant à elles, plus être utilisées, pour servir de référence, 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 6

Au 1^{er} décembre 2004, par rapport aux grilles de décembre 2003, les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis sont revalorisés de :

- + 5,74 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 125;
- + 5,48 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 179, avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 125 et 179.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2004 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1^{er} décembre 2003 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2004.

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

Article 7

Au 1^{er} décembre 2004, les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 sont revalorisées, par rapport aux mêmes grilles conventionnelles de décembre 2003, de :

- + 2,00 %, au coefficient 125 ;
 - + 1,75 %, au coefficient 179,
- avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 125 et 179.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2004 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1^{er} décembre 2003 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2004.

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

Article 8

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisées sur la base d'une augmentation annuelle de + 2 % au 1^{er} décembre 2004 :

- indemnité compensatrice de panier : de 5,27 € à 5,37 €.
- indemnité compensatrice d'équipement :
 - pour les skis et bâtons : de 34,23 € à 34,91 €.
 - pour les chaussures : de 14,52 € à 14,81 €.
- prime de langue étrangère : de 43,23 € à 44,09 €.
- prime d'artificier : de 27,26 € à 27,80 €.

Article 9

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

Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} décembre 2004
(Annexe I, article 8)

1. Salariés bénéficiant de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 3 ans	7,63	7,82	7,97	8,17	8,32	8,64	8,94	9,19
De 3 à 6 ans	7,83	8,02	8,17	8,39	8,54	8,86	9,18	9,43
De 6 à 9 ans	8,03	8,23	8,38	8,60	8,76	9,09	9,41	9,67
De 9 à 12 ans	8,23	8,43	8,59	8,82	8,98	9,32	9,65	9,91
De 12 à 15 ans	8,43	8,64	8,80	9,03	9,20	9,54	9,88	10,15
De 15 à 18 ans	8,63	8,84	9,01	9,25	9,41	9,77	10,12	10,39
De 18 à 20 ans	8,83	9,05	9,22	9,46	9,63	10,00	10,35	10,63
Plus de 20 ans	8,97	9,19	9,36	9,60	9,78	10,15	10,51	10,80

2. Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 12 mois	7,63	7,82	7,97	8,17	8,32	8,64	8,94	9,19
De 1 à 2 ans	7,70	7,89	8,04	8,25	8,39	8,71	9,02	9,27
De 2 à 3 ans	7,77	7,95	8,11	8,32	8,47	8,79	9,10	9,35
De 3 à 4 ans	7,83	8,02	8,17	8,39	8,54	8,86	9,18	9,43
De 4 à 5 ans	7,90	8,09	8,24	8,46	8,61	8,94	9,26	9,51
De 5 à 6 ans	7,97	8,16	8,31	8,53	8,69	9,01	9,34	9,59
De 6 à 7 ans	8,03	8,23	8,38	8,60	8,76	9,09	9,41	9,67
De 7 à 8 ans	8,10	8,30	8,45	8,67	8,83	9,17	9,49	9,75
De 8 à 9 ans	8,17	8,36	8,52	8,75	8,90	9,24	9,57	9,83
De 9 à 10 ans	8,23	8,43	8,59	8,82	8,98	9,32	9,65	9,91
De 10 à 11 ans	8,30	8,50	8,66	8,89	9,05	9,39	9,73	9,99
De 11 à 12 ans	8,37	8,57	8,73	8,96	9,12	9,47	9,80	10,07
De 12 à 13 ans	8,43	8,64	8,80	9,03	9,20	9,54	9,88	10,15
De 13 à 14 ans	8,50	8,71	8,87	9,10	9,27	9,62	9,96	10,23
De 14 à 15 ans	8,57	8,78	8,94	9,18	9,34	9,69	10,04	10,31
De 15 à 16 ans	8,63	8,84	9,01	9,25	9,41	9,77	10,12	10,39
De 16 à 17 ans	8,70	8,91	9,08	9,32	9,49	9,85	10,20	10,47
De 17 à 18 ans	8,77	8,98	9,15	9,39	9,56	9,92	10,27	10,55
De 18 à 19 ans	8,83	9,05	9,22	9,46	9,63	10,00	10,35	10,63

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
De 19 à 20 ans	8,90	9,12	9,29	9,53	9,70	10,07	10,43	10,71
Plus de 20 ans	8,97	9,19	9,36	9,60	9,78	10,15	10,51	10,80

Grilles historiques repères à perspectives décembre 2005 au 1^{er} décembre 2004

(Annexe I, article 8)

1. Salariés bénéficiant de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
Moins de 3 ans	1 200,19	1 229,28	1 252,58	1 285,35
De 3 à 6 ans	1 231,70	1 261,54	1 285,46	1 319,09
De 6 à 9 ans	1 263,20	1 293,81	1 318,34	1 352,83
De 9 à 12 ans	1 294,71	1 326,08	1 351,22	1 386,57
De 12 à 15 ans	1 326,21	1 358,35	1 384,10	1 420,31
De 15 à 18 ans	1 357,72	1 390,62	1 416,98	1 454,05
De 18 à 20 ans	1 389,22	1 422,89	1 449,86	1 487,80
Plus de 20 ans	1 410,23	1 444,40	1 471,78	1 510,29

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
Moins de 3 ans	1 308,51	1 358,08	1 406,38	1 444,69
De 3 à 6 ans	1 342,86	1 393,73	1 443,29	1 482,62
De 6 à 9 ans	1 377,21	1 429,38	1 480,21	1 520,54
De 9 à 12 ans	1 411,56	1 465,03	1 517,13	1 558,46
De 12 à 15 ans	1 445,91	1 500,68	1 554,05	1 596,39
De 15 à 18 ans	1 480,25	1 536,33	1 590,96	1 634,31
De 18 à 20 ans	1 514,60	1 571,98	1 627,88	1 672,23
Plus de 20 ans	1 537,50	1 595,75	1 652,49	1 697,51

2. Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
Moins de 12 mois	1 200,19	1 229,28	1 252,58	1 285,35
De 1 à 2 ans	1 210,69	1 240,03	1 263,54	1 296,60

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
De 2 à 3 ans	1 221,20	1 250,79	1 274,50	1 307,85
De 3 à 4 ans	1 231,70	1 261,54	1 285,46	1 319,09
De 4 à 5 ans	1 242,20	1 272,30	1 296,42	1 330,34
De 5 à 6 ans	1 252,70	1 283,06	1 307,38	1 341,59
De 6 à 7 ans	1 263,20	1 293,81	1 318,34	1 352,83
De 7 à 8 ans	1 273,70	1 304,57	1 329,30	1 364,08
De 8 à 9 ans	1 284,21	1 315,33	1 340,26	1 375,33
De 9 à 10 ans	1 294,71	1 326,08	1 351,22	1 386,57
De 10 à 11 ans	1 305,21	1 336,84	1 362,18	1 397,82
De 11 à 12 ans	1 315,71	1 347,59	1 373,14	1 409,07
De 12 à 13 ans	1 326,21	1 358,35	1 384,10	1 420,31
De 13 à 14 ans	1 336,71	1 369,11	1 395,06	1 431,56
De 14 à 15 ans	1 347,22	1 379,86	1 406,02	1 442,81
De 15 à 16 ans	1 357,72	1 390,62	1 416,98	1 454,05
De 16 à 17 ans	1 368,22	1 401,37	1 427,94	1 465,30
De 17 à 18 ans	1 378,72	1 412,13	1 438,90	1 476,55
De 18 à 19 ans	1 389,22	1 422,89	1 449,86	1 487,80
De 19 à 20 ans	1 399,72	1 433,64	1 460,82	1 499,04
Plus de 20 ans	1 410,23	1 444,40	1 471,78	1 510,29

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
Moins de 12 mois	1 308,51	1 358,08	1 406,38	1 444,69
De 1 à 2 ans	1 319,96	1 369,97	1 418,68	1 457,33
De 2 à 3 ans	1 331,41	1 381,85	1 430,99	1 469,97
De 3 à 4 ans	1 342,86	1 393,73	1 443,29	1 482,62
De 4 à 5 ans	1 354,31	1 405,62	1 455,60	1 495,26
De 5 à 6 ans	1 365,76	1 417,50	1 467,91	1 507,90
De 6 à 7 ans	1 377,21	1 429,38	1 480,21	1 520,54
De 7 à 8 ans	1 388,66	1 441,27	1 492,52	1 533,18
De 8 à 9 ans	1 400,11	1 453,15	1 504,82	1 545,82
De 9 à 10 ans	1 411,56	1 465,03	1 517,13	1 558,46
De 10 à 11 ans	1 423,01	1 476,91	1 529,44	1 571,10
De 11 à 12 ans	1 434,46	1 488,80	1 541,74	1 583,74
De 12 à 13 ans	1 445,91	1 500,68	1 554,05	1 596,39
De 13 à 14 ans	1 457,36	1 512,56	1 566,35	1 609,03

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
De 14 à 15 ans	1 468,81	1 524,45	1 578,66	1 621,67
De 15 à 16 ans	1 480,25	1 536,33	1 590,96	1 634,31
De 16 à 17 ans	1 491,70	1 548,21	1 603,27	1 646,95
De 17 à 18 ans	1 503,15	1 560,10	1 615,58	1 659,59
De 18 à 19 ans	1 514,60	1 571,98	1 627,88	1 672,23
De 19 à 20 ans	1 526,05	1 583,86	1 640,19	1 684,87
Plus de 20 ans	1 537,50	1 595,75	1 652,49	1 697,51

Avenant n° 67 du 20 juin 2005

[Étendu par arr. 21 sept. 2006, JO 30 sept.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 et de l'avenant n° 63, annexe I.

Conformément aux dispositions de ces avenants et afin d'opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans, ont été créées :

- des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» destinés, sous réserve des engagements pris par les entreprises en matière de maintien de rémunération, 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 ;
- des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» applicables, pour un temps plein, uniquement aux entreprises passées à 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre la progression de la grille conventionnelle.

Article 1er

Au 1^{er} juin 2005, les «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» sont revalorisées de :

- + 1 % au coefficient 125 ;
- + 1 % au coefficient 179,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 125 au coefficient 179.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2005 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2004.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2005, les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» sont revalorisées de :

- + 1 %, au coefficient 125 ;
- + 1 %, au coefficient 179,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 125 au coefficient 179.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2005 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005», du 1^{er} décembre 2004.

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

Article 3

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

Annexe**Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2005****1. Salariés bénéficiant de la mensualisation**

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 3 ans	7,71	7,90	8,05	8,26	8,40	8,72	9,03	9,28
De 3 à 6 ans	7,91	8,10	8,26	8,47	8,63	8,95	9,27	9,52
De 6 à 9 ans	8,11	8,31	8,47	8,69	8,85	9,18	9,51	9,77
De 9 à 12 ans	8,32	8,52	8,68	8,91	9,07	9,41	9,74	10,01
De 12 à 15 ans	8,52	8,72	8,89	9,12	9,29	9,64	9,98	10,25
De 15 à 18 ans	8,72	8,93	9,10	9,34	9,51	9,87	10,22	10,50
De 18 à 20 ans	8,92	9,14	9,31	9,56	9,73	10,10	10,46	10,74
Plus de 20 ans	9,06	9,28	9,45	9,70	9,88	10,25	10,61	10,90

2. Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
Moins de 12 mois	7,71	7,90	8,05	8,26	8,40	8,72	9,03	9,28
De 1 à 2 ans	7,78	7,96	8,12	8,33	8,48	8,80	9,11	9,36
De 2 à 3 ans	7,84	8,03	8,19	8,40	8,55	8,88	9,19	9,44
De 3 à 4 ans	7,91	8,10	8,26	8,47	8,63	8,95	9,27	9,52
De 4 à 5 ans	7,98	8,17	8,33	8,54	8,70	9,03	9,35	9,60
De 5 à 6 ans	8,05	8,24	8,40	8,62	8,77	9,10	9,43	9,69
De 6 à 7 ans	8,11	8,31	8,47	8,69	8,85	9,18	9,51	9,77
De 7 à 8 ans	8,18	8,38	8,54	8,76	8,92	9,26	9,59	9,85
De 8 à 9 ans	8,25	8,45	8,61	8,83	8,99	9,33	9,67	9,93
De 9 à 10 ans	8,32	8,52	8,68	8,91	9,07	9,41	9,74	10,01
De 10 à 11 ans	8,38	8,59	8,75	8,98	9,14	9,49	9,82	10,09
De 11 à 12 ans	8,45	8,66	8,82	9,05	9,21	9,56	9,90	10,17
De 12 à 13 ans	8,52	8,72	8,89	9,12	9,29	9,64	9,98	10,25
De 13 à 14 ans	8,59	8,79	8,96	9,19	9,36	9,72	10,06	10,33
De 14 à 15 ans	8,65	8,86	9,03	9,27	9,43	9,79	10,14	10,42
De 15 à 16 ans	8,72	8,93	9,10	9,34	9,51	9,87	10,22	10,50
De 16 à 17 ans	8,79	9,00	9,17	9,41	9,58	9,94	10,30	10,58
De 17 à 18 ans.	8,86	9,07	9,24	9,48	9,65	10,02	10,38	10,66
De 18 à 19 ans.	8,92	9,14	9,31	9,56	9,73	10,10	10,46	10,74

Ancienneté	Coefficient hiérarchique							
	125	131	136	143	148	159	170	179
De 19 à 20 ans.	8,99	9,21	9,38	9,63	9,80	10,17	10,53	10,82
Plus de 20 ans.	9,06	9,28	9,45	9,70	9,88	10,25	10,61	10,90

Grilles historiques repères à perspective décembre 2005 au 1^{er} juin 2005

1. Salariés bénéficiant de la mensualisation

(en euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
Moins de 3 ans	1 212,19	1 241,57	1 265,10	1 298,21
De 3 à 6 ans	1 244,01	1 274,16	1 298,31	1 322,28
De 6 à 9 ans	1 275,83	1 306,75	1 331,52	1 366,36
De 9 à 12 ans	1 307,65	1 339,34	1 364,73	1 400,44
De 12 à 15 ans	1 339,47	1 371,93	1 397,94	1 434,52
De 15 à 18 ans	1 371,29	1 404,52	1 431,15	1 468,60
De 18 à 20 ans	1 403,11	1 437,12	1 464,36	1 502,67
Plus de 20 ans	1 424,33	1 458,84	1 486,50	1 525,39

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
Moins de 3 ans	1 321,60	1 371,66	1 420,44	1 459,14
De 3 à 6 ans	1 356,29	1 407,67	1 457,73	1 497,44
De 6 à 9 ans	1 390,98	1 443,68	1 495,01	1 535,74
De 9 à 12 ans	1 425,67	1 479,68	1 532,30	1 574,05
De 12 à 15 ans	1 460,37	1 515,69	1 569,59	1 612,35
De 15 à 18 ans	1 495,06	1 551,69	1 606,87	1 650,65
De 18 à 20 ans	1 529,75	1 587,70	1 644,16	1 688,95
Plus de 20 ans	1 552,88	1 611,70	1 669,02	1 714,49

2. Grille repère valeur absolue pour les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(en euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
Moins de 12 mois	1 212,19	1 241,57	1 265,10	1 298,21
De 1 à 2 ans	1 222,80	1 252,43	1 276,17	1 309,57

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
De 2 à 3 ans	1 233,41	1 263,30	1 287,24	1 320,92
De 3 à 4 ans	1 244,01	1 274,16	1 298,31	1 332,28
De 4 à 5 ans	1 254,62	1 285,02	1 309,38	1 343,64
De 5 à 6 ans	1 265,23	1 295,89	1 320,45	1 355,00
De 6 à 7 ans	1 275,83	1 306,75	1 331,52	1 366,36
De 7 à 8 ans	1 286,44	1 317,61	1 342,59	1 377,72
De 8 à 9 ans	1 297,05	1 328,48	1 353,66	1 389,08
De 9 à 10 ans	1 307,65	1 339,34	1 354,73	1 400,44
De 10 à 11 ans	1 318,26	1 350,21	1 375,80	1 411,80
De 11 à 12 ans	1 328,87	1 361,07	1 386,87	1 423,16
De 12 à 13 ans	1 339,47	1 371,93	1 397,94	1 434,52
De 13 à 14 ans	1 350,08	1 382,80	1 409,01	1 445,88
De 14 à 15 ans	1 360,69	1 393,66	1 420,08	1 457,24
De 15 à 16 ans	1 371,29	1 404,52	1 431,15	1 468,50
De 16 à 17 ans	1 381,90	1 415,39	1 442,22	1 479,95
De 17 à 18 ans	1 392,51	1 426,25	1 453,29	1 491,31
De 18 à 19 ans	1 403,11	1 437,12	1 464,36	1 502,67
De 19 à 20 ans	1 413,72	1 447,98	1 475,43	1 514,03
Plus de 20 ans	1 424,33	1 458,84	1 486,50	1 525,39

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
Moins de 12 mois	1 321,60	1 371,66	1 420,44	1 459,14
De 1 à 2 ans	1 333,16	1 383,67	1 432,87	1 471,91
De 2 à 3 ans	1 344,73	1 395,67	1 445,30	1 484,67
De 3 à 4 ans	1 356,29	1 407,67	1 457,73	1 497,44
De 4 à 5 ans	1 367,85	1 419,67	1 470,16	1 510,21
De 5 à 6 ans	1 379,42	1 431,67	1 482,59	1 522,98
De 6 à 7 ans	1 390,98	1 443,68	1 495,01	1 535,74
De 7 à 8 ans	1 402,55	1 455,68	1 507,44	1 548,51
De 8 à 9 ans	1 414,11	1 467,68	1 519,87	1 561,28
De 9 à 10 ans	1 425,67	1 479,68	1 532,30	1 574,05
De 10 à 11 ans	1 437,24	1 491,68	1 544,73	1 586,81
De 11 à 12 ans	1 448,80	1 503,69	1 557,16	1 599,58
De 12 à 13 ans	1 460,37	1 515,69	1 569,59	1 612,35
De 13 à 14 ans	1 471,93	1 527,69	1 582,02	1 625,12

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
De 14 à 15 ans	1 483,49	1 539,69	1 594,44	1 637,88
De 15 à 16 ans	1 495,06	1 551,69	1 606,87	1 650,65
De 16 à 17 ans	1 506,62	1 563,70	1 619,30	1 663,42
De 17 à 18 ans	1 518,19	1 575,70	1 631,73	1 676,19
De 18 à 19 ans	1 529,75	1 587,70	1 644,16	1 688,95
De 19 à 20 ans	1 541,31	1 599,70	1 656,59	1 701,72
Plus de 20 ans	1 552,88	1 611,70	1 669,02	1 714,49

Avenant n° 68 du 23 novembre 2005

[Étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 2007]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le prolongement des dispositions de l'avenant n° 27 qui visait à opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans. La dernière étape de ce processus de convergence a ainsi été formalisée ce jour de la manière suivante :

Revalorisation à compter du 1^{er} décembre 2005, par rapport aux «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2004 :

+ 5,74 % (2 % × 3,674 %) au coefficient 125 ;

+ 5,64 % (1,90 % × 3,674 %) au coefficient 179.

Revalorisation à compter du 1^{er} décembre 2005, par rapport aux «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» :

+ 2 %, au coefficient 125 ;

+ 1,90 %, au coefficient 179,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 125 et 179.

NB : Ces augmentations englobent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2005.

Les augmentations de 3,674 % correspondent à la progression liée à la convergence.

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

Ceci étant, la convergence étant désormais réalisée, il n'est plus utile de maintenir ces différentes grilles.

Article 1er

Les grilles qu'il convient désormais d'utiliser figurent en annexe, à la fin du présent avenant.

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 1,90 %, au 1^{er} décembre 2005 :

— indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,37 € à 5,47 € ;

— indemnité compensatrice d'équipement :

— pour les skis et bâtons : elle est portée de 34,91 € à 35,57 € ;

— pour les chaussures : elle est portée de 14,81 € à 15,09 € ;

— prime de langue étrangère : elle est portée de 44,09 € à 44,93 € ;

— prime d'artificier : elle est portée de 27,80 € à 28,33 €.

Article 3

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

Annexe

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis au 1^{er} décembre 2005 sur la base de 151,67 heures

1. Salariés bénéficiant de la mensualisation

(en euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
Moins de 3 ans	1 224,20	1 253,72	1 277,37	1 310,63
De 3 à 6 ans	1 256,33	1 286,64	1 310,91	1 345,04
De 6 à 9 ans	1 288,47	1 319,55	1 344,44	1 379,44
De 9 à 12 ans	1 320,60	1 352,46	1 377,97	1 413,84
De 12 à 15 ans	1 352,74	1 385,37	1 411,50	1 448,25
De 15 à 18 ans	1 384,87	1 418,28	1 445,03	1 482,65
De 18 à 20 ans	1 417,01	1 451,19	1 478,56	1 517,06
Plus de 20 ans	1 438,43	1 473,13	1 500,91	1 539,99

(En euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
Moins de 3 ans	1 334,13	1 384,39	1 433,33	1 472,14
De 3 à 6 ans	1 369,15	1 420,73	1 470,96	1 510,79
De 6 à 9 ans	1 404,17	1 457,07	1 508,58	1 549,43
De 9 à 12 ans	1 439,19	1 493,41	1 546,21	1 588,07
De 12 à 15 ans	1 474,21	1 529,75	1 583,83	1 626,72
De 15 à 18 ans	1 509,23	1 566,09	1 621,46	1 665,36
De 18 à 20 ans	1 544,25	1 602,43	1 659,08	1 704,00
Plus de 20 ans	1 567,60	1 626,66	1 684,17	1 729,77

2. Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

(en euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
Moins de 12 mois	8,07	8,27	8,42	8,64
De 1 à 2 ans	8,14	8,34	8,49	8,72
De 2 à 3 ans	8,21	8,41	8,57	8,79
De 3 à 4 ans	8,28	8,48	8,64	8,87
De 4 à 5 ans	8,35	8,55	8,72	8,94
De 5 à 6 ans	8,42	8,63	8,79	9,02
De 6 à 7 ans	8,49	8,70	8,86	9,09

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	125	131	136	143
De 7 à 8 ans	8,57	8,77	8,94	9,17
De 8 à 9 ans	8,64	8,84	9,01	9,25
De 9 à 10 ans	8,71	8,92	9,08	9,32
De 10 à 11 ans	8,78	8,99	9,16	9,40
De 11 à 12 ans	8,85	9,06	9,23	9,47
De 12 à 13 ans	8,92	9,13	9,31	9,55
De 13 à 14 ans	8,99	9,21	9,38	9,62
De 14 à 15 ans	9,06	9,28	9,45	9,70
De 15 à 16 ans	9,13	9,35	9,53	9,77
De 16 à 17 ans	9,20	9,42	9,60	9,85
De 17 à 18 ans	9,27	9,49	9,67	9,93
De 18 à 19 ans	9,34	9,57	9,75	10,00
De 19 à 20 ans	9,41	9,64	9,82	10,08
Plus de 20 ans	9,48	9,71	9,90	10,15

(En euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
Moins de 12 mois	8,80	9,13	9,45	9,71
De 1 à 2 ans	8,87	9,21	9,53	9,79
De 2 à 3 ans	8,95	9,29	9,62	9,88
De 3 à 4 ans	9,03	9,37	9,70	9,96
De 4 à 5 ans	9,10	9,45	9,78	10,05
De 5 à 6 ans	9,18	9,53	9,86	10,13
De 6 à 7 ans	9,26	9,61	9,95	10,22
De 7 à 8 ans	9,33	9,69	10,03	10,30
De 8 à 9 ans	9,41	9,77	10,11	10,38
De 9 à 10 ans	9,49	9,85	10,19	10,47
De 10 à 11 ans	9,57	9,93	10,28	10,55
De 11 à 12 ans	9,64	10,01	10,36	10,64
De 12 à 13 ans	9,72	10,09	10,44	10,72
De 13 à 14 ans	9,80	10,17	10,52	10,81
De 14 à 15 ans	9,87	10,24	10,61	10,89
De 15 à 16 ans	9,95	10,32	10,69	10,98
De 16 à 17 ans	10,03	10,40	10,77	11,06
De 17 à 18 ans	10,10	10,48	10,86	11,15
De 18 à 19 ans	10,18	10,56	10,94	11,23

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	148	159	170	179
De 19 à 20 ans	10,26	10,64	11,02	11,32
Plus de 20 ans	10,33	10,72	11,10	11,40

Avenant n° 69 du 7 juin 2006

[Étendu par arr. 31 janv. 2007, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} juin 2006]

Article 1

Au 1^{er} juin 2006, les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 1 %,

cette revalorisation étant linéaire du coefficient 125 au coefficient 179 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2006, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1 %,

cette revalorisation étant linéaire du coefficient 125 au coefficient 179 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005.

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

Article 3

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

Article 4

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures - en euros

au 1^{er} juin 2006

Annexe I (article 8)

1 - Salariés bénéficiant de la mensualisation

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	131	136	143
moins de 3 ans	1 236.44	1 266.26	1 290.15	1 323.74
de 3 à 6 ans	1 268.89	1 299.50	1 324.01	1 358.49
de 6 à 9 ans	1 301.35	1 332.74	1 357.88	1 393.23
de 9 à 12 ans	1 333.81	1 365.98	1 391.75	1 427.98
de 12 à 15 ans	1 366.26	1 399.22	1 425.61	1 462.73
de 15 à 18 ans	1 398.72	1 432.46	1 459.48	1 497.48

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	131	136	143
de 18 à 20 ans	1 431.18	1 465.70	1 493.35	1 532.23
plus de 20 ans	1 452.81	1 487.86	1 515.92	1 555.39

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	148	159	170	179
moins de 3 ans	1 347.47	1 398.23	1 447.67	1 486.86
de 3 à 6 ans	1 382.84	1 434.94	1 485.67	1 525.89
de 6 à 9 ans	1 418.21	1 471.64	1 523.67	1 564.92
de 9 à 12 ans	1 453.58	1 508.34	1 561.67	1 603.95
de 12 à 15 ans	1 488.95	1 545.05	1 599.67	1 642.98
de 15 à 18 ans	1 524.32	1 581.75	1 637.67	1 682.01
de 18 à 20 ans	1 559.69	1 618.45	1 675.67	1 721.04
plus de 20 ans	1 583.27	1 642.92	1 701.01	1 747.06

2 - Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	134	136	143
moins de 12 mois	8.15	8.35	8.51	8.73
de 1 à 2 ans	8.22	8.42	8.58	8.80
de 2 à 3 ans	8.29	8.49	8.65	8.88
de 3 à 4 ans	8.37	8.57	8.73	8.96
de 4 à 5 ans	8.44	8.64	8.80	9.03
de 5 à 6 ans	8.51	8.71	8.88	9.11
de 6 à 7 ans	8.58	8.79	8.95	9.19
de 7 à 8 ans	8.65	8.86	9.03	9.26
de 8 à 9 ans	8.72	8.93	9.10	9.34
de 9 à 10 ans	8.79	9.01	9.18	9.41
de 10 à 11 ans	8.86	9.08	9.25	9.49
de 11 à 12 ans	8.94	9.15	9.32	9.57
de 12 à 13 ans	9.01	9.22	9.40	9.64
de 13 à 14 ans	9.08	9.30	9.47	9.72
de 14 à 15 ans	9.15	9.37	9.55	9.80
de 15 à 16 ans	9.22	9.44	9.62	9.87
de 16 à 17 ans	9.29	9.52	9.70	9.95
de 17 à 18 ans	9.36	9.59	9.77	10.03
de 18 à 19 ans	9.44	9.66	9.85	10.10

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	134	136	143
de 19 à 20 ans	9.51	9.74	9.92	10.18
plus de 20 ans	9.58	9.81	9.99	10.25

Ancienneté	Coefficient hiérarchiques			
	148	159	170	179
moins de 12 mois	8.88	9.22	9.54	9.80
1 à 2 ans	8.96	9.30	9.63	9.89
2 à 3 ans	9.04	9.38	9.71	9.97
3 à 4 ans	9.12	9.46	9.79	10.06
4 à 5 ans	9.19	9.54	9.88	10.15
5 à 6 ans	9.27	9.62	9.96	10.23
6 à 7 ans	9.35	9.70	10.05	10.32
7 à 8 ans	9.43	9.78	10.13	10.40
8 à 9 ans	9.51	9.86	10.21	10.49
9 à 10 ans	9.58	9.94	10.30	10.57
10 à 11 ans	9.66	10.02	10.38	10.66
11 à 12 ans	9.74	10.11	10.46	10.75
12 à 13 ans	9.82	10.19	10.55	10.83
13 à 14 ans	9.89	10.27	10.63	10.92
14 à 15 ans	9.97	10.35	10.71	11.00
15 à 16 ans	10.05	10.43	10.80	11.09
16 à 17 ans	10.13	10.51	10.88	11.17
17 à 18 ans	10.20	10.59	10.96	11.26
18 à 19 ans	10.28	10.67	11.05	11.35
19 à 20 ans	10.36	10.75	11.13	11.43
plus de 20 ans	10.44	10.83	11.21	11.52

Avenant n° 70 du 15 novembre 2006

[Étendu par arr. 16 avr. 2007,JO 27 avr.]

Préambule

Jusqu'au 30 juin 2006, deux grilles de rémunération peuvent être appliquées :

- la grille des coefficients pour les entreprises n'appliquant pas encore les dispositions de l'avenant n° 32, signé le 5 juillet 2006 ;
- la grille des Niveaux de Rémunération pour les entreprises appliquant ce même avenant.

Article 1

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «Salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 2,50 %, au coefficient 125,

+ 2,10 % au coefficient 179,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 125 et 179.

— Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «Salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2006.

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

Article 2

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 2,50 %, au coefficient 125,

+ 2,10 %, au coefficient 179,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 125 et 179.

— Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «Salaires Horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2006.

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

Article 3

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 200,

+ 1,10 %, au Niveau de Rémunération 221,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 200 et 221.

— Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 5 juillet 2006.

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

Article 4

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 %, au 1^{er} décembre 2006 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,47 € à 5,58 €

Indemnité compensatrice d'équipement

— pour les skis et bâtons : elle est portée de 35,57 € à 36,28 €

— pour les chaussures : elle est portée de 15,09 € à 15,39 €

Prime de langue étrangère : elle est portée de 44,93 € à 45,83 €

Prime d'artificier : elle est portée de 28,33 € à 28,90 €

Article 5

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

Article 6

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures en euros

au 1^{er} décembre 2006

Annexe I (article 8)

1) Salariés bénéficiant de la mensualisation

Ancienneté	Coefficients Hiérarchiques			
	125	131	136	143
moins de 3 ans	1 254.81	1 284.51	1 308.26	1 341.65
de 3 à 6 ans	1 287.74	1 318.22	1 342.61	1 376.87
de 6 à 9 ans	1 320.68	1 351.94	1 376.95	1 412.08
de 9 à 12 ans	1 353.62	1 385.66	1 411.29	1 447.30
de 12 à 15 ans	1 386.56	1 419.38	1 445.63	1 482.52
de 15 à 18 ans	1 419.50	1 453.10	1 479.97	1 517.74
de 18 à 20 ans	1 452.44	1 486.82	1 514.31	1 552.96
plus de 20 ans	1 474.40	1 509.29	1 537.21	1 576.44

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	148	159	170	179
moins de 3 ans	1 1 365.21	1 415.51	1 464.39	1 503.05
de 3 à 6 ans	1 401.05	1 452.67	1 502.83	1 542.51
de 6 à 9 ans	1 436.88	1 489.83	1 541.27	1 581.97
de 9 à 12 ans	1 472.72	1 526.98	1 579.71	1 621.42
de 12 à 15 ans	1 508.56	1 564.14	1 618.15	1 660.88
de 15 à 18 ans	1 544.39	1 601.30	1 656.59	1 700.33
de 18 à 20 ans	1 580.23	1 638.46	1 695.03	1 739.79
plus de 20 ans	1 604.12	1 663.23	1 720.65	1 766.09

2) Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	131	136	143
moins de 12 mois	8.27	8.47	8.62	8.84
de 1 à 2 ans	8.34	1 8.55	8.70	8.92
de 2 à 3 ans	8.42	8.62	8.77	9.00
de 3 à 4 ans	8.49	8.70	8.85	9.08
de 4 à 5 ans	8.56	8.77	8.93	9.15
de 5 à 6 ans	8.63	8.84	9.00	9.23
de 6 à 7 ans	8.71	8.92	9.08	9.31
de 7 à 8 ans	8.78	8.99	9.15	9.39
de 8 à 9 ans	8.85	9.07	9.23	9.46
de 9 à 10 ans	8.92	9.14	9.30	9.54
de 10 à 11 ans	9.00	9.21	9.38	9.62
de 11 à 12 ans	9.07	9.29	9.45	9.70

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	131	136	143
de 12 à 13 ans	9.14	9.36	9.53	9.77
de 13 à 14 ans	9.21	9.44	9.60	9.85
de 14 à 15 ans	9.29	9.51	9.68	9.93
de 15 à 16 ans	9.36	9.59	9.76	10.01
de 16 à 17 ans	9.43	9.66	9.83	10.08
de 17 à 18 ans	9.50	9.73	9.91	10.16
de 18 à 19 ans	9.57	9.81	9.98	10.24
de 19 à 20 ans	9.65	9.88	10.06	10.31
plus de 20 ans	9.72	9.96	10.13	10.39

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	148	159	170	179
moins de 12 mois	9.01	9.34	9.65	9.91
de 1 à 2 ans	9.08	9.42	9.74	10.00
de 2 à 3 ans	9.16	9.50	9.82	10.09
de 3 à 4 ans	9.24	9.58	9.91	10.17
de 4 à 5 ans	9.32	9.66	9.99	10.26
de 5 à 6 ans	9.40	9.74	10.08	10.35
de 6 à 7 ans	9.48	9.83	10.16	10.43
de 7 à 8 ans	9.56	9.91	10.25	10.52
de 8 à 9 ans	9.64	9.99	10.33	10.61
de 9 à 10 ans	9.71	10.07	10.42	10.69
de 10 à 11 ans	9.79	10.15	10.50	10.78
de 11 à 12 ans	9.87	10.23	10.58	10.87
de 12 à 13 ans	9.95	10.32	10.67	10.95
de 13 à 14 ans	10.03	10.40	10.75	11.04
de 14 à 15 ans	10.11	10.48	10.84	11.13
de 15 à 16 ans	10.19	10.56	10.92	11.22
de 16 à 17 ans	10.27	10.64	11.01	11.30
de 17 à 18 ans	10.34	10.72	11.09	11.39
de 18 à 19 ans	10.42	10.81	11.18	11.48
de 19 à 20 ans	10.50	10.89	11.26	11.56
plus de 20 ans	10.58	10.97	11.34	11.65

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2006

Grille	
NR	Taux horaire
409	25.1835
408	25.1020
407	25.0205
406	24.9390
405	24.8575
404	24.7760
403	24.6945
402	24.6130
401	24.5315
400	24.4500
399	24.3695
398	24.2890
397	24.2085
396	24.1280
395	24.0475
394	23.9669
393	23.8864
392	23.8059
391	23.7253
390	23.6448
389	23.5642
388	23.4836
387	23.4031
386	23.3225
385	23.2419
384	23.1613
383	23.0807
382	23.0001
381	22.9195
380	22.8389
379	22.7582
378	22.6776
377	22.5970
376	22.5163
375	22.4357
374	22.3550

Grille	
NR	Taux horaire
373	22.2743
372	22.1936
371	22.1130
370	22.0323
369	21.9516
368	21.8709
367	21.7902
366	21.7095
365	21.6287
364	21.5480
363	21.4673
362	21.3865
361	21.3058
360	21.2250
359	21.1443
358	21.0635
357	20.9827
356	20.9019
355	20.8211
354	20.7403
353	20.6595
352	20.5787
351	20.4979
350	20.4171
349	20.3363
348	20.2554
347	20.1746
346	20.0937
345	20.0129
344	19.9320
343	19.8511
342	19.7703
341	19.6894
340	19.6085
339	19.5276
338	19.4467
337	19.3658

Grille	
NR	Taux horaire
336	19.2849
335	19.2039
334	19.1230
333	19.0421
332	18.9611
331	18.8802
330	18.7992
329	18.7183
328	18.6373
327	18.5563
326	18.4753
325	18.3943
324	18.3133
323	18.2323
322	18.1513
321	18.0703
320	17.9893
319	17.9082
318	17.8272
317	17.7462
316	17.6651
315	17.5840
314	17.5030
313	17.4219
312	17.3408
311	17.2597
310	17.1787
309	17.0976
308	17.0164
307	16.9353
306	16.8542
305	16.7731
304	16.6920
303	16.6108
302	16.5297
301	16.4485
300	16.3674

Grille	
NR	Taux horaire
299	16.2862
298	16.2050
297	16.1238
296	16.0426
295	15.9615
294	15.8803
293	15.7990
292	15.7178
291	15.6366
290	15.5554
289	15.4742
288	15.3929
287	15.3117
286	15.2304
285	15.1491
284	15.0679
283	14.9866
282	14.9053
281	14.8240
280	14.7427
279	14.6614
278	14.5810
277	14.5006
276	14.4202
275	14.3397
274	14.2592
273	14.1787
272	14.0982
271	14.0177
270	13.9372
269	13.8566
268	13.7760
267	13.6954
266	13.6148
265	13.5342
264	13.4536
263	13.3729

Grille	
NR	Taux horaire
262	13.2922
261	13.2115
260	13.1308
259	13.0501
258	12.9694
257	12.8886
256	12.8078
255	12.7270
254	12.6462
253	12.5654
252	12.4845
251	12.4037
250	12.3228
249	12.2419
248	12.1610
247	12.0801
246	11.9991
245	11.9182
244	11.8372
243	11.7562
242	11.6752
241	11.5941
240	11.5131
239	11.4320
238	11.3509
237	11.2698
236	11.1887
235	11.1076
234	11.0264
233	10.9453
232	10.8641
231	10.7829
230	10.7017
229	10.6204
228	10.5392
227	10.4579
226	10.3766

Grille	
NR	Taux horaire
225	10.2953
224	10.2140
223	10.1327
222	10.0513
221	9.9700
220	9.8894
219	9.8089
218	9.7283
217	9.6477
216	9.5670
215	9.4863
214	9.4056
213	9.3248
212	9.2441
211	9.1632
210	9.0824
209	9.0015
208	8.9206
207	8.8397
206	8.7587
205	8.6777
204	8.5967
203	8.5156
202	8.4345
201	8.3534
200	8.2722

Avenant n° 71 du 25 juin 2007

[Étendu par arr. 7 déc. 2007, JO 15 déc.]

Préambule

Le présent avenant définit les grilles des rémunérations minimales conventionnelles applicables au 1^{er} juin 2007 :

- les grilles des coefficients ;
- la grille des Niveaux de Rémunération.

Article 1

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du coefficient 125 au coefficient 179 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels

garantis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du coefficient 125 au coefficient 179 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 3

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du Niveau de Rémunération 200 au Niveau de Rémunération 221 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 4

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

Article 5

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures en euros - au 1^{er} juin 2007

Annexe I (article 8)

1) Salariés bénéficiant de la mensualisation

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	131	136	143
moins de 3 ans	1 267.35	1 297.35	1 321.35	1 355.06
de 3 à 6 ans	1 300.62	1 331.41	1 356.03	1 390.64
de 6 à 9 ans	1 333.89	1 365.46	1 390.72	1 426.21
de 9 à 12 ans	1 367.16	1 399.52	1 425.40	1 461.78
de 12 à 15 ans	1 400.43	1 433.57	1 460.09	1 497.35
de 15 à 18 ans	1 433.69	1 467.63	1 494.77	1 532.92
de 18 à 20 ans	1 466.96	1 501.68	1 529.46	1 568.49
plus de 20 ans	1 489.14	1 524.39	1 552.58	1 592.20

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	148	159	170	179
moins de 3 ans	1 378.86	1 429.67	1 479.03	1 518.09
de 3 à 6 ans	1 415.06	1 467.20	1 517.85	1 557.94
de 6 à 9 ans	1 451.25	1 504.73	1 556.68	1 597.78

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	148	159	170	179
de 9 à 12 ans	1 487.45	1 542.25	1 595.50	1 637.63
de 12 à 15 ans	1 523.64	1 579.78	1 634.33	1 677.48
de 15 à 18 ans	1 559.84	1 617.31	1 673.15	1 717.33
de 18 à 20 ans	1 596.03	1 654.84	1 711.98	1 757.18
plus de 20 ans	1 620.16	1 679.86	1 737.86	1 783.75

Salaires horaires minimaux professionnels garantis

En euros - au 1^{er} juin 2007

Annexe I (article 8)

2) Salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	125	131	136	143
moins de 12 mois	8.35	8.56	8.71	8.93
de 1 à 2 ans	8.43	8.63	8.79	9.01
de 2 à 3 ans	8.50	8.71	8.86	9.09
de 3 à 4 ans	8.57	8.78	8.94	9.17
de 4 à 5 ans	8.65	8.86	9.01	9.25
de 5 à 6 ans	8.72	8.93	9.09	9.32
de 6 à 7 ans	8.79	9.01	9.17	9.40
de 7 à 8 ans	8.87	9.08	9.24	9.48
de 8 à 9 ans	8.94	9.16	9.32	9.56
de 9 à 10 ans	9.01	9.23	9.40	9.64
de 10 à 11 ans	9.09	9.31	9.47	9.71
de 11 à 12 ans	9.16	9.38	9.55	9.79
de 12 à 13 ans	9.23	9.46	9.62	9.87
de 13 à 14 ans	9.30	9.53	9.70	9.95
de 14 à 15 ans	9.38	9.61	9.78	10.03
de 15 à 16 ans	9.45	9.68	9.85	10.11
de 16 à 17 ans	9.52	9.76	9.93	10.18
de 17 à 18 ans	9.60	9.83	10.01	10.26
de 18 à 19 ans	9.67	9.91	10.08	10.34
de 19 à 20 ans	9.74	9.98	10.16	10.42
plus de 20 ans	9.82	10.06	10.23	10.50

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	148	159	170	179
moins de 12 mois	9.10	9.43	9.75	10.01
de 1 à 2 ans	9.17	9.51	9.84	10.10
de 2 à 3 ans	9.25	9.59	9.92	10.19
de 3 à 4 ans	9.33	9.68	10.01	10.28
de 4 à 5 ans	9.41	9.76	10.09	10.36
de 5 à 6 ans	9.49	9.84	10.18	10.45
de 6 à 7 ans	9.57	9.92	10.26	10.54
de 7 à 8 ans	9.65	10.01	10.35	10.63
de 8 à 9 ans	9.73	10.09	10.43	10.71
de 9 à 10 ans	9.81	10.17	10.52	10.80
de 10 à 11 ans	9.89	10.25	10.60	10.89
de 11 à 12 ans	9.97	10.34	10.69	10.98
de 12 à 13 ans	10.05	10.42	10.78	11.06
de 13 à 14 ans	10.13	10.50	10.86	11.15
de 14 à 15 ans	10.21	10.58	10.95	11.24
de 15 à 16 ans	10.29	10.67	11.03	11.33
de 16 à 17 ans	10.37	10.75	11.12	11.41
de 17 à 18 ans	10.45	10.83	11.20	11.50
de 18 à 19 ans	10.53	10.91	11.29	11.59
de 19 à 20 ans	10.61	11.00	11.37	11.68
plus de 20 ans	10.69	11.08	11.46	11.77

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} juin 2007

Grille	
NR	Taux horaire
409	25.4353
408	25.3530
407	25.2707
406	25.1884
405	25.1061
404	25.0238
403	24.9414
402	24.8591
401	24.7768
400	24.6945
399	24.6132
398	24.5319

Grille	
NR	Taux horaire
397	24.4506
396	24.3693
395	24.2879
394	24.2066
393	24.1253
392	24.0439
391	23.9626
390	23.8812
389	23.7998
388	23.7185
387	23.6371
386	23.5557
385	23.4743
384	23.3929
383	23.3115
382	23.2301
381	23.1487
380	23.0672
379	22.9858
378	22.9044
377	22.8229
376	22.7415
375	22.6600
374	22.5785
373	22.4971
372	22.4156
371	22.3341
370	22.2526
369	22.1711
368	22.0896
367	22.0081
366	21.9266
365	21.8450
364	21.7635
363	21.6819
362	21.6004
361	21.5188

Grille	
NR	Taux horaire
360	21.4373
359	21.3557
358	21.2741
357	21.1925
356	21.1110
355	21.0294
354	20.9478
353	20.8661
352	20.7845
351	20.7029
350	20.6213
349	20.5396
348	20.4580
347	20.3763
346	20.2947
345	20.2130
344	20.1313
343	20.0497
342	19.9680
341	19.8863
340	19.8046
339	19.7229
338	19.6412
337	19.5594
336	19.4777
335	19.3960
334	19.3142
333	19.2325
332	19.1507
331	19.0690
330	18.9872
329	18.9054
328	18.8237
327	18.7419
326	18.6601
325	18.5783
324	18.4965

Grille	
NR	Taux horaire
323	18.4147
322	18.3328
321	18.2510
320	18.1692
319	18.0873
318	18.0055
317	17.9236
316	17.8418
315	17.7599
314	17.6780
313	17.5961
312	17.5142
311	17.4323
310	17.3504
309	17.2685
308	17.1866
307	17.1047
306	17.0228
305	16.9408
304	16.8589
303	16.7769
302	16.6950
301	16.6130
300	16.5310
299	16.4491
298	16.3671
297	16.2851
296	16.2031
295	16.1211
294	16.0391
293	15.9570
292	15.8750
291	15.7930
290	15.7109
289	15.6289
288	15.5468
287	15.4648

Grille	
NR	Taux horaire
286	15.3827
285	15.3006
284	15.2186
283	15.1365
282	15.0544
281	14.9723
280	14.8902
279	14.8081
278	14.7268
277	14.6456
276	14.5644
275	14.4831
274	14.4018
273	14.3205
272	14.2392
271	14.1579
270	14.0765
269	13.9952
268	13.9138
267	13.8324
266	13.7510
265	13.6696
264	13.5881
263	13.5066
262	13.4252
261	13.3437
260	13.2621
259	13.1806
258	13.0991
257	13.0175
256	12.9359
255	12.8543
254	12.7727
253	12.6910
252	12.6094
251	12.5277
250	12.4460

Grille	
NR	Taux horaire
249	12.3643
248	12.2826
247	12.2009
246	12.1191
245	12.0373
244	11.9555
243	11.8737
242	11.7919
241	11.7101
240	11.6282
239	11.5463
238	11.4644
237	11.3825
236	11.3006
235	11.2187
234	11.1367
233	11.0547
232	10.9727
231	10.8907
230	10.8087
229	10.7267
228	10.6446
227	10.5625
226	10.4804
225	10.3983
224	10.3162
223	10.2340
222	10.1519
221	10.0697
220	9.9883
219	9.9070
218	9.8256
217	9.7441
216	9.6627
215	9.5812
214	9.4996
213	9.4181

Grille	
NR	Taux horaire
212	9.3365
211	9.2549
210	9.1732
209	9.0915
208	9.0098
207	8.9281
206	8.8463
205	8.7645
204	8.6826
203	8.6008
202	8.5189
201	8.4369
200	8.3550

Avenant n° 72 du 20 novembre 2007

[Étendu par arr. 1^{er} sept. 2008, JO 6 sept.]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2007, les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

- + 2,20 %, au Niveau de Rémunération 200,
- + 2,20 %, au Niveau de Rémunération 220,
- + 1,50 %, au Niveau de Rémunération 400,

avec une évolution linéaire entre les Niveaux de Rémunération 200 et 220 et l'application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 220 et 400.

— Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2007 s'appliquent sur les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2007.

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

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 %, au 1^{er} décembre 2007 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,58 € à 5,69 €

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 36,28 € à 37,01 €
- pour les chaussures : elle est portée de 15,39 € à 15,70 €

Prime de langue étrangère : elle est portée de 45,83 € à 46,75 €

Prime d'artificier : elle est portée de 28,90 € à 29,48 €

Article 3

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

Article 4

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2007

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,5613
408	25,4785
407	25,3958
406	25,3131
405	25,2304
404	25,1476
403	25,0649
402	24,9822
401	24,8995
400	24,8168
399	24,7360
398	24,6552
397	24,5745
396	24,4937
395	24,4129
394	24,3320
393	24,2512
392	24,1704
391	24,0895
390	24,0086
389	23,9277
388	23,8469
387	23,7659
386	23,6850
385	23,6041
384	23,5231
383	23,4422
382	23,3612
381	23,2802
380	23,1992
379	23,1182
378	23,0372
377	22,9561
376	22,8751
375	22,7940
374	22,7129

Grille	
NR	Taux horaire
373	22,6318
372	22,5507
371	22,4696
370	22,3885
369	22,3073
368	22,2262
367	22,1450
366	22,0638
365	21,9826
364	21,9014
363	21,8202
362	21,7389
361	21,6577
360	21,5764
359	21,4951
358	21,4138
357	21,3325
356	21,2512
355	21,1699
354	21,0886
353	21,0072
352	20,9258
351	20,8444
350	20,7631
349	20,6816
348	20,6002
347	20,5188
346	20,4373
345	20,3559
344	20,2744
343	20,1929
342	20,1114
341	20,0299
340	19,9484
339	19,8668
338	19,7853
337	19,7037

Grille	
NR	Taux horaire
336	19,6221
335	19,5405
334	19,4589
333	19,3773
332	19,2957
331	19,2140
330	19,1324
329	19,0507
328	18,9690
327	18,8873
326	18,8056
325	18,7239
324	18,6422
323	18,5604
322	18,4786
321	18,3969
320	18,3151
319	18,2333
318	18,1515
317	18,0696
316	17,9878
315	17,9059
314	17,8241
313	17,7422
312	17,6603
311	17,5784
310	17,4965
309	17,4145
308	17,3326
307	17,2506
306	17,1686
305	17,0867
304	17,0047
303	16,9226
302	16,8406
301	16,7586
300	16,6765

Grille	
NR	Taux horaire
299	16,5945
298	16,5124
297	16,4303
296	16,3482
295	16,2661
294	16,1839
293	16,1018
292	16,0196
291	15,9374
290	15,8553
289	15,7731
288	15,6909
287	15,6086
286	15,5264
285	15,4441
284	15,3619
283	15,2796
282	15,1973
281	15,1150
280	15,0327
279	14,9504
278	14,8689
277	14,7875
276	14,7060
275	14,6245
274	14,5430
273	14,4615
272	14,3799
271	14,2983
270	14,2167
269	14,1351
268	14,0534
267	13,9717
266	13,8900
265	13,8083
264	13,7265
263	13,6448

Grille	
NR	Taux horaire
262	13,5630
261	13,4811
260	13,3993
259	13,3174
258	13,2355
257	13,1536
256	13,0717
255	12,9897
254	12,9077
253	12,8257
252	12,7437
251	12,6616
250	12,5795
249	12,4974
248	12,4153
247	12,3331
246	12,2510
245	12,1688
244	12,0865
243	12,0043
242	11,9220
241	11,8397
240	11,7574
239	11,6751
238	11,5927
237	11,5103
236	11,4279
235	11,3455
234	11,2630
233	11,1805
232	11,0980
231	11,0155
230	10,9330
229	10,8504
228	10,7678
227	10,6852
226	10,6025

Grille	
NR	Taux horaire
225	10,5198
224	10,4371
223	10,3544
222	10,2717
221	10,1889
220	10,1070
219	10,0247
218	9,9423
217	9,8599
216	9,7775
215	9,6950
214	9,6125
213	9,5300
212	9,4474
211	9,3648
210	9,2822
209	9,1996
208	9,1169
207	9,0342
206	8,9514
205	8,8686
204	8,7858
203	8,7030
202	8,6201
201	8,5372
200	8,4542

Avenant n° 73 du 10 juin 2008

[Étendu par arr. 29 oct. 2008, JO 9 nov.]

Article 1

Au 1^{er} juin 2008, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» est revalorisée de :

+ 2,50 %, au Niveau de Rémunération 200,

+ 2,00 %, au Niveau de Rémunération 220,

+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 400,

avec application de la formule $y = ax + b$:

— entre les Niveaux de Rémunération 200 et 220,

— entre les Niveaux de Rémunération 220 et 400.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2008 s'appliquent sur la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2007.

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

Article 2

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

Article 3

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en Euros) - au 1^{er} juin 2008

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,9447
408	25,8607
407	25,7767
406	25,6928
405	25,6088
404	25,5249
403	25,4409
402	25,3569
401	25,2730
400	25,1890
399	25,1077
398	25,0264
397	24,9451
396	24,8638
395	27,7824
394	24,7011
393	24,6197
392	24,5383
391	24,4569
390	24,3754
389	24,2940
388	24,2125
387	24,1310
386	24,0495
385	23,9680
384	23,8864
383	23,8049
382	23,7233
381	23,6417
380	23,5601
379	23,4784

Grille	
NR	Taux horaire
378	23,3968
377	23,3151
376	23,2334
375	23,1517
374	23,0700
373	22,9883
372	22,9065
371	22,8247
370	22,7430
369	22,6611
368	22,5793
367	22,4975
366	22,4156
365	22,3337
364	22,2518
363	22,1699
362	22,0880
361	22,0060
360	21,9240
359	21,8420
358	21,7600
357	21,6780
356	21,5960
355	21,5139
354	21,4318
353	21,3497
352	21,2676
351	21,1855
350	21,1033
349	21,0212
348	20,9390
347	20,8568
346	20,7746
345	20,6923
344	20,6101
343	20,5278
342	20,4455

Grille	
NR	Taux horaire
341	20,3632
340	20,2808
339	20,1985
338	20,1161
337	20,0338
336	19,9514
335	19,8689
334	19,7865
333	19,7040
332	19,6216
331	19,5391
330	19,4566
329	19,3740
328	19,2915
327	19,2089
326	19,1264
325	19,0438
324	18,9611
323	18,8785
322	18,7959
321	18,7132
320	18,6305
319	18,5478
318	18,4651
317	18,3823
316	18,2996
315	18,2168
314	18,1340
313	18,0512
312	17,9684
311	17,8855
310	17,8026
309	17,7198
308	17,6369
307	17,5539
306	17,4710
305	17,3880

Grille	
NR	Taux horaire
304	17,3051
303	17,2221
302	17,1391
301	17,0560
300	16,9730
299	16,8899
298	16,8068
297	16,7237
296	16,6406
295	16,5575
294	16,4743
293	16,3912
292	16,3080
291	16,2248
290	16,1415
289	16,0583
288	15,9750
287	15,8917
286	15,8085
285	15,7251
284	15,6418
283	15,5584
282	15,4751
281	15,3917
280	15,3083
279	15,2249
278	15,1424
277	15,0598
276	14,9773
275	14,8947
274	14,8120
273	14,7294
272	14,6467
271	14,5640
270	14,4813
269	14,3985
268	14,3157

Grille	
NR	Taux horaire
267	14,2329
266	14,1501
265	14,0672
264	13,9843
263	13,9013
262	13,8184
261	13,7354
260	13,6524
259	13,5693
258	13,4863
257	13,4032
256	13,3200
255	13,2369
254	13,1537
253	13,0705
252	12,9872
251	12,9039
250	12,8206
249	12,7373
248	12,6539
247	12,5706
246	12,4871
245	12,4037
244	12,3202
243	12,2367
242	12,1532
241	12,0696
240	11,9860
239	11,9024
238	11,8188
237	11,7351
236	11,6514
235	11,5677
234	11,4839
233	11,4001
232	11,3163
231	11,2325

Grille	
NR	Taux horaire
230	11,1486
229	11,0647
228	10,9807
227	10,8968
226	10,8128
225	10,7288
224	10,6447
223	10,5607
222	10,4766
221	10,3924
220	10,3092
219	10,2277
218	10,1461
217	10,0645
216	9,9828
215	9,9010
214	9,8192
213	9,7373
212	9,6553
211	9,5732
210	9,4911
209	9,4088
208	9,3266
207	9,2442
206	9,1618
205	9,0793
204	8,9967
203	8,9140
202	8,8313
201	8,7485
200	8,6656

Avenant n° 74 du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 22 avr. 2009,JO 30 avr.]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2008, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» (jointe) est revalorisée de :

+ 3,20 %, au Niveau de Rémunération 200,
+ 2,70 %, au Niveau de Rémunération 222,
+ 2,20 %, au Niveau de Rémunération 400.

avec l'application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 200 et 222 et entre les Niveaux de Rémunération 222 et 400.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2008 s'appliquent sur la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2007 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2008.

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

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,70 %, au 1^{er} décembre 2008 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,69 € à 5,84 €

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 37,01 € à 38,01 €
- pour les chaussures : elle est portée de 15,70 € à 16,12 €

Prime de langue étrangère : elle est portée de 46,75 € à 48,01 €

Prime d'artificier : elle est portée de 29,48 € à 30,28 €

Article 3

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

Article 4

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2008

Grille	
NR	Taux horaire
409	26,1236
408	26,0391
407	25,9545
406	25,8700
405	25,7854
404	25,7009
403	25,6163
402	25,5318
401	25,4473
400	25,3627
399	25,2809
398	25,1990
397	25,1172
396	25,0353
395	24,9534
394	24,8714
393	24,7895
392	24,7075

Grille	
NR	Taux horaire
391	24,6256
390	24,5436
389	24,4616
388	24,3795
387	24,2975
386	24,2154
385	24,1333
384	24,0512
383	23,9691
382	23,8870
381	23,8048
380	23,7226
379	23,6404
378	23,5582
377	23,4760
376	23,3937
375	23,3115
374	23,2292
373	23,1469
372	23,0646
371	22,9822
370	22,8999
369	22,8175
368	22,7351
367	22,6527
366	22,5703
365	22,4878
364	22,4054
363	22,3229
362	22,2404
361	22,1579
360	22,0753
359	21,9928
358	21,9102
357	21,8276
356	21,7450
355	21,6624

Grille	
NR	Taux horaire
354	21,5798
353	21,4971
352	21,4144
351	21,3317
350	21,2490
349	21,1663
348	21,0835
347	21,0007
346	20,9180
345	20,8352
344	20,7523
343	20,6695
342	20,5866
341	20,5038
340	20,4209
339	20,3379
338	20,2550
337	20,1721
336	20,0891
335	20,0061
334	19,9231
333	19,8401
332	19,7571
331	19,6740
330	19,5909
329	19,5078
328	19,4247
327	19,3416
326	19,2584
325	19,1753
324	19,0921
323	19,0089
322	18,9257
321	18,8424
320	18,7592
319	18,6759
318	18,5926

Grille	
NR	Taux horaire
317	18,5093
316	18,4260
315	18,3426
314	18,2593
313	18,1759
312	18,0925
311	18,0090
310	17,9256
309	17,8422
308	17,7587
307	17,6752
306	17,5917
305	17,5082
304	17,4246
303	17,3410
302	17,2575
301	17,1739
300	17,0902
299	17,0066
298	16,9230
297	16,8393
296	16,7556
295	16,6719
294	16,5882
293	16,5044
292	16,4206
291	16,3369
290	16,2531
289	16,1692
288	16,0854
287	16,0016
286	15,9177
285	15,8338
284	15,7499
283	15,6660
282	15,5820
281	15,4981

Grille	
NR	Taux horaire
280	15,4141
279	15,3301
278	15,2470
277	15,1639
276	15,0808
275	14,9976
274	14,9144
273	14,8312
272	14,7480
271	14,6647
270	14,5814
269	14,4980
268	14,4147
267	14,3313
266	14,2479
265	14,1644
264	14,0810
263	13,9974
262	13,9139
261	13,8304
260	13,7468
259	13,6631
258	13,5795
257	13,4958
256	13,4121
255	13,3284
254	13,2446
253	13,1608
252	13,0770
251	12,9932
250	12,9093
249	12,8254
248	12,7414
247	12,6575
246	12,5735
245	12,4895
244	12,4054

Grille	
NR	Taux horaire
243	12,3213
242	12,2372
241	12,1531
240	12,0689
239	11,9847
238	11,9005
237	11,8163
236	11,7320
235	11,6477
234	11,5633
233	11,4790
232	11,3946
231	11,3101
230	11,2257
229	11,1412
228	11,0567
227	10,9722
226	10,8876
225	10,8030
224	10,7184
223	10,6337
222	10,5490
221	10,4663
220	10,3845
219	10,3022
218	10,2198
217	10,1373
216	10,0548
215	9,9722
214	9,8895
213	9,8068
212	9,7240
211	9,6411
210	9,5581
209	9,4751
208	9,3920
207	9,3089

Grille	
NR	Taux horaire
206	9,2256
205	9,1423
204	9,0590
203	8,9755
202	8,8920
201	8,8084
200	8,7248

Avenant n° 75 du 20 octobre 2009

[Étendu par arr. 10 mai 2010, JO 21 mai]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2009, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» a été définie comme suit :

Grille	
NR	Taux horaire
409	26.4371
408	26.3515
407	26.2660
406	26.1804
405	26.0949
404	26.0093
403	25.9237
402	25.8382
401	25.7526
400	25.6671
399	25.5843
398	25.5014
397	25.4186
396	25.3357
395	25.2528
394	25.1699
393	25.0870
392	25.0040
391	24.9211
390	24.8381
389	24.7551
388	24.6721

Grille	
NR	Taux horaire
387	24.5890
386	24.5060
385	24.4229
384	24.3398
383	24.2567
382	24.1736
381	24.0905
380	24.0073
379	23.9241
378	23.8409
377	23.7577
376	23.6745
375	23.5912
374	23.5079
373	23.4247
372	23.3413
371	23.2580
370	23.1747
369	23.0913
368	23.0079
367	22.9245
366	22.8411
365	22.7577
364	22.6742
363	22.5908
362	22.5073
361	22.4238
360	22.3402
359	22.2567
358	22.1731
357	22.0896
356	22.0060
355	21.9223
354	21.8387
353	21.7551
352	21.6714
351	21.5877

Grille	
NR	Taux horaire
350	21.5040
349	21.4203
348	21.3365
347	21.2528
346	21.1690
345	21.0852
344	21.0014
343	20.9175
342	20.8337
341	20.7498
340	20.6659
339	20.5820
338	20.4981
337	20.4141
336	20.3302
335	20.2462
334	20.1622
333	20.0782
332	19.9941
331	19.9101
330	19.8260
329	19.7419
328	19.6578
327	19.5737
326	19.4895
325	19.4054
324	19.3212
323	19.2370
322	19.1528
321	19.0685
320	18.9843
319	18.9000
318	18.8157
317	18.7314
316	18.6471
315	18.5627
314	18.4784

Grille	
NR	Taux horaire
313	18.3940
312	18.3096
311	18.2252
310	18.1407
309	18.0563
308	17.9718
307	17.8873
306	17.8028
305	17.7183
304	17.6337
303	17.5491
302	17.4646
301	17.3799
300	17.2953
299	17.2107
298	17.1260
297	17.0414
296	16.9567
295	16.8719
294	16.7872
293	16.7025
292	16.6177
291	16.5329
290	16.4481
289	16.3633
288	16.2784
287	16.1936
286	16.1087
285	16.0238
284	15.9389
283	15.8540
282	15.7690
281	15.6840
280	15.5990
279	15.5140
278	15.4300
277	15.3459

Grille	
NR	Taux horaire
276	15.2617
275	15.1776
274	15.0934
273	15.0092
272	14.9249
271	14.8407
270	14.7564
269	14.6720
268	14.5877
267	14.5033
266	14.4188
265	14.3344
264	14.2499
263	14.1654
262	14.0809
261	13.9963
260	13.9117
259	13.8271
258	13.7424
257	13.6578
256	13.5731
255	13.4883
254	13.4036
253	13.3188
252	13.2339
251	13.1491
250	13.0642
249	12.9793
248	12.8943
247	12.8094
246	12.7244
245	12.6393
244	12.5543
243	12.4692
242	12.3841
241	12.2989
240	12.2137

Grille	
NR	Taux horaire
239	12.1285
238	12.0433
237	11.9580
236	11.8728
235	11.7874
234	11.7021
233	11.6167
232	11.5313
231	11.4459
230	11.3604
229	11.2749
228	11.1894
227	11.1038
226	11.0182
225	10.9326
224	10.8470
223	10.7613
222	10.6756
221	10.5919
220	10.5116
219	10.4307
218	10.3497
217	10.2686
216	10.1874
215	10.1061
214	10.0247
213	9.9431
212	9.8615
211	9.7797
210	9.6979
209	9.6159
208	9.5338
207	9.4516
206	9.3693
205	9.2869
204	9.2043
203	9.1217

Grille	
NR	Taux horaire
202	9.0389
201	8.9561
200	8.8731

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 5,91

Indemnité compensatrice d'équipement :

— pour les skis et bâtons : 38,47

— pour les chaussures : 16,31

Prime de langue étrangère : 48,57

Prime d'artificier : 30,64

Article 3

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

Article 4

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

Avenant n° 76 du 23 novembre 2010

[Étendu par arr. 27 mai 2011, JO 7 juin]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2010, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euro)» a été définie comme suit :

Grille	
NR	Taux horaire
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917

Grille	
NR	Taux horaire
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852
389	25,2007
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573

Grille	
NR	Taux horaire
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233
340	21,0379
339	20,9525
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975

Grille	
NR	Taux horaire
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168
291	16,8305
290	16,7442
289	16,6578
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122

Grille	
NR	Taux horaire
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264

Grille	
NR	Taux horaire
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558

Grille	
NR	Taux horaire
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,02 €

Indemnité compensatrice d'équipement

— pour les skis et bâtons : 39,16 €

— pour les chaussures : 16,60 €

Prime de langue étrangère : 49,44 €

Prime d'artificier : 31,19 €

Article 3

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

Article 4

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

Annexe I (nouvelle) - Dispositions particulières aux Ouvriers et Employés

Mod. par Avenant n° 49, 14 janv. 2011, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiables

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT.

Article 1er

La présente annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 32 de la Convention collective nationale, les conditions particulières de travail du personnel «Ouvriers et Employés» occupé dans les entreprises visées par cette Convention.

Article 2

Période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sous réserve de respect du délai de prévenance prévu par le code du travail.

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

Pour les ouvriers et employés sous CDD (saisonniers ou CDD de droit commun), la période d'essai est limitée à 1 jour calendaire par semaine de durée ou de durée minimale du contrat, dans la limite de deux semaines. Toutefois, si le contrat a une durée (ou une durée minimale) supérieure à 6 mois, la durée de la période d'essai est portée à un mois.

Tout saisonnier bénéficiant dans l'entreprise de la priorité de réembauchage ou de la reconduction des contrats, n'aura pas à effectuer de nouvelle période d'essai pour un même emploi.

b) - Contrats permanents

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

Article 3

Affectation temporaire - Changement d'emploi

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

- Si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti supérieur à celui de son emploi habituel, le salarié doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui assurant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire, dans le cas où il l'exercerait de façon permanente, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

- Si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti inférieur à celui de son emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son salaire ancien.

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

2. Lorsqu'un salarié est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 4

Préavis

Tout départ d'un salarié permanent de l'entreprise donne lieu à un délai-congé dans les conditions suivantes :

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté du salarié, la durée du préavis est d'une semaine pour les ouvriers et d'un mois pour les employés ;

- sauf en cas de faute grave :

- le licenciement d'un salarié comptant moins de six mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le préavis est d'une semaine pour les ouvriers et d'un mois pour les employés ;

- le licenciement d'un salarié comptant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans, le préavis est d'un mois ;

- le licenciement d'un salarié comptant plus de deux ans d'ancienneté, le préavis est de deux mois.

Pendant le préavis et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 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 5

Indemnité de licenciement

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

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

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

Article 6

Classification

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

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

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

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

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

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont désormais présentées en trois grands domaines d'activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- Domaine exploitation - Remontées Mécaniques,
- Domaine exploitation - Pistes,
- Domaine Administratif et Services Généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont désormais organisées en trois Catégories Socio-Professionnelles :

- Ouvriers et Employés,
- Techniciens et Agents de Maîtrise,
- Ingénieurs et Cadres.

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

Les tableaux suivant fixent les Niveaux de Rémunération minimaux garantis pour la catégorie «ouvriers et employés» (NR de base).

Domaine exploitation - Remontées Mécaniques

Catégories d'emplois	Nr de base
Agent de service	200
Contrôleur	200
Contrôleur assermenté	206
Vigie et agent des remontées mécaniques	200
Cabinier	200
Conducteur de télésiège	201
Conducteur de télésièges groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	209
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint et Responsable de secteur	215
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	203
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216

Domaine exploitation - Pistes

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

Domaine Administratif et Services généraux

Catégories d'emplois	Nr de base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	201
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200
Autre employé administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215

Article 7

Salaires minimaux professionnels garantis

Le salaire d'un salarié relevant de la présente convention ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et au SMIC (sous réserve des dispositions du Code du travail).

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

Article 8

Langues étrangères

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

Article 9

Indemnité compensatrice de panier

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

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

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

Article 10

Départ en retraite

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

Le salarié souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant la date de son départ si son ancienneté (au sens de l'article 22 de la Convention collective) est comprise entre six mois et deux ans et deux mois si son ancienneté est supérieure à deux ans, sauf cas d'aptitude médicale constatée.

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

Cette indemnité est égale à :

- 10 % d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la Convention collective) quand il compte de deux à trois ans d'ancienneté ;
- 15 % d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la Convention collective) quand il compte de trois à cinq ans d'ancienneté ;
- 25 % d'un 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 cinq ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 12^{ème} de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le 1/3 des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel est pris en compte à due proportion.

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

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

B - Mise à la retraite par l'employeur

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

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

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

Article 11

Indemnité de dénivellation

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

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

Article 12

Indemnité d'altitude

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

Ce supplément de salaire est dû lorsque le travail est effectué à une altitude de l'ordre de 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 13 **Prime d'artificier**

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

Article 14 **Indemnité compensatrice d'équipement**

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

Article 15 **Habillement**

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

Article 16 **Examens médicaux dans le cadre du service de santé au travail**

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

La charge financière des examens médicaux est assurée par l'entreprise. Le temps nécessaire à ces examens médicaux est, soit pris sur le temps de travail sans perte de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque les examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 17 **Accidentés du travail et malades**

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat médical, pris en charge par la Sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail et maladies professionnelles, et nécessitant un arrêt de travail, il est assuré au salarié intéressé une garantie de ressources égale à :

- 1. 100 % de son salaire, dès le premier jour et pendant les trois premiers mois d'absence, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.*
- 2. 100 % de son salaire à partir du huitième jour et jusqu'au trentième jour d'absence, en cas de maladie et d'accident de trajet. 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.*
- 3. 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^{er} janvier 2011.

Article 19
Publicité

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

Annexe II
Employés
Accord du 12 février 1969

[Étendu par arrêté du 3 février 1971, JO 27 février 1971]
Annexe supprimée par Avenant n° 49 du 14 janv. 2011

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 «Employés» occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2
Champ d'application

La présente annexe concerne :

- les employés permanents ;
- les employés 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 un mois.

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^{er} décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)

1 - Lorsqu'un employé est affecté temporairement et pour une durée supérieure à quinze 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'employé 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'employé 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 employé absent pour cause de maladie ou d'accident du travail.

2 - Lorsqu'un employé 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'employé a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'employé 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'employé 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 employé 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'employé, la durée du délai-congé est d'un mois;
- en cas de licenciement d'un employé comptant moins de deux ans d'ancienneté, période d'essai comprise, le délai-congé est d'un mois ;
- en cas de licenciement d'un employé comptant deux ans d'ancienneté, le délai-congé est de deux mois.

L'employé 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'employé 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'employé licencié comptant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à un dixième de mois par année d'ancienneté.

Toutefois, pour l'employé comptant plus de trois ans d'ancienneté, l'indemnité sera de trois vingtièmes de mois 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° 50 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 employés de la profession sont classés dans les groupes suivants d'après les emplois existants dans l'entreprise, étant entendu que les employés d'un groupe effectuent aussi les travaux prévus dans les groupes précédents et que, compte tenu des conditions d'exploitation, un même employé pourra tenir le cas échéant plusieurs des emplois définis ci-après ; il sera dans ce cas classé dans le groupe le plus élevé des emplois qu'il occupe.

D'une façon générale, tout personnel cité dans les catégories ci-dessous, outre sa fonction technique, doit pouvoir assurer un rôle d'accueil et de relations commerciales avec les usagers.

Le personnel peut être amené à travailler sur matériel utilisant la technique informatique et à pratiquer au moins une langue étrangère à partir du troisième groupe et plusieurs langues étrangères à partir du quatrième groupe ; il reçoit pour cela et selon le poste qu'il occupe, une formation appropriée.

1 ^{er} groupe	- Emploi théorique de base aucun salarié ne peut être classé dans ce groupe.
2 ^e groupe	- Employé(e) de bureau non spécialisé(e).
	- Hôte(sse) de vente et ou d'accueil (caissier(ère)).
	- Standardiste.
	- Concierge.
3 ^e groupe	- Employé(e) de bureau sachant utiliser un traitement de texte.
	- Hôte(sse) de vente et ou d'accueil confirmé(e) (caissier(ière)) (La confirmation s'entend après deux saisons permanentes aux postes concernés).
4 ^e groupe	- Aide comptable.

	- Hôte(sse) de vente et ou d'accueil (caissier(ière)) pouvant coordonner le travail de plusieurs personnes d'un même point de vente ou d'information.
	- Secrétaire.
5 ^e groupe	- Secrétaire qualifié(e).
	- Hôte(sse) de vente et ou d'accueil (caissier(ière)) exerçant une fonction à responsabilité.
	- Comptable et ou agent administratif, diplômé ou expérimenté.
6 ^e groupe	- Secrétaire hautement qualifié(e).
	- Responsable de caisses.
	- Comptable et ou agent administratif qualifié.
7 ^e groupe	- Dessinateur-projeteur.
	- Agent commercial.
	- Comptable et ou agent administratif hautement qualifié exerçant une fonction d'encadrement d'un service administratif d'une exploitation comportant jusqu'à 20 salariés.
	- Régisseur de recettes.
	- Responsable général des ventes.

Les coefficients hiérarchiques de ces groupes sont les suivants :

1^{er} groupe : 100
2^e groupe : 125
3^e groupe : 131
4^e groupe : 143
5^e groupe : 148
6^e groupe : 170
7^e groupe : 179

Article 8 **Salaire mensuel minimal professionnel garanti**

(Voir «Salaires»)

En aucun point du territoire le salaire d'un employé 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 9 **Langues étrangères**

(Voir «Salaires»)

(Remplacé 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'employé, par langue étrangère connue par lui et nécessaire à son travail.

Article 10 **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 11 **Départ à la retraite**

Mod. par Résultat 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'employé 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 employés âgés de 65 ans ou plus

Le départ volontaire d'un employé 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) quand 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 employés 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 employés 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 (article 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-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les employés 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 employés 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'employé à la date de son départ de l'entreprise.

2 - Mise à la retraite des employés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans

La mise à la retraite des employés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que l'employé 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 12 Indemnité compensatrice d'équipement

(Voir «Salaires»)

En raison des conditions particulières de travail de la profession nécessitant des équipements spéciaux, les employés 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 par mois de travail sur la neige fixée pour les skis et bâtons et pour les chaussures.

Article 13 **Accidentés du travail et malades**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 51 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'employé intéressé une garantie de ressources égale à :

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. 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'employé 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'employé 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 employés 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 pratiquée par le salarié dans l'entreprise.

Article 14 **Date d'application**

La présente annexe prendra effet à partir du 1^{er} mars 1969.

Article 15 **Publicité**

La présente annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des 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° 2003-75, 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 11 de l'accord du 12 février 1969)

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 départ 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 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 1 %, pour un nombre de départ 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 d'une 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, titre III, chapitre III, section III.

Salaires

Avenant n° 65 du 26 mai 2004

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 66 du 15 novembre 2004

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 67 du 20 juin 2005

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 68 du 23 novembre 2005

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 69 du 7 juin 2006

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 70 du 15 novembre 2006

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 71 du 25 juin 2007

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 72 du 20 novembre 2007

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 73 du 10 juin 2008

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 74 du 24 novembre 2008

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 75 du 20 octobre 2009

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Avenant n° 76 du 23 novembre 2010

(Voir Annexe I - Ouvriers)

Annexe III

«Techniciens et agents de maîtrise»

Accord du 19 mars 1969

[Étendu par arrêté du 3 février 1971, JO 27 février 1971]

Mod. par Avenant n° 58, 20 nov. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FGTE CFDT ;

SNATT CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC.

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 «Techniciens et Agents de maîtrise» occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2

Période d'essai

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 trois mois.

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

Article 3

Affectation temporaire - Changement d'emploi

(Modifié par avenant n° 1 du 1^{er} décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)

1. Lorsqu'un technicien ou un agent de maîtrise est affecté temporairement et pour une durée supérieure à un mois, à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

Si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti supérieur à celui de son emploi habituel, le technicien ou l'agent de maîtrise doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui assurant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire dans le cas où il l'exercerait de façon permanente, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

Si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti inférieur à celui de son emploi habituel, le technicien ou l'agent de maîtrise doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de six mois. Elle peut toutefois être portée à neuf mois, en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident du travail ; dans ce cas et s'il se produit une vacance définitive, l'intéressé bénéficiera d'une priorité pour la nomination à ce poste.

2. Lorsqu'un technicien ou un agent de maîtrise 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, le

technicien ou l'agent de maîtrise a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement.

Si l'intéressé 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, le technicien ou l'agent de maîtrise est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Article 4 **Délai-congé**

(Modifié par avenant n° 1 du 1^{er} décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)

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

— en cas de démission ou de licenciement et quelle que soit l'ancienneté du technicien ou de l'agent de maîtrise, la durée du délai-congé est de deux mois.

— en cas de licenciement, l'employeur peut réduire ou supprimer la période de délai-congé sous réserve de verser au salarié une indemnité dont le montant sera égal à celui de son salaire pour la période comprise entre le moment où il arrête son travail et la fin de son délai-congé.

Le technicien ou l'agent de maîtrise 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, le technicien ou l'agent de maîtrise 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 à l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 5 **Indemnité de licenciement**

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

Le technicien ou l'agent de maîtrise licencié comptant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à un dixième de mois par année d'ancienneté.

Pour le technicien ou l'agent de maîtrise ayant une ancienneté comprise entre 3 et 5 ans, l'indemnité sera de 3/20^e de mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour le technicien ou l'agent de maîtrise comptant cinq ans d'ancienneté l'indemnité sera d'un quart de mois de salaire par année d'ancienneté. Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'années.

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 6 **Classification**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 2 décembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)

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

Les techniciens et agents de maîtrise de la profession sont classés dans les échelons suivants, d'après les emplois existant dans l'entreprise, étant entendu que les techniciens et agents de maîtrise d'un échelon effectuent aussi les travaux prévus dans les échelons précédents et que, compte tenu des conditions d'exploitation, un même technicien ou agent de maîtrise pourra remplir plusieurs des fonctions qui sont définies ci-après, dans un même échelon.

D'une façon générale, tout personnel cité dans les catégories ci-dessous, outre sa fonction technique, doit pouvoir assurer un rôle d'accueil et de relations commerciales avec les usagers.

Le personnel peut être amené à travailler sur matériel utilisant la technique informatique et pratiquer au moins une langue étrangère ; il reçoit pour cela et selon le poste qu'il occupe, une formation appropriée.

1^{er} échelon

Responsable de secteur ayant la responsabilité d'un ensemble d'appareils de remontées mécaniques (5 à 8 appareils). Chef de groupe entretien et construction, ayant au moins 5 salariés tous corps d'état sous ses ordres. Chef magasinier. Chef de secteur ayant au moins 10 pisteurs-secouristes sous ses ordres. Chef du service damage responsable de moins de 5 engins chenillés. Technicien confirmé. Secrétaire de direction (collaborateur immédiat du chef d'entreprise, administrateur ou directeur, qui prépare et réunit tous les éléments matériels de son travail ; il est susceptible de prendre des décisions, dans le cadre des directives reçues sur certains problèmes courants relevant de sa compétence).

2^e échelon

Responsable de secteur ayant la responsabilité d'un ensemble d'appareils de remontées mécaniques (+ de 8 appareils). Chef du service «sécurité des pistes» sans gestion administrative et comptable, de moins de 20 personnes. Chef du service damage responsable de 5 à 9 engins chenillés. Technicien qualifié dans une ou plusieurs branches de la profession tous corps d'état, y compris dans les services administratifs et commerciaux.

3^e échelon

Chef mécanicien. Chef électricien-électronicien. Chef comptable responsable du service administratif et informatique d'une entreprise d'au moins 20 salariés. Chef du service «sécurité des pistes» sans gestion administrative et comptable, d'au moins 20 personnes. Chef de garage ou d'atelier de tous types d'engins. Chef du service damage responsable de 10 à 14 engins chenillés.

4^e échelon

Chef mécanicien dans une entreprise comportant au moins 50 salariés. Chef électricien-électronicien dans une entreprise comportant au moins 50 salariés. Chef de garage ou d'atelier de tous types d'engins dans une entreprise comportant au moins 50 salariés. Chef du service damage responsable de plus de 14 engins chenillés. Chef comptable du service administratif et informatique d'une entreprise d'au moins 50 salariés.

5^e échelon

Chef d'exploitation-adjoint d'une entreprise comportant moins de 50 salariés, collaborateur direct du directeur ou du chef d'exploitation qu'il seconde dans l'exercice de ses fonctions : il doit être en mesure d'assurer sa suppléance en cas d'absence. Chef du service «sécurité des pistes» (pistes et damage) avec gestion administrative et comptable de moins de 20 personnes et responsable du PIDA.

6^e échelon

Chef d'exploitation-adjoint d'une entreprise comportant au moins 50 salariés (même définition qu'au 5^e échelon). Chef du service «sécurité des pistes» (pistes et damage) d'au moins 20 personnes et responsable du PIDA.

7^e échelon

Chef d'exploitation (à la responsabilité de l'ensemble de l'exploitation d'une entreprise employant moins de 20 personnes). Chef du service «sécurité des pistes» d'au moins 30 personnes responsable d'un PIDA plus complexe.

Les coefficients hiérarchiques de ces échelons sont les suivants :

1^e échelon : 185 ;

2^e échelon : 195 ;

3^e échelon : 210 ;

4^e échelon : 220 ;

5^e échelon : 235 ;

6^e échelon : 245 ;

7^e échelon : 275.

Article 7 **Salaire mensuel minimal professionnel garanti**

(Voir «Salaires»)

En aucun point du territoire le salaire d'un technicien ou agent de maîtrise relevant de la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 8 **Langues étrangères**

((Voir «Salaires»))

(Remplacé par avenant n° 33 du 2 décembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)

Une prime mensuelle sera attribuée au technicien ou à l'agent de maîtrise, par langue étrangère connue par lui et

nécessaire à son travail.

Article 9

Indemnité compensatrice de panier

(Voir «Salaires»)

(Modifié par avenant n° 19 du 12 octobre 1978, étendu par arrêté du 16 mai 1979, JO 14 juin 1979)

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° 62, 26 mai 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août

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

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

1 - Départ des techniciens ou agents de maîtrise âgés de 65 ans ou plus

Le départ volontaire d'un technicien ou agent de maîtrise 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) quand 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 techniciens ou agents de maîtrise 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 techniciens ou agents de maîtrise 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-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les techniciens ou agents de maîtrise 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 techniciens ou agents de maîtrise 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 du technicien ou de l'agent de maîtrise à la date de son départ de l'entreprise.

2 - Mise à la retraite des techniciens ou agents de maîtrise âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans

La mise à la retraite des techniciens ou agents de maîtrise âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que le technicien ou l'agent de maîtrise 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 d'altitude**

Les travaux en altitude demandant un effort physique important seront considérés comme travaux de force et entraîneront un supplément de salaire 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.

Article 12 **Travail de nuit**

(Article supprimé par Avenant n° 48 du 14 janv. 2011, voir l'article 28 bis des Dispositions générales de la Convention collective)

Article 12 bis **Compensation du travail de nuit programmé**

(Article supprimé par Avenant n° 48 du 14 janv. 2011, voir l'article 28 bis des Dispositions générales de la Convention collective)

Article 13 **Indemnité compensatrice d'équipement**

(Voir «Salaires»)

En raison des conditions particulières de travail de la profession, nécessitant des équipements spéciaux, les techniciens ou agents de maîtrise 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 14 **Habillement**

(Modifié par avenant n° 26 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 15 **Accidentés du travail et malades**

Mod. par Avenant n° 49, 7 janv. 1998, étendu par arr. 8 janv. 1999, JO 20 janv. 1999

Mod. par Avenant n° 58, 20 nov. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiables.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FGTE CFDT ;

SNATT CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC.

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat médical, pris en charge par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail et maladies professionnelles, et nécessitant un arrêt de travail, il est assuré au technicien ou agent de maîtrise intéressé une garantie de ressources égale à :
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. a) (Avenant n° 58, 20 nov. 2012, étendu) 100 % de son salaire à partir du huitième jour et jusqu'au trentième jour d'absence, inclusivement en cas de maladie «et d'accident de trajet».

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 le technicien ou agent de maîtrise 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 le technicien ou agent de maîtrise 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 techniciens ou agents de maîtrise 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 16 **Visites médicales**

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

Pour les techniciens ou agents de maîtrise appelés à travailler en altitude (voir art. 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 techniciens ou agents de maîtrise appelés à travailler en altitude n'ont pas été faites, soit lors de l'embauchage, soit depuis, ces visites devront être subies par les intéressés avant la saison d'hiver commençant immédiatement après la signature de la présente annexe.

En cas d'apparition de troubles particuliers, il sera 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 **Date d'application**

La présente annexe prendra effet à partir du 1^{er} avril 1969.

Article 18 **Publicité**

La présente annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des 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° 62 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 19 mars 1969)

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 départ 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 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 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 terme d'emploi :

— à raison d'une 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^{er}, titre III, chapitre III, section III.

Salaires

Avenant n° 63 du 26 mai 2004

[Étendu par arr. 30 juin 2005, JO 30 juill.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 et de l'avenant n° 62, annexe III.

Conformément aux dispositions de ces avenants, et afin d'opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans, ont été créées :

— des grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis destinés, sous réserve des engagements pris par les entreprises en matière de maintien de rémunération, 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 ;

— des grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 applicables, pour un temps plein, uniquement aux entreprises passées à 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre la progression de la grille conventionnelle.

Article 1er

Au 1^{er} juin 2004, les «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» sont revalorisés de :

+ 1 %, au coefficient 179 ;

+ 1 %, au coefficient 565 ;

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2004 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «Grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2003.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2004, les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» sont revalorisées de :

+ 1 %, au coefficient 179 ;

+ 1 %, au coefficient 565 ;

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2004 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005», du 1^{er} décembre 2003.

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

Article 3

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

Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis

Annexe III (art. 7)

1. Salariés permanents

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 3 ans	9,01	9,36	9,88	10,23	10,75	11,09	12,10
De 3 à 6 ans	9,24	9,61	10,14	10,50	11,03	11,38	12,41
De 6 à 9 ans	9,48	9,85	10,40	10,77	11,31	11,67	12,73
De 9 à 12 ans	9,72	10,10	10,66	11,04	11,59	11,96	13,05
De 12 à 15 ans	9,95	10,34	10,92	11,31	11,87	12,25	13,37
De 15 à 18 ans	10,19	10,59	11,18	11,57	12,16	12,54	13,68
De 18 à 20 ans	10,43	10,83	11,44	11,84	12,44	12,83	14,00
Plus de 20 ans	10,58	11,00	11,61	12,02	12,63	13,03	14,21

2. Salariés saisonniers

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 12 mois	9,01	9,36	9,88	10,23	10,75	11,09	12,10
De 1 à 2 ans	9,09	9,44	9,97	10,32	10,84	11,18	12,20
De 2 à 3 ans	9,17	9,52	10,06	10,41	10,93	11,28	12,31
De 3 à 4 ans	9,24	9,61	10,14	10,50	11,03	11,38	12,41
De 4 à 5 ans	9,32	9,69	10,23	10,59	11,12	11,47	12,52
De 5 à 6 ans	9,40	9,77	10,31	10,68	11,22	11,57	12,63
De 6 à 7 ans	9,48	9,85	10,40	10,77	11,31	11,67	12,73
De 7 à 8 ans	9,56	9,93	10,49	10,86	11,40	11,77	12,84
De 8 à 9 ans	9,64	10,02	10,57	10,95	11,50	11,86	12,94
De 9 à 10 ans	9,72	10,10	10,66	11,04	11,59	11,96	13,05

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
De 10 à 11 ans	9,80	10,18	10,75	11,13	11,69	12,06	13,15
De 11 à 12 ans	9,87	10,26	10,83	11,22	11,78	12,15	13,26
De 12 à 13 ans	9,95	10,34	10,92	11,31	11,87	12,25	13,37
De 13 à 14 ans	10,03	10,43	11,01	11,40	11,97	12,35	13,47
De 14 à 15 ans	10,11	10,51	11,09	11,48	12,06	12,44	13,58
De 15 à 16 ans	10,19	10,59	11,18	11,57	12,16	12,54	13,68
De 16 à 17 ans	10,27	10,67	11,27	11,66	12,25	12,64	13,79
De 17 à 18 ans	10,35	10,75	11,35	11,75	12,35	12,74	13,90
De 18 à 19 ans	10,43	10,83	11,44	11,84	12,44	12,83	14,00
De 19 à 20 ans	10,51	10,92	11,53	11,93	12,53	12,93	14,11
Plus de 20 ans	10,58	11,00	11,61	12,02	12,63	13,03	14,21

Grilles historiques repères à perspective décembre 2005 au 1^{er} juin 2004

Annexe III (art. 7)

1. Salariés permanents

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 3 ans	1 468,39	1 525,86	1 610,94	1 667,84	1 751,82	1 807,15	1 917,84
De 3 à 6 ans	1 506,93	1 565,91	1 653,23	1 711,62	1 797,80	1 854,59	2 023,60
De 6 à 9 ans	1 545,48	1 605,96	1 695,51	1 755,40	1 843,79	1 902,03	2 075,36
De 9 à 12 ans	1 584,02	1 646,02	1 737,80	1 799,18	1 889,77	1 949,47	2 127,12
De 12 à 15 ans	1 622,57	1 686,07	1 780,09	1 842,96	1 935,76	1 996,91	2 178,89
De 15 à 18 ans	1 661,11	1 726,13	1 822,38	1 886,74	1 981,74	2 044,34	2 230,65
De 18 à 20 ans	1 699,66	1 766,18	1 864,66	1 930,53	2 027,73	2 091,78	2 282,41
Plus de 20 ans	1 725,35	1 792,88	1 892,85	1 959,71	2 058,39	2 123,41	2 316,91

2. Salariés saisonniers

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 12 mois	1 468,39	1 525,86	1 610,94	1 667,84	1 751,82	1 807,15	1 917,84
De 1 à 2 ans	1 481,23	1 539,21	1 625,04	1 682,43	1 767,15	1 822,97	1 989,10
De 2 à 3 ans	1 494,08	1 552,56	1 639,13	1 697,03	1 782,47	1 838,78	2 006,35
De 3 à 4 ans	1 506,93	1 565,91	1 653,23	1 711,62	1 797,80	1 854,59	2 023,60
De 4 à 5 ans	1 519,78	1 579,26	1 667,32	1 726,32	1 813,13	1 870,41	2 040,86

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
De 5 à 6 ans	1 532,63	1 592,61	1 681,42	1 740,81	1 828,46	1 886,22	2 058,11
De 6 à 7 ans	1 545,48	1 605,96	1 695,51	1 755,40	1 843,79	1 902,03	2 075,36
De 7 à 8 ans	1 558,32	1 619,32	1 709,61	1 770,00	1 859,12	1 917,84	2 092,62
De 8 à 9 ans	1 571,17	1 632,67	1 723,71	1 784,59	1 874,44	1 933,66	2 109,87
De 9 à 10 ans	1 584,02	1 646,02	1 737,80	1 799,18	1 889,77	1 949,47	2 127,12
De 10 à 11 ans	1 596,87	1 659,37	1 751,90	1 813,78	1 905,10	1 965,28	2 144,38
De 11 à 12 ans	1 609,72	1 672,72	1 765,99	1 828,37	1 920,43	1 981,09	2 161,63
De 12 à 13 ans	1 622,57	1 686,07	1 780,09	1 842,96	1 935,76	1 996,91	2 178,89
De 13 à 14 ans	1 635,41	1 699,42	1 794,18	1 857,56	1 951,09	2 012,72	2 196,14
De 14 à 15 ans	1 648,26	1 712,77	1 808,28	1 872,15	1 966,42	2 028,53	2 213,39
De 15 à 16 ans	1 661,11	1 726,13	1 822,38	1 886,74	1 981,74	2 044,34	2 230,65
De 16 à 17 ans	1 673,96	1 739,48	1 836,47	1 901,34	1 997,07	2 060,16	2 247,90
De 17 à 18 ans	1 686,81	1 752,83	1 850,57	1 915,93	2 012,40	2 075,97	2 265,15
De 18 à 19 ans	1 699,66	1 766,18	1 864,66	1 930,53	2 027,73	2 091,78	2 282,41
De 19 à 20 ans	1 712,51	1 779,53	1 878,76	1 945,12	2 043,06	2 107,59	2 299,66
Plus de 20 ans	1 725,35	1 792,88	1 892,85	1 959,71	2 058,39	2 123,41	2 316,91

Avenant n° 64 du 15 novembre 2004

[Étendu par arr. 8 sept. 2006, JO 20 sept.]

Préambule

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

Article 1er

Les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis 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

Il a été convenu que ces grilles de taux horaires minimaux professionnels garanties progressent, au titre de la convergence, de 11,43 % sur 3 ans. Une première augmentation de 3,674 % est intervenue au 1^{er} décembre 2003. Comme cela était prévu, la deuxième intervient au 1^{er} décembre 2004, à hauteur de 3,674 %. La dernière, de 3,674 % également, interviendra au 1^{er} décembre 2005.

Article 3

Il est rappelé que 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 est possible d'en réduire proportionnellement le montant et ce dans le respect des accords d'entreprise existants.

Article 4

Les grilles qui servent 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 de 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 perspectives décembre 2005 et complétés, le cas échéant, à due concurrence (complément différentiel).

Article 5

Les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 ne peuvent, quant à elles, plus être utilisées, pour servir de référence, 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 6

Au 1^{er} décembre 2004, par rapport aux grilles de décembre 2003, les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis sont revalorisés de :

+ 5,48 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 179;

+ 4,91 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 565.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2004 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1^{er} décembre 2003 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2004.

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

Article 7

Au 1^{er} décembre 2004, les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 sont revalorisées, par rapport aux mêmes grilles conventionnelles de décembre 2003, de :

+ 1,75 %, au coefficient 179 ;

+ 1,20 %, au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 565.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2004 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1^{er} décembre 2003 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2004.

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

Article 8

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisées sur la base d'une augmentation annuelle de + 2 % au 1^{er} décembre 2004 :

— Indemnité compensatrice de panier : de 5,27 € à 5,37 €.

— Indemnité compensatrice d'équipement :

— pour les skis et bâtons : de 34,23 € à 34,91 €.

— pour les chaussures : de 14,52 € à 14,81 €.

— Prime de langue étrangère : de 43,23 € à 44,09 €.

Article 9

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

Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} décembre 2004

(Annexe III, article 7)

1. Salariés permanents

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 3 ans	9,41	9,77	10,32	10,68	11,21	11,57	12,62
De 3 à 6 ans	9,65	10,03	10,59	10,96	11,51	11,87	12,95
De 6 à 9 ans	9,90	10,29	10,86	11,24	11,80	12,17	13,28
De 9 à 12 ans	10,15	10,54	11,13	11,52	12,10	12,48	13,61
De 12 à 15 ans	10,39	10,80	11,40	11,80	12,39	12,78	13,94
De 15 à 18 ans	10,64	11,06	11,67	12,08	12,69	13,09	14,27
De 18 à 20 ans	10,89	11,31	11,94	12,36	12,98	13,39	14,60
Plus de 20 ans	11,05	11,48	12,12	12,55	13,18	13,59	14,82

2. Salariés saisonniers

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 12 mois	9,41	9,77	10,32	10,68	11,21	11,57	12,62
De 1 à 2 ans	9,49	9,86	10,41	10,77	11,31	11,67	12,73
De 2 à 3 ans	9,57	9,94	10,50	10,87	11,41	11,77	12,84
De 3 à 4 ans	9,65	10,03	10,59	10,96	11,51	11,87	12,95
De 4 à 5 ans	9,74	10,12	10,68	11,05	11,61	11,97	13,06
De 5 à 6 ans	9,82	10,20	10,77	11,15	11,71	12,07	13,17
De 6 à 7 ans	9,90	10,29	10,86	11,24	11,80	12,17	13,28
De 7 à 8 ans	9,98	10,37	10,95	11,33	11,90	12,28	13,39
De 8 à 9 ans	10,07	10,46	11,04	11,43	12,00	12,38	13,50
De 9 à 10 ans	10,15	10,54	11,13	11,52	12,10	12,48	13,61
De 10 à 11 ans	10,23	10,63	11,22	11,61	12,20	12,58	13,72
De 11 à 12 ans	10,31	10,71	11,31	11,71	12,29	12,68	13,83
De 12 à 13 ans	10,39	10,80	11,40	11,80	12,39	12,78	13,94
De 13 à 14 ans	10,48	10,89	11,49	11,89	12,49	12,88	14,05
De 14 à 15 ans	10,56	10,97	11,58	11,99	12,59	12,98	14,16
De 15 à 16 ans	10,64	11,06	11,67	12,08	12,69	13,09	14,27
De 16 à 17 ans	10,72	11,14	11,76	12,17	12,78	13,19	14,38
De 17 à 18 ans	10,81	11,23	11,85	12,27	12,88	13,29	14,49
De 18 à 19 ans	10,89	11,31	11,94	12,36	12,98	13,39	14,60
De 19 à 20 ans	10,97	11,40	12,03	12,45	13,08	13,49	14,71
Plus de 20 ans	11,05	11,48	12,12	12,55	13,18	13,59	14,82

Grilles historiques repères à perspective décembre 2005 au 1^{er} décembre 2004

(Annexe III, article 7)

1. Salariés permanents

[en euros]

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
Moins de 3 ans	1 479,17	1 536,84	1 622,20
De 3 à 6 ans	1 517,99	1 577,19	1 664,78
De 6 à 9 ans	1 556,82	1 617,53	1 707,36
De 9 à 12 ans	1 595,65	1 657,87	1 749,95
De 12 à 15 ans	1 634,48	1 698,21	1 792,53
De 15 à 18 ans	1 673,31	1 738,55	1 835,11
De 18 à 20 ans	1 712,13	1 778,90	1 877,69
Plus de 20 ans	1 738,02	1 805,79	1 906,08

(en euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
Moins de 3 ans	1 679,26	1 763,44	1 818,89	1 983,81
De 3 à 6 ans	1 723,34	1 809,73	1 866,64	2 035,89
De 6 à 9 ans	1 767,42	1 856,02	1 914,38	2 087,96
De 9 à 12 ans	1 811,50	1 902,31	1 962,13	2 140,4
De 12 à 15 ans	1 855,58	1 948,60	2 009,88	2 192,11
De 15 à 18 ans	1 899,66	1 994,89	2 057,62	2 244,19
De 18 à 20 ans	1 943,74	2 041,18	2 105,37	2 296,26
Plus de 20 ans	1 973,13	2 072,04	2 137,20	2 330,98

2. Salariés saisonniers

[en euros]

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
Moins de 12 mois	1 479,17	1 536,84	1 622,20
De 1 à 2 ans	1 492,11	1 550,29	1 636,39
De 2 à 3 ans	1 505,05	1 563,74	1 650,59
De 3 à 4 ans	1 517,99	1 577,19	1 664,78
De 4 à 5 ans	1 530,94	1 590,63	1 678,97
De 5 à 6 ans	1 543,88	1 604,08	1 693,17
De 6 à 7 ans	1 556,82	1 617,53	1 707,36

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
De 7 à 8 ans	1 569,76	1 630,98	1 721,56
De 8 à 9 ans	1 582,71	1 644,42	1 735,75
De 9 à 10 ans	1 595,65	1 657,87	1 749,95
De 10 à 11 ans	1 608,59	1 671,32	1 764,14
De 11 à 12 ans	1 621,54	1 684,76	1 778,33
De 12 à 13 ans	1 634,48	1 698,21	1 792,53
De 13 à 14 ans	1 647,42	1 711,66	1 806,72
De 14 à 15 ans	1 660,36	1 725,11	1 820,92
De 15 à 16 ans	1 673,31	1 738,55	1 835,11
De 16 à 17 ans	1 686,25	1 752,00	1 849,30
De 17 à 18 ans	1 699,19	1 765,45	1 863,50
De 18 à 19 ans	1 712,13	1 778,90	1 877,69
De 19 à 20 ans	1 725,08	1 792,34	1 891,89
Plus de 20 ans	1 738,02	1 805,79	1 906,08

(en euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
Moins de 12 mois	1 679,26	1 763,44	1 818,89	1 983,81
De 1 à 2 ans	1 693,95	1 778,87	1 834,81	2 001,17
De 2 à 3 ans	1 708,65	1 794,30	1 850,72	2 018,53
De 3 à 4 ans	1 723,34	1 809,73	1 866,64	2 035,89
De 4 à 5 ans	1 738,04	1 825,16	1 882,55	2 053,25
De 5 à 6 ans	1 752,73	1 840,59	1 898,47	2 070,61
De 6 à 7 ans	1 767,42	1 856,02	1 914,38	2 087,96
De 7 à 8 ans	1 782,12	1 871,45	1 930,30	2 105,32
De 8 à 9 ans	1 796,81	1 886,88	1 946,21	2 122,68
De 9 à 10 ans	1 811,50	1 902,31	1 962,13	2 140,04
De 10 à 11 ans	1 826,20	1 917,74	1 978,04	2 157,40
De 11 à 12 ans	1 840,89	1 933,17	1 993,96	2 174,76
De 12 à 13 ans	1 855,58	1 948,60	2 009,88	2 192,11
De 13 à 14 ans	1 870,28	1 964,03	2 025,79	2 209,47
De 14 à 15 ans	1 884,97	1 979,46	2 041,71	2 226,83
De 15 à 16 ans	1 899,66	1 994,89	2 057,62	2 244,19
De 16 à 17 ans	1 914,36	2 010,32	2 073,54	2 261,55
De 17 à 18 ans	1 929,05	2 025,75	2 089,45	2 278,91
De 18 à 19 ans	1 943,74	2 041,18	2 105,37	2 296,26

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
De 19 à 20 ans	1 958,44	2 056,61	2 121,28	2 313,62
Plus de 20 ans	1 973,13	2 072,04	2 137,20	2 330,98

Avenant n° 65 du 20 juin 2005

[Étendu par arr. 21 sept. 2006, JO 30 sept.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 et de l'avenant n° 61, annexe III.

Conformément aux dispositions de ces avenants et afin d'opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans, ont été créées :

- des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» destinés, sous réserve des engagements pris par les entreprises en matière de maintien de rémunération, 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 ;
- des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» applicables, pour un temps plein, uniquement aux entreprises passées à 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre la progression de la grille conventionnelle.

Article 1er

Au 1^{er} juin 2005, «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» sont revalorisées de :

- + 1 %, au coefficient 179 ;
- + 1 %, au coefficient 565,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2005 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2004.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2005, les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» sont revalorisées de :

- + 1 %, au coefficient 179 ;
- + 1 %, au coefficient 565,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2005 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» du 1^{er} décembre 2004.

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

Article 3

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

Annexe

Grilles des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2005

1. Salariés permanents

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 3 ans	9,50	9,87	10,42	10,79	11,33	11,68	12,74
De 3 à 6 ans	9,75	10,13	10,69	11,07	11,62	11,99	13,08
De 6 à 9 ans	10,00	10,39	10,97	11,35	11,92	12,30	13,41
De 9 à 12 ans	10,25	10,65	11,24	11,64	12,22	12,60	13,75
De 12 à 15 ans	10,50	10,91	11,51	11,92	12,52	12,91	14,08
De 15 à 18 ans	10,75	11,17	11,79	12,20	12,81	13,22	14,41
De 18 à 20 ans	11,00	11,43	12,06	12,48	13,11	13,52	14,75
Plus de 20 ans	11,16	11,60	12,24	12,67	13,31	13,73	14,97

2. Salariés saisonniers

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	185	195	210	220	235	245	275
Moins de 12 mois	9,50	9,87	10,42	10,79	11,33	11,68	12,74
De 1 à 2 ans	9,58	9,96	10,51	10,88	11,43	11,78	12,85
De 2 à 3 ans	9,67	10,04	10,60	10,97	11,52	11,89	12,97
De 3 à 4 ans	9,75	10,13	10,69	11,07	11,62	11,99	13,08
De 4 à 5 ans	9,83	10,22	10,78	11,16	11,72	12,09	13,19
De 5 à 6 ans	9,92	10,30	10,88	11,26	11,82	12,19	13,30
De 6 à 7 ans	10,00	10,39	10,97	11,35	11,92	12,30	13,41
De 7 à 8 ans	10,08	10,48	11,06	11,45	12,02	12,40	13,52
De 8 à 9 ans	10,17	10,56	11,15	11,54	12,12	12,50	13,63
De 9 à 10 ans	10,25	10,65	11,24	11,64	12,22	12,60	13,75
De 10 à 11 ans	10,33	10,73	11,33	11,73	12,32	12,70	13,86
De 11 à 12 ans	10,42	10,82	11,42	11,82	12,42	12,81	13,97
De 12 à 13 ans	10,50	10,91	11,51	11,92	12,52	12,91	14,08
De 13 à 14 ans	10,58	10,99	11,60	12,01	12,61	13,01	14,19
De 14 à 15 ans	10,66	11,08	11,70	12,11	12,71	13,11	14,30
De 15 à 16 ans	10,75	11,17	11,79	12,20	12,81	13,22	14,41
De 16 à 17 ans	10,83	11,25	11,88	12,30	12,91	13,32	14,53
De 17 à 18 ans	10,91	11,34	11,97	12,39	13,01	13,42	14,64
De 18 à 19 ans	11,00	11,43	12,06	12,48	13,11	13,52	14,75
De 19 à 20 ans	11,08	11,51	12,15	12,58	13,21	13,62	14,86
Plus de 20 ans	11,16	11,60	12,24	12,67	13,31	13,73	14,97

1. Salariés permanents

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
Moins de 3 ans	1 493,36	1 552,21	1 638,42
De 3 à 6 ans	1 533,17	1 592,96	1 681,43
De 6 à 9 ans	1 572,39	1 633,70	1 724,44
De 9 à 12 ans	1 611,61	1 674,45	1 767,44
De 12 à 15 ans	1 650,82	1 715,19	1 810,45
De 15 à 18 ans	1 690,04	1 755,94	1 853,46
De 18 à 20 ans	1 729,26	1 796,69	1 896,47
Plus de 20 ans	1 755,40	1 823,85	1 925,14

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
Moins de 3 ans	1 696,05	1 781,08	1 837,08	2 003,65
De 3 à 6 ans	1 740,58	1 827,83	1 885,30	2 056,25
De 6 à 9 ans	1 785,10	1 874,58	1 933,53	2 108,84
De 9 à 12 ans	1 829,62	1 921,34	1 981,75	2 161,44
De 12 à 15 ans	1 874,14	1 968,09	2 029,97	2 214,04
De 15 à 18 ans	1 918,66	2 014,84	2 078,20	2 266,63
De 18 à 20 ans	1 963,18	2 061,50	2 126,42	2 319,23
Plus de 20 ans	1 992,86	2 092,76	2 158,57	2 354,29

2. Salariés saisonniers

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
Moins de 3 ans	1 493,96	1 552,21	1 638,42
De 1 à 2 ans	1 507,03	1 565,79	1 652,76
De 2 à 3 ans	1 520,10	1 579,38	1 667,09
De 3 à 4 ans	1 533,17	1 592,96	1 681,43
De 4 à 5 ans	1 546,25	1 606,54	1 695,76
De 5 à 6 ans	1 559,32	1 620,12	1 710,10
De 6 à 7 ans	1 572,39	1 633,70	1 724,44
De 7 à 8 ans	1 585,46	1 647,29	1 738,77

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
De 8 à 9 ans	1 598,53	1 560,87	1 753,11
De 9 à 10 ans	1 611,61	1 674,45	1 767,44
De 10 à 11 ans	1 624,68	1 688,03	1 781,78
De 11 à 12 ans	1 637,75	1 701,61	1 796,12
De 12 à 13 ans	1 650,82	1 715,19	1 810,45
De 13 à 14 ans	1 663,89	1 728,78	1 824,79
De 14 à 15 ans	1 676,97	1 742,36	1 839,13
De 15 à 16 ans	1 690,04	1 755,94	1 853,46
De 16 à 17 ans	1 703,11	1 769,52	1 867,80
De 17 à 18 ans	1 716,18	1 783,10	1 882,13
De 18 à 19 ans	1 729,26	1 796,69	1 896,47
De 19 à 20 ans	1 742,33	1 810,27	1 910,81
Plus de 20 ans	1 755,40	1 823,85	1 925,14

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
Moins de 3 ans	1 696,05	1 781,08	1 837,08	2 003,65
De 1 à 2 ans	1 710,89	1 796,66	1 853,15	2 021,18
De 2 à 3 ans	1 725,73	1 812,25	1 869,23	2 038,72
De 3 à 4 ans	1 740,58	1 827,83	1 885,30	2 056,25
De 4 à 5 ans	1 755,42	1 843,41	1 901,38	2 073,78
De 5 à 6 ans	1 770,26	1 859,00	1 917,45	2 091,31
De 6 à 7 ans	1 785,10	1 874,58	1 933,53	2 108,84
De 7 à 8 ans	1 799,94	1 890,17	1 949,60	2 126,38
De 8 à 9 ans	1 814,78	1 905,75	1 965,68	2 143,91
De 9 à 10 ans	1 829,62	1 921,34	1 981,75	2 161,44
De 10 à 11 ans	1 844,46	1 936,92	1 997,82	2 178,97
De 11 à 12 ans	1 859,30	1 952,51	2 013,90	2 196,50
De 12 à 13 ans	1 874,14	1 968,09	2 029,97	2 214,04
De 13 à 14 ans	1 888,98	1 983,67	2 046,05	2 231,57
De 14 à 15 ans	1 903,82	1 999,26	2 062,12	2 249,10
De 15 à 16 ans	1 918,66	2 014,84	2 078,20	2 266,63
De 16 à 17 ans	1 933,50	2 030,43	2 094,27	2 284,16
De 17 à 18 ans	1 948,34	2 046,01	2 110,35	2 301,70
De 18 à 19 ans	1 963,18	2 061,50	2 126,42	2 319,23

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
De 19 à 20 ans	1 978,02	2 077,18	2 142,50	2 336,76
Plus de 20 ans	1 992,86	2 092,76	2 158,57	2 354,29

Avenant n° 66 du 23 novembre 2005

[Étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 2007]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le prolongement des dispositions de l'avenant n° 27 qui visait à opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans. La dernière étape de ce processus de convergence a ainsi été formalisée ce jour de la manière suivante :

Revalorisation à compter du 1^{er} décembre 2005, par rapport aux «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2004 :

+ 5,64 % (1,90 % × 3,674 %) au coefficient 179 ;

+ 4,71 % (1 % × 3,674 %) au coefficient 565.

Revalorisation à compter du 1^{er} décembre 2005, par rapport aux «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» :

+ 1,90 %, au coefficient 179 ;

+ 1 %, au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 565.

NB : ces augmentations englobent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2005.

Les augmentations de 3,674 % correspondent à la progression liée à la convergence.

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

Ceci étant, la convergence étant désormais réalisée, il n'est plus utile de maintenir ces différentes grilles.

Article 1er

Les grilles qu'il convient désormais d'utiliser figurent en annexe, à la fin du présent avenant.

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 1,90 %, au 1^{er} décembre 2005 :

— indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,37 € à 5,47 € ;

— indemnité compensatrice d'équipement :

— pour les skis et bâtons : elle est portée de 34,91 € à 35,57 € ;

— pour les chaussures : elle est portée de 14,81 € à 15,09 € ;

— prime de langue étrangère : elle est portée de 44,09 € à 44,93 €.

Article 3

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

Annexe

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis au 1^{er} décembre 2005 sur la base de 151,67 heures

1. Salariés permanents

(En euros)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
Moins de 3 ans	1 507,06	1 565,47	1 651,85
De 3 à 6 ans	1 546,62	1 606,56	1 695,21
De 6 à 9 ans	1 586,18	1 647,66	1 738,57
De 9 à 12 ans	1 625,74	1 688,75	1 781,93
De 12 à 15 ans	1 665,30	1 729,84	1 825,29
De 15 à 18 ans	1 704,86	1 770,94	1 868,65
De 18 à 20 ans	1 744,43	1 812,03	1 912,01
Plus de 20 ans	1 770,80	1 839,43	1 940,92

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
Moins de 3 ans	1 709,56	1 794,64	1 850,65	2 017,07
De 3 à 6 ans	1 754,44	1 841,75	1 899,23	2 070,01
De 6 à 9 ans	1 799,31	1 888,86	1 947,81	2 122,96
De 9 à 12 ans	1 844,19	1 935,97	1 996,39	2 175,91
De 12 à 15 ans	1 889,07	1 983,08	2 044,97	2 228,86
De 15 à 18 ans	1 933,94	2 030,19	2 093,55	2 281,81
De 18 à 20 ans	1 978,82	2 077,30	2 142,13	2 334,75
Plus de 20 ans	2 008,74	2 108,71	2 174,52	2 370,05

2. Salariés saisonniers

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
Moins de 12 mois	1 507,06	1 565,47	1 651,85
De 1 à 2 ans	1 520,25	1 579,17	1 666,30
De 2 à 3 ans	1 533,44	1 592,87	1 680,75
De 3 à 4 ans	1 546,62	1 606,56	1 695,21
De 4 à 5 ans	1 559,81	1 620,26	1 709,66
De 5 à 6 ans	1 573,00	1 633,96	1 724,11
De 6 à 7 ans	1 586,18	1 647,66	1 738,57
De 7 à 8 ans	1 599,37	1 661,36	1 753,02
De 8 à 9 ans	1 612,56	1 675,05	1 767,48
De 9 à 10 ans	1 625,74	1 688,75	1 781,93
De 10 à 11 ans	1 638,93	1 702,45	1 796,38

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	185	195	210
De 11 à 12 ans	1 652,12	1 716,15	1 810,84
De 12 à 13 ans	1 665,30	1 729,84	1 825,29
De 13 à 14 ans	1 678,49	1 743,54	1 839,74
De 14 à 15 ans	1 691,68	1 757,24	1 854,20
De 15 à 16 ans	1 704,86	1 770,94	1 868,65
De 16 à 17 ans	1 718,05	1 784,64	1 883,11
De 17 à 18 ans	1 731,24	1 798,33	1 897,56
De 18 à 19 ans	1 744,43	1 812,03	1 912,01
De 19 à 20 ans	1 757,61	1 825,73	1 926,47
Plus de 20 ans	1 770,80	1 839,43	1 940,92

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	220	235	245	275
Moins de 12 mois	1 709,56	1 794,64	1 850,65	2 017,07
De 1 à 2 ans	1 724,52	1 810,35	1 866,84	2 034,72
De 2 à 3 ans	1 739,48	1 826,05	1 883,04	2 052,36
De 3 à 4 ans	1 754,44	1 841,75	1 899,23	2 070,01
De 4 à 5 ans	1 769,40	1 857,46	1 915,42	2 087,66
De 5 à 6 ans	1 784,36	1 873,16	1 931,62	2 105,31
De 6 à 7 ans	1 799,31	1 888,86	1 947,81	2 122,96
De 7 à 8 ans	1 814,27	1 904,57	1 964,00	2 140,61
De 8 à 9 ans	1 829,23	1 920,27	1 980,20	2 158,26
De 9 à 10 ans	1 844,19	1 935,97	1 996,39	2 175,91
De 10 à 11 ans	1 859,15	1 951,68	2 012,58	2 193,56
De 11 à 12 ans	1 874,11	1 967,38	2 028,78	2 211,21
De 12 à 13 ans	1 889,07	1 983,08	2 044,97	2 228,86
De 13 à 14 ans	1 904,02	1 998,79	2 061,16	2 246,51
De 14 à 15 ans	1 918,98	2 014,49	2 077,36	2 264,16
De 15 à 16 ans	1 933,94	2 030,19	2 093,55	2 281,81
De 16 à 17 ans	1 948,90	2 045,90	2 109,74	2 299,46
De 17 à 18 ans	1 963,86	2 061,60	2 125,94	2 317,10
De 18 à 19 ans	1 978,82	2 077,30	2 142,13	2 334,75
De 19 à 20 ans	1 993,78	2 093,00	2 158,32	2 352,40
Plus de 20 ans	2 008,74	2 108,71	2 174,52	2 370,05

Avenant n° 67 du 7 juin 2006

[Étendu par arr. 31 janv. 2007, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} juin 2006]

Article 1

Au 1^{er} juin 2006, les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 1 %,

cette revalorisation étant linéaire du coefficient 185 au coefficient 275 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005.

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

Article 2

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

Article 3

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures en euros

au 1^{er} juin 2006

Annexe III (article 7)

1 - Salariés permanents

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	185	195	210	220
moins de 3 ans	1 522.13	1 581.13	1 668.36	1 726.66
de 3 à 6 ans	1 562.09	1 622.63	1 712.16	1 771.98
de 6 à 9 ans	1 602.05	1 664.13	1 755.95	1 817.31
de 9 à 12 ans	1 642.00	1 705.64	1 799.75	1 862.63
de 12 à 15 ans	1 681.96	1 747.14	1 843.54	1 907.96
de 15 à 18 ans	1 721.91	1 788.65	1 887.34	1 953.28
de 18 à 20 ans	1 761.87	1 830.15	1 931.13	1 998.61
plus de 20 ans	1 788.51	1 857.82	1 960.33	2 028.82

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	235	245	275
moins de 3 ans	1 812.59	1 869.16	2 037.24
de 3 à 6 ans	1 860.17	1 918.22	2 090.71
de 6 à 9 ans	1 907.75	1 967.29	2 144.19
de 9 à 12 ans	1 955.33	2 016.35	2 197.67
de 12 à 15 ans	2 002.91	2 065.42	2 251.15
de 15 à 18 ans	2 050.49	2 114.48	2 304.62

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	235	245	275
de 18 à 20 ans	2 098.07	2 163.55	2 358.10
plus de 20 ans	2 129.79	2 196.26	2 393.75

2 - Salariés saisonniers

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	185	195	210	220
moins de 12 mois	1 522.13	1 581.13	1 668.36	1 726.66
de 1 à 2 ans	1 535.45	1 594.96	1 682.96	1 741.77
de 2 à 3 ans	1 548.77	1 608.79	1 697.56	1 756.87
de 3 à 4 ans	1 562.09	1 622.63	1 712.16	1 771.98
de 4 à 5 ans	1 575.41	1 636.46	1 726.76	1 787.09
de 5 à 6 ans	1 588.73	1 650.30	1 741.36	1 802.20
de 6 à 7 ans	1 602.05	1 664.13	1 755.95	1 817.31
de 7 à 8 ans	1 615.36	1 677.97	1 770.55	1 832.42
de 8 à 9 ans	1 628.68	1 691.80	1 785.15	1 847.52
de 9 à 10 ans	1 642.00	1 705.64	1 799.75	1 862.63
de 10 à 11 ans	1 655.32	1 719.47	1 814.35	1 877.74
de 11 à 12 ans	1 668.64	1 733.31	1 828.95	1 892.85
de 12 à 13 ans	1 681.96	1 747.14	1 843.54	1 907.96
de 13 à 14 ans	1 695.28	1 760.98	1 858.14	1 923.06
de 14 à 15 ans	1 708.59	1 774.81	1 872.74	1 938.17
de 15 à 16 ans	1 721.91	1 788.65	1 887.34	1 953.28
de 16 à 17 ans	1 735.23	1 802.48	1 901.94	1 968.39
de 17 à 18 ans	1 748.55	1 816.32	1 916.53	1 983.50
de 18 à 19 ans	1 761.87	1 830.15	1 931.13	1 998.61
de 19 à 20 ans	1 775.19	1 843.99	1 945.73	2 013.71
plus de 20 ans	1 788.51	1 857.82	1 960.33	2 028.82

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	235	245	275
moins de 12 mois	1 812.59	1 869.16	2 037.24
de 1 à 2 ans	1 828.45	1 885.51	2 055.06
de 2 à 3 ans	1 844.31	1 901.87	2 072.89
de 3 à 4 ans	1 860.17	1 918.22	2 090.71
de 4 à 5 ans	1 876.03	1 934.58	2 108.54
de 5 à 6 ans	1 891.89	1 950.93	2 126.37

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	235	245	275
de 6 à 7 ans	1 907.75	1 967.29	2 144.19
de 7 à 8 ans	1 923.61	1 983.64	2 162.02
de 8 à 9 ans	1 939.47	2 000.00	2 179.84
de 9 à 10 ans	1 955.33	2 016.35	2 197.67
de 10 à 11 ans	1 971.19	2 032.71	2 215.50
de 11 à 12 ans	1 987.05	2 049.06	2 233.32
de 12 à 13 ans	2 002.91	2 065.42	2 251.15
de 13 à 14 ans	2 018.77	2 081.77	2 268.97
de 14 à 15 ans	2 034.63	2 098.13	2 286.80
de 15 à 16 ans	2 050.49	2 114.48	2 304.62
de 16 à 17 ans	2 066.35	2 130.84	2 322.45
de 17 à 18 ans	2 082.21	2 147.20	2 340.28
de 18 à 19 ans	2 098.07	2 163.55	2 358.10
de 19 à 20 ans	2 113.93	2 179.91	2 375.93
plus de 20 ans	2 129.79	2 196.26	2 393.75

Avenant n° 68 du 15 novembre 2006

[Étendu par arr. 6 juill. 2007, JO 17 juill.]

Préambule

Jusqu'au 30 juin 2006, deux grilles de rémunération peuvent être appliquées :

- la grille des coefficients pour les entreprises n'appliquant pas encore les dispositions de l'avenant n° 32, signé le 5 juillet 2006 ;
- la grille des Niveaux de Rémunération pour les entreprises appliquant ce même avenant.

Article 1

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

- + 2,10 %, au coefficient 179,
- + 1,50 %, au coefficient 275,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 275.

→ Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2006.

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

Article 2

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

- + 2,10 %, au coefficient 179,
- + 1,50 %, au coefficient 275,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 275.

→ Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2006.

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

Article 3

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1,10 %, au Niveau de Rémunération 221,

+ 0,50 %, au Niveau de Rémunération 279,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 221 et 279.

→ Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 5 juillet 2006.

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

Article 4

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 %, au 1^{er} décembre 2006 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,47 € à 5,58 €

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 35,57 € à 36,28 €

- pour les chaussures : elle est portée de 15,09 € à 15,39 €

Prime de langue étrangère : elle est portée de 44,93 € à 45,83 €

Article 5

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

Article 6

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis - Pour 151,67 heures

en euros

au 1^{er} décembre 2006

ANNEXE III (article 7)

1) Salariés permanents

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	185	195	210
moins de 3 ans	1 538.14	1 596.78	1 683.34
de 3 à 6 ans	1 578.52	1 638.69	1 727.53
de 6 à 9 ans	1 618.90	1 680.61	1 771.71
de 9 à 12 ans	1 659.27	1 722.53	1 815.90
de 12 à 15 ans	1 699.65	1 764.44	1 860.09
de 15 à 18 ans	1 740.02	1 806.36	1 904.28
de 18 à 20 ans	1 780.40	1 848.27	1 948.46
plus de 20 ans	1 807.32	1 876.22	1 977.92

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	220	235	245	275
moins de 3 ans	1 741.08	1 826.05	1 881.88	2 047.33
de 3 à 6 ans	1 786.78	1 873.98	1 931.28	2 101.07

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	220	235	245	275
de 6 à 9 ans	1 832.49	1 921.91	1 980.68	2 154.81
de 9 à 12 ans	1 878.19	1 969.85	2 030.08	2 208.55
de 12 à 15 ans	1 923.89	2 017.78	2 079.48	2 262.30
de 15 à 18 ans	1 969.60	2 065.71	2 128.88	2 316.04
de 18 à 20 ans	2 015.30	2 113.65	2 178.28	2 369.78
plus de 20 ans	2 045.77	2 145.60	2 211.21	2 405.61

2) Salariés saisonniers

Ancienneté	Coefficient hiérarchiques		
	185	195	210
moins de 12 mois	1 538.14	1 596.78	1 683.34
de 1 à 2 ans	1 551.60	1 610.75	1 698.07
de 2 à 3 ans	1 565.06	1 624.72	1 712.80
de 3 à 4 ans	1 578.52	1 638.69	1 727.53
de 4 à 5 ans	1 591.98	1 652.67	1 742.26
de 5 à 6 ans	1 605.44	1 666.64	1 756.98
de 6 à 7 ans	1 618.90	1 680.61	1 771.71
de 7 à 8 ans	1 632.35	1 694.58	1 786.44
de 8 à 9 ans	1 645.81	1 708.55	1 801.17
de 9 à 10 ans	1 659.27	1 722.53	1 815.90
de 10 à 11 ans	1 672.73	1 736.50	1 830.63
de 11 à 12 ans	1 686.19	1 750.47	1 845.36
de 12 à 13 ans	1 699.65	1 764.44	1 860.09
de 13 à 14 ans	1 713.11	1 778.41	1 874.82
de 14 à 15 ans	1 726.57	1 792.38	1 889.55
de 15 à 16 ans	1 740.02	1 806.36	1 904.28
de 16 à 17 ans	1 753.48	1 820.33	1 919.01
de 17 à 18 ans	1 766.94	1 834.30	1 933.73
de 18 à 19 ans	1 780.40	1 848.27	1 948.46
de 19 à 20 ans	1 793.86	1 862.24	1 963.19
plus de 20 ans	1 807.32	1 876.22	1 977.92

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	220	235	245	275
moins de 12 mois	1 741.08	1 826.05	1 881.88	2 047.33
de 1 à 2 ans	1 756.31	1 842.02	1 898.35	2 065.24

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	220	235	245	275
de 2 à 3 ans	1 771.55	1 858.00	1 914.81	2 083.15
de 3 à 4 ans	1 786.78	1 873.98	1 931.28	2 101.07
de 4 à 5 ans	1 802.02	1 889.96	1 947.75	2 118.98
de 5 à 6 ans	1 817.25	1 905.94	1 964.21	2 136.90
de 6 à 7 ans	1 832.49	1 921.91	1 980.68	2 154.81
de 7 à 8 ans	1 847.72	1 937.89	1 997.14	2 172.72
de 8 à 9 ans	1 862.96	1 953.87	2 013.61	2 190.64
de 9 à 10 ans	1 878.19	1 969.85	2 030.08	2 208.55
de 10 à 11 ans	1 893.42	1 985.83	2 046.54	2 226.47
de 11 à 12 ans	1 908.66	2 001.80	2 063.01	2 244.38
de 12 à 13 ans	1 923.89	2 017.78	2 079.48	2 262.30
de 13 à 14 ans	1 939.13	2 033.76	2 095.94	2 280.21
de 14 à 15 ans	1 954.36	2 049.74	2 112.41	2 298.12
de 15 à 16 ans	1 969.60	2 065.71	2 128.88	2 316.04
de 16 à 17 ans	1 984.83	2 081.69	2 145.34	2 333.95
de 17 à 18 ans	2 000.07	2 097.67	2 161.81	2 351.87
de 18 à 19 ans	2 015.30	2 113.65	2 178.28	2 369.78
de 19 à 20 ans	2 030.53	2 129.63	2 194.74	2 387.69
plus de 20 ans	2 045.77	2 145.60	2 211.21	2 405.61

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)

Au 1^{er} décembre 2006

Grille	
NR	Taux horaire
409	25.1835
408	25.1020
407	25.0205
406	24.9390
405	24.8575
404	24.7760
403	24.6945
402	24.6130
401	24.5315
400	24.4500
399	24.3695
398	24.2890

Grille	
NR	Taux horaire
397	24.2085
396	24.1280
395	24.0475
394	23.9669
393	23.8864
392	23.8059
391	23.7253
390	23.6448
389	23.5642
388	23.4836
387	23.4031
386	23.3225
385	23.2419
384	23.1613
383	23.0807
382	23.0001
381	22.9195
380	22.8389
379	22.7582
378	22.6776
377	22.5970
376	22.5163
375	22.4357
374	22.3550
373	22.2743
372	22.1936
371	22.1130
370	22.0323
369	21.9516
368	21.8709
367	21.7902
366	21.7095
365	21.6287
364	21.5480
363	21.4673
362	21.3865
361	21.3058

Grille	
NR	Taux horaire
360	21.2250
359	21.1443
358	21.0635
357	20.9827
356	20.9019
355	20.8211
354	20.7403
353	20.6595
352	20.5787
351	20.4979
350	20.4171
349	20.3363
348	20.2554
347	20.1746
346	20.0937
345	20.0129
344	19.9320
343	19.8511
342	19.7703
341	19.6894
340	19.6085
339	19.5276
338	19.4467
337	19.3658
336	19.2849
335	19.2039
334	19.1230
333	19.0421
332	18.9611
331	18.8802
330	18.7992
329	18.7183
328	18.6373
327	18.5563
326	18.4753
325	18.3943
324	18.3133

Grille	
NR	Taux horaire
323	18.2323
322	18.1513
321	18.0703
320	17.9893
319	17.9082
318	17.8272
317	17.7462
316	17.6651
315	17.5840
314	17.5030
313	17.4219
312	17.3408
311	17.2597
310	17.1787
309	17.0976
308	17.0164
307	16.9353
306	16.8542
305	16.7731
304	16.6920
303	16.6108
302	16.5297
301	16.4485
300	16.3674
299	16.2862
298	16.2050
297	16.1238
296	16.0426
295	15.9615
294	15.8803
293	15.7990
292	15.7178
291	15.6366
290	15.5554
289	15.4742
288	15.3929
287	15.3117

Grille	
NR	Taux horaire
286	15.2304
285	15.1491
284	15.0679
283	14.9866
282	14.9053
281	14.8240
280	14.7427
279	14.6614
278	14.5810
277	14.5006
276	14.4202
275	14.3397
274	14.2592
273	14.1787
272	14.0982
271	14.0177
270	13.9372
269	13.8566
268	13.7760
267	13.6954
266	13.6148
265	13.5342
264	13.4536
263	13.3729
262	13.2922
261	13.2115
260	13.1308
259	13.0501
258	12.9694
257	12.8886
256	12.8078
255	12.7270
254	12.6462
253	12.5654
252	12.4845
251	12.4037
250	12.3228

Grille	
NR	Taux horaire
249	12.2419
248	12.1610
247	12.0801
246	11.9991
245	11.9182
244	11.8372
243	11.7562
242	11.6752
241	11.5941
240	11.5131
239	11.4320
238	11.3509
237	11.2698
236	11.1887
235	11.1076
234	11.0264
233	10.9453
232	10.8641
231	10.7829
230	10.7017
229	10.6204
228	10.5392
227	10.4579
226	10.3766
225	10.2953
224	10.2140
223	10.1327
222	10.0513
221	9.9700
220	9.8894
219	9.8089
218	9.7283
217	9.6477
216	9.5670
215	9.4863
214	9.4056
213	9.3248

Grille	
NR	Taux horaire
212	9.2441
211	9.1632
210	9.0824
209	9.0015
208	8.9206
207	8.8397
206	8.7587
205	8.6777
204	8.5967
203	8.5156
202	8.4345
201	8.3534
200	8.2722

Avenant n° 69 du 25 juin 2007

[Étendu par arr. 7 déc. 2007, JO 15 déc.]

Préambule

Le présent avenant définit les grilles des rémunérations minimales conventionnelles applicables au 1^{er} juin 2007 :

- les grilles des coefficients ;
- la grille des Niveaux de Rémunération.

Article 1

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du coefficient 185 au coefficient 275 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du Niveau de Rémunération 222 au Niveau de Rémunération 279 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 3

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

Article 4

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures - en euros - au 1^{er} juin 2007

Annexe III (article 7)

1) Salariés permanents

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	185	195	210
moins de 3 ans	1 553.52	1 612.75	1 700.17
de 3 à 6 ans	1 594.30	1 655.08	1 744.80
de 6 à 9 ans	1 635.08	1 697.42	1 789.43
de 9 à 12 ans	1 675.86	1 739.75	1 834.06
de 12 à 15 ans	1 716.64	1 782.09	1 878.69
de 15 à 18 ans	1 757.42	1 824.42	1 923.32
de 18 à 20 ans	1 798.20	1 866.75	1 967.95
plus de 20 ans	1 825.39	1 894.98	1 997.70

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	220	235	245	275
moins de 3 ans	1 758.49	1 844.31	1 900.70	2 067.80
de 3 à 6 ans	1 804.65	1 892.72	1 950.59	2 122.08
de 6 à 9 ans	1 850.81	1 941.13	2 000.49	2 176.36
de 9 à 12 ans	1 896.97	1 989.55	2 050.38	2 230.64
de 12 à 15 ans	1 943.13	2 037.96	2 100.27	2 284.92
de 15 à 18 ans	1 989.29	2 086.37	2 150.17	2 339.20
de 18 à 20 ans	2 035.45	2 134.78	2 200.06	2 393.48
plus de 20 ans	2 066.23	2 167.06	2 233.32	2 429.66

2) Salariés saisonniers

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	185	195	210
moins de 12 mois	1 553.52	1 612.75	1 700.17
de 1 à 2 ans	1 567.12	1 626.86	1 715.05
de 2 à 3 ans	1 580.71	1 640.97	1 729.92
de 3 à 4 ans	1 594.30	1 655.08	1 744.80
de 4 à 5 ans	1 607.90	1 669.19	1 759.68
de 5 à 6 ans	1 621.49	1 683.30	1 774.55
de 6 à 7 ans	1 635.08	1 697.42	1 789.43
de 7 à 8 ans	1 648.68	1 711.53	1 804.31
de 8 à 9 ans	1 662.27	1 725.64	1 819.18

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	185	195	210
de 9 à 10 ans	1 675.86	1 739.75	1 834.06
de 10 à 11 ans	1 689.46	1 753.86	1 848.94
de 11 à 12 ans	1 703.05	1 767.97	1 863.81
de 12 à 13 ans	1 716.64	1 782.09	1 878.69
de 13 à 14 ans	1 730.24	1 796.20	1 893.57
de 14 à 15 ans	1 743.83	1 810.31	1 908.44
de 15 à 16 ans	1 757.42	1 824.42	1 923.32
de 16 à 17 ans	1 771.02	1 838.53	1 938.20
de 17 à 18 ans	1 784.61	1 852.64	1 953.07
de 18 à 19 ans	1 798.20	1 866.75	1 967.95
de 19 à 20 ans	1 811.80	1 880.87	1 982.83
plus de 20 ans	1 825.39	1 894.98	1 997.70

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	220	235	245	275
moins de 12 mois	1 758.49	1 844.31	1 900.70	2 067.80
de 1 à 2 ans	1 773.88	1 860.44	1 917.33	2 085.89
de 2 à 3 ans	1 789.26	1 876.58	1 933.96	2 103.99
de 3 à 4 ans	1 804.65	1 892.72	1 950.59	2 122.08
de 4 à 5 ans	1 820.04	1 908.86	1 967.22	2 140.17
de 5 à 6 ans	1 835.42	1 925.00	1 983.85	2 158.27
de 6 à 7 ans	1 850.81	1 941.13	2 000.49	2 176.36
de 7 à 8 ans	1 866.20	1 957.27	2 017.12	2 194.45
de 8 à 9 ans	1 881.59	1 973.41	2 033.75	2 212.55
de 9 à 10 ans	1 896.97	1 989.55	2 050.38	2 230.64
de 10 à 11 ans	1 912.36	2 005.68	2 067.01	2 248.73
de 11 à 12 ans	1 927.75	2 021.82	2 083.64	2 266.82
de 12 à 13 ans	1 943.13	2 037.96	2 100.27	2 284.92
de 13 à 14 ans	1 958.52	2 054.10	2 116.90	2 303.01
de 14 à 15 ans	1 973.91	2 070.23	2 133.53	2 321.10
de 15 à 16 ans	1 989.29	2 086.37	2 150.17	2 339.20
de 16 à 17 ans	2 004.68	2 102.51	2 166.80	2 357.29
de 17 à 18 ans	2 020.07	2 118.65	2 183.43	2 375.38
de 18 à 19 ans	2 035.45	2 134.78	2 200.06	2 393.48
de 19 à 20 ans	2 050.84	2 150.92	2 216.69	2 411.57
plus de 20 ans	2 066.23	2 167.06	2 233.32	2 429.66

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} juin 2007

Grille	
NR	Taux horaire
409	25.4353
408	25.3530
407	25.2707
406	25.1884
405	25.1061
404	25.0238
403	24.9414
402	24.8591
401	24.7768
400	24.6945
399	24.6132
398	24.5319
397	24.4506
396	24.3693
395	24.2879
394	24.2066
393	24.1253
392	24.0439
391	23.9626
390	23.8812
389	23.7998
388	23.7185
387	23.6371
386	23.5557
385	23.4743
384	23.3929
383	23.3115
382	23.2301
381	23.1487
380	23.0672
379	22.9858
378	22.9044
377	22.8229
376	22.7415
375	22.6600
374	22.5785

Grille	
NR	Taux horaire
373	22.4971
372	22.4156
371	22.3341
370	22.2526
369	22.1711
368	22.0896
367	22.0081
366	21.9266
365	21.8450
364	21.7635
363	21.6819
362	21.6004
361	21.5188
360	21.4373
359	21.3557
358	21.2741
357	21.1925
356	21.1110
355	21.0294
354	20.9478
353	20.8661
352	20.7845
351	20.7029
350	20.6213
349	20.5396
348	20.4580
347	20.3763
346	20.2947
345	20.2130
344	20.1313
343	20.0497
342	19.9680
341	19.8863
340	19.8046
339	19.7229
338	19.6412
337	19.5594

Grille	
NR	Taux horaire
336	19.4777
335	19.3960
334	19.3142
333	19.2325
332	19.1507
331	19.0690
330	18.9872
329	18.9054
328	18.8237
327	18.7419
326	18.6601
325	18.5783
324	18.4965
323	18.4147
322	18.3328
321	18.2510
320	18.1692
319	18.0873
318	18.0055
317	17.9236
316	17.8418
315	17.7599
314	17.6780
313	17.5961
312	17.5142
311	17.4323
310	17.3504
309	17.2685
308	17.1866
307	17.1047
306	17.0228
305	16.9408
304	16.8589
303	16.7769
302	16.6950
301	16.6130
300	16.5310

Grille	
NR	Taux horaire
299	16.4491
298	16.3671
297	16.2851
296	16.2031
295	16.1211
294	16.0391
293	15.9570
292	15.8750
291	15.7930
290	15.7109
289	15.6289
288	15.5468
287	15.4648
286	15.3827
285	15.3006
284	15.2186
283	15.1365
282	15.0544
281	14.9723
280	14.8902
279	14.8081
278	14.7268
277	14.6456
276	14.5644
275	14.4831
274	14.4018
273	14.3205
272	14.2392
271	14.1579
270	14.0765
269	13.9952
268	13.9138
267	13.8324
266	13.7510
265	13.6696
264	13.5881
263	13.5066

Grille	
NR	Taux horaire
262	13.4252
261	13.3437
260	13.2621
259	13.1806
258	13.0991
257	13.0175
256	12.9359
255	12.8543
254	12.7727
253	12.6910
252	12.6094
251	12.5277
250	12.4460
249	12.3643
248	12.2826
247	12.2009
246	12.1191
245	12.0373
244	11.9555
243	11.8737
242	11.7919
241	11.7101
240	11.6282
239	11.5463
238	11.4644
237	11.3825
236	11.3006
235	11.2187
234	11.1367
233	11.0547
232	10.9727
231	10.8907
230	10.8087
229	10.7267
228	10.6446
227	10.5625
226	10.4804

Grille	
NR	Taux horaire
225	10.3983
224	10.3162
223	10.2340
222	10.1519
221	10.0697
220	9.9883
219	9.9070
218	9.8256
217	9.7441
216	9.6627
215	9.5812
214	9.4996
213	9.4181
212	9.3365
211	9.2549
210	9.1732
209	9.0915
208	9.0098
207	8.9281
206	8.8463
205	8.7645
204	8.6826
203	8.6008
202	8.5189
201	8.4369
200	8.3550

Avenant n° 70 du 20 novembre 2007

[Étendu par arr. 1^{er} sept. 2008, JO 6 sept.]

Article 1

Au 1^{er} décembre, les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 2,20 %, au Niveau de Rémunération 220,

+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 400,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 220 et 400.

— Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2007 s'appliquent sur les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2007.

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

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 %, au 1^{er} décembre 2007 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,58 € à 5,69 €

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 36,28 € à 37,01 €
- pour les chaussures : elle est portée de 15,39 € à 15,70 €

Prime de langue étrangère : elle est portée de 45,83 € à 46,75 €

Article 3

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

Article 4

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2007

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,5613
408	25,4785
407	25,3958
406	25,3131
405	25,2304
404	25,1476
403	25,0649
402	24,9822
401	24,8995
400	24,8168
399	24,7360
398	24,6552
397	24,5745
396	24,4937
395	24,4129
394	24,3320
393	24,2512
392	24,1704
391	24,0895
390	24,0086
389	23,9277
388	23,8469
387	23,7659
386	23,6850
385	23,6041

Grille	
NR	Taux horaire
384	23,5231
383	23,4422
382	23,3612
381	23,2802
380	23,1992
379	23,1182
378	23,0372
377	22,9561
376	22,8751
375	22,7940
374	22,7129
373	22,6318
372	22,5507
371	22,4696
370	22,3885
369	22,3073
368	22,2262
367	22,1450
366	22,0638
365	21,9826
364	21,9014
363	21,8202
362	21,7389
361	21,6577
360	21,5764
359	21,4951
358	21,4138
357	21,3325
356	21,2512
355	21,1699
354	21,0886
353	21,0072
352	20,9258
351	20,8444
350	20,7631
349	20,6816
348	20,6002

Grille	
NR	Taux horaire
347	20,5188
346	20,4373
345	20,3559
344	20,2744
343	20,1929
342	20,1114
341	20,0299
340	19,9484
339	19,8668
338	19,7853
337	19,7037
336	19,6221
335	19,5405
334	19,4589
333	19,3773
332	19,2957
331	19,2140
330	19,1324
329	19,0507
328	18,9690
327	18,8873
326	18,8056
325	18,7239
324	18,6422
323	18,5604
322	18,4786
321	18,3969
320	18,3151
319	18,2333
318	18,1515
317	18,0696
316	17,9878
315	17,9059
314	17,8241
313	17,7422
312	17,6603
311	17,5784

Grille	
NR	Taux horaire
310	17,4965
309	17,4145
308	17,3326
307	17,2506
306	17,1686
305	17,0867
304	17,0047
303	16,9226
302	16,8406
301	16,7586
300	16,6765
299	16,5945
298	16,5124
297	16,4303
296	16,3482
295	16,2661
294	16,1839
293	16,1018
292	16,0196
291	15,9374
290	15,8553
289	15,7731
288	15,6909
287	15,6086
286	15,5264
285	15,4441
284	15,3619
283	15,2796
282	15,1973
281	15,1150
280	15,0327
279	14,9504
278	14,8689
277	14,7875
276	14,7060
275	14,6245
274	14,5430

Grille	
NR	Taux horaire
273	14,4615
272	14,3799
271	14,2983
270	14,2167
269	14,1351
268	14,0534
267	13,9717
266	13,8900
265	13,8083
264	13,7265
263	13,6448
262	13,5630
261	13,4811
260	13,3993
259	13,3174
258	13,2355
257	13,1536
256	13,0717
255	12,9897
254	12,9077
253	12,8257
252	12,7437
251	12,6616
250	12,5795
249	12,4974
248	12,4153
247	12,3331
246	12,2510
245	12,1688
244	12,0865
243	12,0043
242	11,9220
241	11,8397
240	11,7574
239	11,6751
238	11,5927
237	11,5103

Grille	
NR	Taux horaire
236	11,4279
235	11,3455
234	11,2630
233	11,1805
232	11,0980
231	11,0155
230	10,9330
229	10,8504
228	10,7678
227	10,6852
226	10,6025
225	10,5198
224	10,4371
223	10,3544
222	10,2717
221	10,1889
220	10,1070
219	10,0247
218	9,9423
217	9,8599
216	9,7775
215	9,6950
214	9,6125
213	9,5300
212	9,4474
211	9,3648
210	9,2822
209	9,1996
208	9,1169
207	9,0342
206	8,9514
205	8,8686
204	8,7858
203	8,7030
202	8,6201
201	8,5372
200	8,4542

Avenant n° 71 du 10 juin 2008

[Étendu par arr. 29 oct. 2008, JO 9 nov.]

Article 1

Au 1^{er} juin 2008, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» est revalorisée de :

+ 2,50 %, au Niveau de Rémunération 200,

+ 2,00 %, au Niveau de Rémunération 220,

+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 400,

+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 409,

avec application de la formule $y = ax + b$:

— entre les Niveaux de Rémunération 200 et 220,

— entre les Niveaux de Rémunération 220 et 400,

et une évolution constante entre les Niveaux de Rémunération 400 et 409.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2008 s'appliquent sur la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2007.

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

Article 2

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

Article 3

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en Euros) - au 1^{er} juin 2008

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,9447
408	25,8607
407	25,7767
406	25,6928
405	25,6088
404	25,5249
403	25,4409
402	25,3569
401	25,2730
400	25,1890
399	25,1077
398	25,0264
397	24,9451
396	24,8638
395	24,7824
394	24,7011
393	24,6197
392	24,5383
391	24,4569

Grille	
NR	Taux horaire
390	24,3754
389	24,2940
388	24,2125
387	24,1310
386	24,0495
385	23,9680
384	23,8864
383	23,8049
382	23,7233
381	23,6417
380	23,5601
379	23,4784
378	23,3968
377	23,3151
376	23,2334
375	23,1517
374	23,0700
373	22,9883
372	22,9065
371	22,8247
370	22,7430
369	22,6611
368	22,5793
367	22,4975
366	22,4156
365	22,3337
364	22,2518
363	22,1699
362	22,0880
361	22,0060
360	21,9240
359	21,8420
358	21,7600
357	21,6780
356	21,5960
355	21,5139
354	21,4318

Grille	
NR	Taux horaire
353	21,3497
352	21,2676
351	21,1855
350	21,1033
349	21,0212
348	20,9390
347	20,8568
346	20,7746
345	20,6923
344	20,6101
343	20,5278
342	20,4455
341	20,3632
340	20,2808
339	20,1985
338	20,1161
337	20,0338
336	19,9514
335	19,8689
334	19,7865
333	19,7040
332	19,6216
331	19,5391
330	19,4566
329	19,3740
328	19,2915
327	19,2089
326	19,1264
325	19,0438
324	18,9611
323	18,8785
322	18,7959
321	18,7132
320	18,6305
319	18,5478
318	18,4651
317	18,3823

Grille	
NR	Taux horaire
316	18,2996
315	18,2168
314	18,1340
313	18,0512
312	17,9684
311	17,8855
310	17,8026
309	17,7198
308	17,6369
307	17,5539
306	17,4710
305	17,3880
304	17,3051
303	17,2221
302	17,1391
301	17,0560
300	16,9730
299	16,8899
298	16,8068
297	16,7237
296	16,6406
295	16,5575
294	16,4743
293	16,3912
292	16,3080
291	16,2248
290	16,1415
289	16,0583
288	15,9750
287	15,8917
286	15,8085
285	15,7251
284	15,6418
283	15,5584
282	15,4751
281	15,3917
280	15,3083

Grille	
NR	Taux horaire
279	15,2249
278	15,1424
277	15,0598
276	14,9773
275	14,8947
274	14,8120
273	14,7294
272	14,6467
271	14,5640
270	14,4813
269	14,3985
268	14,3157
267	14,2329
266	14,1501
265	14,0672
264	13,9843
263	13,9013
262	13,8184
261	13,7354
260	13,6524
259	13,5693
258	13,4863
257	13,4032
256	13,3200
255	13,2369
254	13,1537
253	13,0705
252	12,9872
251	12,9039
250	12,8206
249	12,7373
248	12,6539
247	12,5706
246	12,4871
245	12,4037
244	12,3202
243	12,2367

Grille	
NR	Taux horaire
242	12,1532
241	12,0696
240	11,9860
239	11,9024
238	11,8188
237	11,7351
236	11,6514
235	11,5677
234	11,4839
233	11,4001
232	11,3163
231	11,2325
230	11,1486
229	11,0647
228	10,9807
227	10,8968
226	10,8128
225	10,7288
224	10,6447
223	10,5607
222	10,4766
221	10,3924
220	10,3092
219	10,2277
218	10,1461
217	10,0645
216	9,9828
215	9,9010
214	9,8192
213	9,7373
212	9,6553
211	9,5732
210	9,4911
209	9,4088
208	9,3266
207	9,2442
206	9,1618

Grille	
NR	Taux horaire
205	9,0793
204	8,9967
203	8,9140
202	8,8313
201	8,7485
200	8,6656

Avenant n° 72 du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 22 avr. 2009, JO 30 avr.]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2008, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» (jointe) est revalorisée de :

+ 2,70 %, au Niveau de Rémunération 222,

+ 2,20 %, au Niveau de Rémunération 400,

avec l'application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 222 et 400.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2008 s'appliquent sur la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2007 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2008.

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

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,70 %, au 1^{er} décembre 2008 :

Indemnité compensatrice de panier : elle est portée de 5,69 € à 5,84 €

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 37,01 € à 38,01 €

- pour les chaussures : elle est portée de 15,70 € à 16,12 €

Prime de langue étrangère : elle est portée de 46,75 € à 48,01 €

Article 3

La présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Article 4

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

Salaires horaires minimaux professionnels garanties (en euros) - au 1^{er} décembre 2008

Grille	
NB	Taux horaire
409	26,1236
408	26,0391
407	25,9545
406	25,8700
405	25,7854
404	25,7009

Grille	
NB	Taux horaire
403	25,6163
402	25,5318
401	25,4473
400	25,3627
399	25,2809
398	25,1990
397	25,1172
396	25,0353
395	24,9534
394	24,8714
393	24,7895
392	24,7075
391	24,6256
390	24,5436
389	24,4616
388	24,3795
387	24,2975
386	24,2154
385	24,1333
384	24,0512
383	23,9691
382	23,8870
381	23,8048
380	23,7226
379	23,6404
378	23,5582
377	23,4760
376	23,3937
375	23,3115
374	23,2292
373	23,1469
372	23,0646
371	22,9822
370	22,8999
369	22,8175
368	22,7351
367	22,6527

Grille	
NB	Taux horaire
366	22,5703
365	22,4878
364	22,4054
363	22,3229
362	22,2404
361	22,1579
360	22,0753
359	21,9928
358	21,9102
357	21,8276
356	21,7450
355	21,6624
354	21,5798
353	21,4971
352	21,4144
351	21,3317
350	21,2490
349	21,1663
348	21,0835
347	21,0007
346	20,9180
345	20,8352
344	20,7523
343	20,6695
342	20,5866
341	20,5038
340	20,4209
339	20,3379
338	20,2550
337	20,1721
336	20,0891
335	20,0061
334	19,9231
333	19,8401
332	19,7571
331	19,6740
330	19,5909

Grille	
NB	Taux horaire
329	19,5078
328	19,4247
327	19,3416
326	19,2584
325	19,1753
324	19,0921
323	19,0089
322	18,9257
321	18,8424
320	18,7592
319	18,6759
318	18,5926
317	18,5093
316	18,4260
315	18,3426
314	18,2593
313	18,1759
312	18,0925
311	18,0090
310	17,9256
309	17,8422
308	17,7587
307	17,6752
306	17,5917
305	17,5082
304	17,4246
303	17,3410
302	17,2575
301	17,1739
300	17,0902
299	17,0066
298	16,9230
297	16,8393
296	16,7556
295	16,6719
294	16,5882
293	16,5044

Grille	
NB	Taux horaire
292	16,4206
291	16,3369
290	16,2531
289	16,1692
288	16,0854
287	16,0016
286	15,9177
285	15,8338
284	15,7499
283	15,6660
282	15,5820
281	15,4981
280	15,4141
279	15,3301
278	15,2470
277	15,1639
276	15,0808
275	14,9976
274	14,9144
273	14,8312
272	14,7480
271	14,6647
270	14,5814
269	14,4980
268	14,4147
267	14,3313
266	14,2479
265	14,1644
264	14,0810
263	13,9974
262	13,9139
261	13,8304
260	13,7468
259	13,6631
258	13,5795
257	13,4958
256	13,4121

Grille	
NB	Taux horaire
255	13,3284
254	13,2446
253	13,1608
252	13,0770
251	12,9932
250	12,9093
249	12,8254
248	12,7414
247	12,6575
246	12,5735
245	12,4895
244	12,4054
243	12,3213
242	12,2372
241	12,1531
240	12,0689
239	11,9847
238	11,9005
237	11,8163
236	11,7320
235	11,6477
234	11,5633
233	11,4790
232	11,3946
231	11,3101
230	11,2257
229	11,1412
228	11,0567
227	10,9722
226	10,8876
225	10,8030
224	10,7184
223	10,6337
222	10,5490
221	10,4663
220	10,3845
219	10,3022

Grille	
NB	Taux horaire
218	10,2198
217	10,1373
216	10,0548
215	9,9722
214	9,8895
213	9,8068
212	9,7240
211	9,6411
210	9,5581
209	9,4751
208	9,3920
207	9,3089
206	9,2256
205	9,1423
204	9,0590
203	8,9755
202	8,8920
201	8,8084
200	8,7248

Avenant n° 73 du 20 octobre 2009

[Étendu par arr. 10 mai 2010, JO 21 mai]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2009, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» a été définie comme suit :

Grille	
NR	Taux horaire
409	26.4371
408	26.3515
407	26.2660
406	26.1804
405	26.0949
404	26.0093
403	25.9237
402	25.8382
401	25.7526
400	25.6671

Grille	
NR	Taux horaire
399	25.5843
398	25.5014
397	25.4186
396	25.3357
395	25.2528
394	25.1699
393	25.0870
392	25.0040
391	24.9211
390	24.8381
389	24.7551
388	24.6721
387	24.5890
386	24.5060
385	24.4229
384	24.3398
383	24.2567
382	24.1736
381	24.0905
380	24.0073
379	23.9241
378	23.8409
377	23.7577
376	23.6745
375	23.5912
374	23.5079
373	23.4247
372	23.3413
371	23.2580
370	23.1747
369	23.0913
368	23.0079
367	22.9245
366	22.8411
365	22.7577
364	22.6742
363	22.5908

Grille	
NR	Taux horaire
362	22.5073
361	22.4238
360	22.3402
359	22.2567
358	22.1731
357	22.0896
356	22.0060
355	21.9223
354	21.8387
353	21.7551
352	21.6714
351	21.5877
350	21.5040
349	21.4203
348	21.3365
347	21.2528
346	21.1690
345	21.0852
344	21.0014
343	20.9175
342	20.8337
341	20.7498
340	20.6659
339	20.5820
338	20.4981
337	20.4141
336	20.3302
335	20.2462
334	20.1622
333	20.0782
332	19.9941
331	19.9101
330	19.8260
329	19.7419
328	19.6578
327	19.5737
326	19.4895

Grille	
NR	Taux horaire
325	19.4054
324	19.3212
323	19.2370
322	19.1528
321	19.0685
320	18.9843
319	18.9000
318	18.8157
317	18.7314
316	18.6471
315	18.5627
314	18.4784
313	18.3940
312	18.3096
311	18.2252
310	18.1407
309	18.0563
308	17.9718
307	17.8873
306	17.8028
305	17.7183
304	17.6337
303	17.5491
302	17.4646
301	17.3799
300	17.2953
299	17.2107
298	17.1260
297	17.0414
296	16.9567
295	16.8719
294	16.7872
293	16.7025
292	16.6177
291	16.5329
290	16.4481
289	16.3633

Grille	
NR	Taux horaire
288	16.2784
287	16.1936
286	16.1087
285	16.0238
284	15.9389
283	15.8540
282	15.7690
281	15.6840
280	15.5990
279	15.5140
278	15.4300
277	15.3459
276	15.2617
275	15.1776
274	15.0934
273	15.0092
272	14.9249
271	14.8407
270	14.7564
269	14.6720
268	14.5877
267	14.5033
266	14.4188
265	14.3344
264	14.2499
263	14.1654
262	14.0809
261	13.9963
260	13.9117
259	13.8271
258	13.7424
257	13.6578
256	13.5731
255	13.4883
254	13.4036
253	13.3188
252	13.2339

Grille	
NR	Taux horaire
251	13.1491
250	13.0642
249	12.9793
248	12.8943
247	12.8094
246	12.7244
245	12.6393
244	12.5543
243	12.4692
242	12.3841
241	12.2989
240	12.2137
239	12.1285
238	12.0433
237	11.9580
236	11.8728
235	11.7874
234	11.7021
233	11.6167
232	11.5313
231	11.4459
230	11.3604
229	11.2749
228	11.1894
227	11.1038
226	11.0182
225	10.9326
224	10.8470
223	10.7613
222	10.6756
221	10.5919
220	10.5116
219	10.4307
218	10.3497
217	10.2686
216	10.1874
215	10.1061

Grille	
NR	Taux horaire
214	10.0247
213	9.9431
212	9.8615
211	9.7797
210	9.6979
209	9.6159
208	9.5338
207	9.4516
206	9.3693
205	9.2869
204	9.2043
203	9.1217
202	9.0389
201	8.9561
200	8.8731

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 5,91

Indemnité compensatrice d'équipement :

— pour les skis et bâtons : 38,47

— pour les chaussures : 16,31

Prime de langue étrangère : 48,57

Article 3

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

Article 4

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

Avenant n° 74 du 23 novembre 2010

[Étendu par arr. 27 mai 2011, JO 7 juin]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2010, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» a été définie comme suit :

Grille	
NR	Taux horaire
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388

Grille	
NR	Taux horaire
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852
389	25,2007
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918

Grille	
NR	Taux horaire
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233
340	21,0379
339	20,9525
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396

Grille	
NR	Taux horaire
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619

Grille	
NR	Taux horaire
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168
291	16,8305
290	16,7442
289	16,6578
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760

Grille	
NR	Taux horaire
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678

Grille	
NR	Taux horaire
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,02 €

Indemnité compensatrice d'équipement

pour les skis et bâtons : 39,16 €

pour les chaussures : 16,60 €

Prime de langue étrangère : 49,44 €

Article 3

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

Article 4

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

Annexe IV

«Ingénieurs et cadres»

Accord du 10 juillet 1969

[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 et en tenant compte du caractère spécifique de la fonction «Ingénieurs et Cadres» dans l'entreprise, les conditions particulières de travail du personnel «Ingénieurs et Cadres» occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2

Champ d'application

Sont considérés comme «Ingénieurs et cadres», pour l'application de la présente annexe de la convention collective nationale, les collaborateurs qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées du niveau de la licence, soit d'une expérience professionnelle reconnue équivalente par le contrat d'engagement ;
2. Occuper dans l'entreprise un des emplois définis à l'article 7 ci-dessous ou pouvant leur être assimilés. Ces emplois comportent en principe des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Article 3

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 35, 25 juin 2007, étendu par arr. 14 déc. 2007, JO 23 déc.

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 limitée à neuf mois maximum ou deux saisons complètes (d'une durée significative d'au moins 3 mois).

Pendant cette période, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail, avec un préavis d'un mois pendant les six premiers mois et de deux mois au-delà de cette période.

Article 4

Affectation temporaire - Changement d'emploi

(Modifié par avenant n° 1 du 1^{er} décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)

1 - Lorsqu'un «Ingénieur ou cadre» est affecté temporairement et pour une durée supérieure à trois mois, à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

Si l'emploi temporaire comporte une rémunération minimale professionnelle garantie supérieure à celle de son emploi habituel, l'ingénieur ou le cadre doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à sa rémunération normale et lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire, dans le cas où il l'exercerait de façon permanente, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction doit lui être allouée pour tenir compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité.

Si l'emploi temporaire comporte une rémunération minimale professionnelle garantie inférieure à celle de son emploi habituel, l'ingénieur ou le cadre doit continuer à percevoir son ancienne rémunération.

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

2 - Lorsqu'un ingénieur ou un cadre 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 une rémunération minimale professionnelle garantie inférieure à celle de son ancien emploi, l'ingénieur ou le cadre a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement. S'il 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 une rémunération minimale professionnelle garantie supérieure à celle de son ancien emploi, l'ingénieur ou le cadre est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Article 5

Délai-congé

(Modifié par avenant n° 1 du 1^{er} décembre 1971, étendu par arrêté du 3 octobre 1972, JO 22 octobre 1972)

Sauf pendant la période d'essai, pendant laquelle un préavis spécial est établi par le dernier alinéa de l'article 3 de la présente annexe, tout départ d'un ingénieur ou d'un cadre de l'entreprise donne lieu à un délai-congé dans les conditions suivantes :

— en cas de démission ou de licenciement, et quelle que soit l'ancienneté de l'ingénieur ou du cadre, la durée du délai-congé est de trois mois,

— en cas de licenciement, l'employeur peut réduire ou supprimer la période du délai-congé sous réserve de verser au salarié une indemnité dont le montant sera égal à celui de son salaire pour la période comprise entre le moment où il arrête son travail et la fin de son délai-congé.

L'ingénieur ou le cadre 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'ingénieur ou le cadre est autorisé à s'absenter chaque jour, pendant deux heures, dans la limite maximale de quarante-huit heures par mois, 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 par mois.

La rémunération de l'ingénieur ou du cadre pendant ce délai-congé ne peut être réduite du fait de ces absences.

Article 6

Indemnité de licenciement

L'ingénieur ou le cadre licencié comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée comme suit :

Pour les dix premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, un demi-mois de rémunération par année d'ancienneté ;

Pour la tranche d'ancienneté allant de dix ans à dix-sept ans de service en qualité d'ingénieur ou de cadre, un mois de rémunération par année d'ancienneté ;

Pour la tranche d'ancienneté au-delà de dix-sept ans de service en qualité d'ingénieur ou de cadre, un mois et demi de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la présente annexe, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

Toutefois, l'indemnité totale ne pourra dépasser vingt-quatre mois de rémunération.

Lorsque l'indemnité dépassera douze mois de rémunération, son règlement sera effectué, sauf accord entre les parties, en deux versements dont le premier, équivalant à douze mois, sera fait au moment du licenciement et le second un an après.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des trois dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'années.

Article 7

Classification

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 31 du 2 décembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)

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

Les ingénieurs et cadres de la profession sont classés dans les positions suivantes, d'après les emplois existant dans l'entreprise, étant entendu que les ingénieurs et cadres d'une position effectuent aussi les travaux prévus dans les positions précédentes, que compte tenu des conditions particulières à chaque entreprise, un même ingénieur ou cadre pourra remplir plusieurs des fonctions qui sont définies ci-après et que les effectifs ne constituent que l'élément principal d'appréciation de l'importance du poste.

N B - Dans les définitions qui suivent, on entend par «exploitation» l'ensemble des équipements et des organisations sur place (techniques, commerciales et administratives) permettant d'assurer le service des usagers.

1^{re} position

Chef d'exploitation d'une entreprise employant plus de 20 personnes, ingénieur ou cadre chargé de tout ou partie de l'exploitation. Chef de service «sécurité des pistes» employant au moins 40 salariés - responsable du PIDA.

2^e position

Même définition mais dans le cas d'une entreprise d'organisation plus complexe.

3^e position

Chef d'exploitation d'une entreprise employant au moins 50 salariés.

4^e position

Ingénieur en chef ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres. Directeur d'exploitation d'une entreprise comportant au moins 20 et moins de 50 salariés.

5^e position

Directeur d'exploitation d'une entreprise comportant au moins 50 et moins de 100 salariés.

6^e position

Directeur d'exploitation d'une entreprise comportant au moins 100 et moins de 150 salariés. Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés.

7^e position

Directeur d'exploitation d'une entreprise d'au moins 150 salariés. Directeur principal d'une entreprise comportant au moins 50 salariés.

Autres positions

Les directeurs d'entreprises, les secrétaires généraux ou directeurs généraux sous contrat de travail sont dans des positions exceptionnelles et leur rémunération est fixée par libre discussion dans chaque cas particulier. En outre, les avantages qui leur sont accordés ne peuvent être inférieurs à ceux qui sont prévus par la présente annexe.

Les coefficients hiérarchiques de ces positions sont les suivants :

1^e position : 310 ;

2^e position : 340 ;

3^e position : 375 ;

4^e position : 410 ;

5^e position : 455 ;

6^e position : 505 ;

7^e position : 565.

Article 8

Rémunération mensuelle minimale professionnelle garantie

(Voir «Salaires»)

En aucun point du territoire la rémunération d'un ingénieur ou d'un cadre relevant de la présente convention ne peut être inférieure à la rémunération minimale professionnelle correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 8 bis

Indemnité compensatrice d'équipement

(Voir «Salaires»)

En raison des conditions particulières de travail de la profession, nécessitant des équipements spéciaux, les ingénieurs et cadres 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 9

Départ à la retraite

Mod. par Résultant de : Avenant n° 58, 26 mai 2004, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août

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

L'ingénieur ou le cadre 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 ingénieurs ou cadres âgés de 65 ans ou plus

Le départ volontaire d'un ingénieur ou cadre âgé de 65 ans ou plus pour faire valoir ses droits à la retraite ouvre droit à une indemnité de départ en retraite, à condition qu'il compte 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- pour les 10 premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1/8 de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté allant de 10 à 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1/4 de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 3/8 de mois de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la présente annexe, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

L'indemnité totale ne pourra pas toutefois dépasser 8 mois de rémunération.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des 3 dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de départ en retraite est versée déduction faite, le cas échéant, d'une indemnité de même nature versée par une caisse de retraite ou une compagnie d'assurances ou tout autre organisme similaire auquel l'entreprise aurait adhéré, et limitée à la quote-part de l'employeur.

2 - Départ des ingénieurs ou cadres 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 ingénieurs ou cadres 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-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ingénieurs ou cadres 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 ingénieurs ou cadres 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'ingénieur ou cadre à la date de son départ de l'entreprise.

2 - Mise à la retraite des ingénieurs ou cadres âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans

La mise à la retraite des ingénieurs ou cadres âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que l'ingénieur ou cadre 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 10 Accidentés du travail et malades

(Modifié par avenant n° 46 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 (à l'exclusion des accidents de trajet) et

maladies professionnelles, et nécessitant un arrêt de travail, il est assuré à l'ingénieur ou au cadre intéressé une garantie de ressources égales à :

100 % de sa rémunération pendant les trois premiers mois d'absences ;

50 % de sa rémunération pendant les trois mois suivants.

Ces versements seront faits sous déduction de la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles l'ingénieur ou le cadre intéressé a droit pour la même période, 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'ingénieur ou le cadre 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 ingénieurs et les cadres de moins de soixante-cinq ans et comptant au moins un an d'ancienneté.

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

Article 11 **Visites médicales**

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

Pour les ingénieurs ou les cadres appelés à travailler en altitude, 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 ingénieurs ou les cadres appelés à travailler en altitude n'ont pas été faites, soit lors de l'embauchage, soit depuis, ces visites devront être subies par les intéressés avant la saison d'hiver commençant immédiatement après la signature de la présente 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 12 **Date d'application**

La présente annexe prendra effet à partir du 15 juillet 1969.

Article 13 **Publicité**

La présente annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des 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° 58 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 relative 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 9 de l'accord du 10 juillet 1969)

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 départ 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 départ 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 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 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^{er}, titre III, chapitre III, section III.

Salaires

Avenant n° 59 du 26 mai 2004

[Étendu par arr. 30 juin 2005, JO 30 juill.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 et de l'avenant n° 58 annexe IV.

Conformément aux dispositions de ces avenants et afin d'opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans, ont été créées :

— des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» destinés, sous réserve des engagements pris par les entreprises en matière de maintien de rémunération, 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 ;

— des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» applicables, pour un temps plein, uniquement aux entreprises passées à 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre la progression de la grille conventionnelle.

Article 1er

Au 1^{er} juin 2004, les «grilles de taux horaires municipaux professionnels garantis» sont revalorisées de :

+ 1 % au coefficient 179 ;

+ 1 % au coefficient 565 d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2004 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2003.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2004, les «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005» sont revalorisées de :

+ 1 % au coefficient 179 ;

+ 1 % au coefficient 565,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2004 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005», du 1^{er} décembre 2003.

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

Article 3

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

Grilles des salaires horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2004

Annexe IV (art. 8)

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	310	340	375	410	455	505	565
Moins de 3 ans	13,33	14,41	15,67	16,92	18,53	20,31	22,43
De 3 à 6 ans	13,68	14,79	16,08	17,37	19,02	20,84	23,02
De 6 à 9 ans	14,03	15,17	16,49	17,81	19,50	21,38	23,61
De 9 à 12 ans	14,38	15,54	16,90	18,26	19,99	21,91	24,20
De 12 à 15 ans	14,73	15,92	17,31	18,70	20,48	22,44	24,79
De 15 à 18 ans	15,08	16,30	17,73	19,15	20,96	22,98	25,38
De 18 à 20 ans	15,43	16,68	18,14	19,59	21,45	23,51	25,97
Plus de 20 ans	15,66	16,93	18,41	19,89	21,77	23,86	26,36

Grilles des salaires mensuels minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2004

Annexe IV (art. 8)

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	310	340	375	410	455	505	565
Moins de 3 ans	2 172,64	2 349,01	2 554,20	2 758,94	3 020,92	3 310,77	3 656,84
De 3 à 6 ans	2 229,67	2 410,67	2 621,24	2 831,36	3 100,22	3 397,67	3 752,83
De 6 à 9 ans	2 286,71	2 472,33	2 688,29	2 903,78	3 179,52	3 484,58	3 848,83
De 9 à 12 ans	2 343,74	2 533,99	2 755,34	2 976,21	3 258,82	3 571,49	3 944,82
De 12 à 15 ans	2 400,77	2 595,66	2 822,39	3 048,63	3 338,12	3 658,40	4 040,81
De 15 à 18 ans	2 457,80	2 657,32	2 889,44	3 121,05	3 417,41	3 745,30	4 136,80
De 18 à 20 ans	2 514,83	2 718,98	2 956,48	3 193,47	3 496,71	3 832,21	4 232,79
Plus de 20 ans	2 552,85	2 760,09	3 001,18	3 241,76	3 549,58	3 890,15	4 296,79

Avenant n° 60 du 15 novembre 2004

[Étendu par arr. 8 sept. 2006, JO 20 sept.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le prolongement des dispositions de l'avenant n° 27 qui visait à opérer l'harmoni-

sation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans.

Article 1er

Les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis 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

Il a été convenu que ces grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis progressent, au titre de la convergence, de 11,43 % sur 3 ans. Une première augmentation de 3,674 % est intervenue au 1^{er} décembre 2003. Comme cela était prévu, la deuxième intervient au 1^{er} décembre 2004, à hauteur de 3,674 %. La dernière, de 3,674 % également, interviendra au 1^{er} décembre 2005.

Article 3

Il est rappelé que 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 est possible d'en réduire proportionnellement le montant et ce, dans le respect des accords d'entreprises existants.

Article 4

Les grilles qui servent 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 de 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 35 heures avec maintien de la rémunération à 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre révolution 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 5

Les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 ne peuvent, quant à elles, plus être utilisées, pour servir de référence, 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 6

Au 1^{er} décembre 2004, par rapport aux grilles de décembre 2003, les grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis sont revalorisés de :

+ 5,48 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 179 ;

+ 4,91 % (dont 3,674 % au titre de la convergence), au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 565.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2004 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1^{er} décembre 2003 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2004.

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

Article 7

Au 1^{er} décembre 2004, les grilles historiques repères, à perspective décembre 2005 sont revalorisées, par rapport aux mêmes grilles conventionnelles de décembre 2003, de :

+ 1,75 %, au coefficient 179 ;

+ 1,20 %, au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 565.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2004 s'appliquent sur les salaires horaires conventionnels du 1^{er} décembre 2003 et incluent les revalorisations provisionnelles réalisées au 1^{er} juin 2004.

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

Article 8

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisées sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 % au 1^{er} décembre 2004 :

- Indemnité compensatrice d'équipement :
- pour les skis et bâtons : de 34,23 € à 34,91 € ;
- pour les chaussures : 14,52 € à 14,81 €.

Article 9

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

Grille des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} décembre 2004

(Annexe IV, article 8)

(En euros.)

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques						
	310	340	375	410	455	505	565
Moins de 3 ans	13,89	15,02	16,32	17,62	19,28	21,11	23,30
De 3 à 6 ans	14,26	15,41	16,75	18,08	19,79	21,67	23,91
De 6 à 9 ans	14,62	15,80	17,18	18,54	20,29	22,22	24,52
De 9 à 12 ans	14,99	16,20	17,60	19,01	20,80	22,78	25,14
De 12 à 15 ans	15,35	16,59	18,03	19,47	21,30	23,33	25,75
De 15 à 18 ans	15,72	16,99	18,46	19,93	21,81	23,89	26,36
De 18 à 20 ans	16,08	17,38	18,89	20,39	22,32	24,44	26,97
Plus de 20 ans	16,33	17,64	19,17	20,70	22,65	24,81	27,38

Grille historique repère à perspective décembre 2005 au 1^{er} décembre 2004

(Annexe IV, article 8)

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	310	340	375
Moins de 3 ans	2 184,76	2 361,12	2 566,10
De 3 à 6 ans	2 242,11	2 423,10	2 633,46
De 6 à 9 ans	2 299,46	2 485,08	2 700,82
De 9 à 12 ans	2 356,81	2 547,06	2 768,18
De 12 à 15 ans	2 414,16	2 609,03	2 835,54
De 15 à 18 ans	2 471,51	2 671,01	2 902,90
De 18 à 20 ans	2 528,86	2 732,99	2 970,26
Plus de 20 ans	2 567,09	2 774,31	3 015,17

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	410	455	505	565
Moins de 3 ans	2 770,44	3 031,59	3 320,12	3 664,08
De 3 à 6 ans	2 843,16	3 111,17	3 407,28	3 760,26
De 6 à 9 ans	2 915,88	3 190,75	3 494,43	3 856,45
De 9 à 12 ans	2 988,61	3 270,33	3 581,58	3 952,63
De 12 à 15 ans	3 061,33	3 349,91	3 668,74	4 048,81
De 15 à 18 ans	3 134,06	3 429,48	3 755,89	4 144,99
De 18 à 20 ans	3 206,78	3 509,06	3 843,04	4 241,18
Plus de 20 ans	3 255,26	3 562,12	3 901,15	4 305,30

Avenant n° 61 du 20 juin 2005

[Étendu par arr. 21 sept. 2006, JO 30 sept.]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le cadre des dispositions de l'avenant n° 27 et de l'avenant n° 57 annexe IV.

Conformément aux dispositions de ces avenants et afin d'opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans, ont été créées :

- des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» destinés, sous réserve des engagements pris par les entreprises en matière de maintien de rémunération, 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 ;
- des «grilles historiques repères, à perspective décembre 2005», applicables, pour un temps plein, uniquement aux entreprises passées en 35 heures avec maintien de la rémunération pour 39 heures et s'étant engagées par voie d'accord à suivre la progression de la grille conventionnelle.

Article 1er

Au 1^{er} juin 2005, les «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» sont revalorisées de :

- + 1 % au coefficient 179 ;
- + 1 % au coefficient 565,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2005 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2004.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2005, les «grilles historiques repères à perspective décembre 2005» sont revalorisées de :

- + 1 %, au coefficient 179 ;
- + 1 %, au coefficient 565,

d'où une revalorisation linéaire de 1 % du coefficient 179 au coefficient 565.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2005 s'appliquent sur les salaires conventionnels des «grilles historiques repères à perspective décembre 2005» du 1^{er} décembre 2004.

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

Article 3

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

Annexe**Grille des taux horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2005**

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique						
	310	340	375	410	455	505	565
Moins de 3 ans	14,03	15,17	16,48	17,79	19,47	21,33	23,53
De 3 à 6 ans	14,40	15,56	16,91	18,26	19,98	21,88	24,15
De 6 à 9 ans	14,77	15,96	17,35	18,73	20,49	22,44	24,77
De 9 à 12 ans	15,14	16,36	17,78	19,20	21,01	23,00	25,39
De 12 à 15 ans	15,51	16,76	18,21	19,66	21,52	23,56	26,01
De 15 à 18 ans	15,87	17,16	18,65	20,13	22,03	24,12	26,62
De 18 à 20 ans	16,24	17,55	19,08	20,60	22,54	24,68	27,24
Plus de 20 ans	16,49	17,82	19,37	20,91	22,88	25,06	27,65

Grille historique repère à perspective décembre 2005 au 1^{er} juin 2005

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique		
	310	340	375
Moins de 3 ans	2 206,61	2 384,73	2 591,76
De 3 à 6 ans	2 264,53	2 447,33	2 659,80
De 6 à 9 ans	2 322,45	2 509,93	2 727,83
De 9 à 12 ans	2 380,38	2 572,53	2 795,86
De 12 à 15 ans	2 438,30	2 635,13	2 863,90
De 15 à 18 ans	2 496,22	2 697,72	2 931,93
De 18 à 20 ans	2 554,15	2 760,32	2 999,96
Plus de 20 ans	2 592,76	2 802,06	3 045,32

(En euros.)

Ancienneté	Coefficient hiérarchique			
	410	455	505	565
Moins de 3 ans	2 798,14	3 061,90	3 353,33	3 700,72
De 3 à 6 ans	2 871,59	3 142,28	3 441,35	3 797,87
De 6 à 9 ans	2 945,04	3 222,66	3 529,37	3 895,01
De 9 à 12 ans	3 018,49	3 303,03	3 617,40	3 992,16
De 12 à 15 ans	3 091,95	3 383,40	3 705,42	4 089,30
De 15 à 18 ans	3 165,40	3 463,78	3 793,45	4 186,44
De 18 à 20 ans	3 238,85	3 544,15	3 881,47	4 283,59
Plus de 20 ans	3 287,82	3 597,74	3 940,16	4 348,35

Avenant n° 62 du 23 novembre 2005

[Étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 2007]

Préambule

Cet avenant a été négocié dans le prolongement des dispositions de l'avenant n° 27 qui visait à opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 heures et 151,67 heures sur une période de 3 ans. La dernière étape de ce processus de convergence a ainsi été formalisée ce jour de la manière suivante :

Revalorisation à compter du 1^{er} décembre 2005, par rapport aux «grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2004 :

+ 5,64 % (1,90 % × 3,674 %) au coefficient 179 ;

+ 4,71 % (1 % × 3,674 %) au coefficient 565.

Revalorisation à compter du 1^{er} décembre 2005, par rapport aux «grilles historiques repères à perspective décembre 2005» :

+ 1,90 %, au coefficient 179 ;

+ 1 %, au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 179 et 565.

NB : ces augmentations englobent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2005.

Les augmentations de 3,674 % correspondent à la progression liée à la convergence.

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

Ceci étant, la convergence étant désormais réalisée, il n'est plus utile de maintenir ces différentes grilles.

Article 1er

Les grilles qu'il convient désormais d'utiliser figurent en annexe, à la fin du présent avenant.

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 1,90 %, au 1^{er} décembre 2005 :

Indemnité compensatrice d'équipement :

— pour les skis et bâtons : elle est portée de 34,91 € à 35,57 € ;

— pour les chaussures : elle est portée de 14,81 € à 15,09 €.

Article 3

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

Annexe

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151,67 heures au 1^{er} décembre 2005

(En euros.)

Ancienneté			
	310	340	375
Moins de 3 ans	2 219,60	2 397,12	2 603,13
De 3 à 6 ans	2 277,86	2 460,04	2 671,46
De 6 à 9 ans	2 336,13	2 522,96	2 739,79
De 9 à 12 ans	2 394,39	2 585,89	2 808,13
De 12 à 15 ans	2 452,65	2 648,81	2 876,46
De 15 à 18 ans	2 510,92	2 711,74	2 944,79
De 18 à 20 ans	2 569,18	2 774,66	3 013,12
Plus de 20 ans	2 608,03	2 816,61	3 058,68

(En euros.)

Ancienneté				
	410	455	505	565
Moins de 3 ans	2 808,15	3 069,68	3 357,97	3 700,72
De 3 à 6 ans	2 881,87	3 150,26	3 446,12	3 797,87
De 6 à 9 ans	2 955,58	3 230,84	3 534,26	3 895,01
De 9 à 12 ans	3 029,30	3 311,42	3 622,41	3 992,16
De 12 à 15 ans	3 103,01	3 392,00	3 710,56	4 089,30
De 15 à 18 ans	3 176,72	3 472,56	3 798,70	4 186,44
De 18 à 20 ans	3 250,44	3 553,15	3 886,85	4 283,59
Plus de 20 ans	3 299,58	3 606,87	3 945,61	4 348,35

Avenant n° 63 du 7 juin 2006

[Étendu par arr. 31 janv. 2007, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} juin 2006]

Article 1

Au 1^{er} juin 2006, les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 1 %,

cette revalorisation étant linéaire du coefficient 310 au coefficient 565 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2006 s'appliquent sur les grilles des «salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005.

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

Article 2

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

Article 3

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures en euros

au 1^{er} juin 2006

Annexe IV (article 8)

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	310	340	375	410
moins de 3 ans	2 241.79	2 421.09	2 629.16	2 836.23
de 3 à 6 ans	2 300.64	2 484.64	2 698.18	2 910.69
de 6 à 9 ans	2 359.49	2 548.19	2 767.19	2 985.14
de 9 à 12 ans	2 418.33	2 611.75	2 836.21	3 059.59
de 12 à 15 ans	2 477.18	2 675.30	2 905.22	3 134.04
de 15 à 18 ans	2 536.03	2 738.85	2 974.24	3 208.49
de 18 à 20 ans	2 594.88	2 802.41	3 043.25	3 282.94
plus de 20 ans	2 634.11	2 844.78	3 089.26	3 332.58

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	455	505	565
moins de 3 ans	3 100.38	3 391.55	3 737.73
de 3 à 6 ans	3 181.76	3 480.58	3 835.85
de 6 à 9 ans	3 263.15	3 569.61	3 933.96
de 9 à 12 ans	3 344.53	3 658.63	4 032.08
de 12 à 15 ans	3 425.92	3 747.66	4 130.19
de 15 à 18 ans	3 507.30	3 836.69	4 228.31
de 18 à 20 ans	3 588.69	3 925.72	4 326.42
plus de 20 ans	3 642.94	3 985.07	4 391.83

Avenant n° 64 du 15 novembre 2006

[Étendu par arr. 16 avr. 2007, JO 27 avr.]

Préambule

Jusqu'au 30 juin 2006, deux grilles de rémunération peuvent être appliquées :

- la grille des coefficients pour les entreprises n'appliquant pas encore les dispositions de l'avenant n° 32, signé le 5 juillet 2006 ;
- la grille des Niveaux de Rémunération pour les entreprises appliquant ce même avenant.

Article 1

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «Salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

- + 1,50 %, au coefficient 275,
- + 1,00 %, au coefficient 565,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les coefficients 275 et 565.

- Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «Salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2005 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2006.
- Ces revalorisations s'appliquent uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

Article 2

Au 1^{er} décembre 2006, les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

- + 0,50 %, au Niveau de Rémunération 279,
- + 0,00 %, au Niveau de Rémunération 400,
- + 0,00 %, au Niveau de Rémunération 409,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 279 et 400, et une linéarité entre les Niveaux de Rémunération 400 et 409.

- Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2006 s'appliquent sur les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 5 juillet 2006.
- Ces revalorisations s'appliquent uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

Article 3

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 %, au 1^{er} décembre 2006 :

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 35,57 € à 36,28 €
- pour les chaussures : elle est portée de 15,09 € à 15,39 €

Article 4

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

Article 5

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures en euros

au 1^{er} décembre 2006

Annexe IV (article 8)

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	310	340	375	410
moins de 3 ans	2 251.55	2 430.39	2 637.69	2 843.74
de 3 à 6 ans	2 310.66	2 494.19	2 706.93	2 918.38
de 6 à 9 ans	2 369.76	2 557.99	2 776.17	2 993.03
de 9 à 12 ans	2 428.86	2 621.78	2 845.41	3 067.68
de 12 à 15 ans	2 487.97	2 685.58	2 914.65	3 142.33
de 15 à 18 ans	2 547.07	2 749.38	2 983.89	3 216.98
de 18 à 20 ans	2 606.17	2 813.18	3 053.12	3 291.62
plus de 20 ans	2 645.58	2 855.71	3 099.28	3 341.39

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	455	505	565
moins de 3 ans	3 106.20	3 395.02	3 737.73
de 3 à 6 ans	3 187.74	3 484.14	3 835.84
de 6 à 9 ans	3 269.27	3 573.26	3 933.96
de 9 à 12 ans	3 350.81	3 662.38	4 032.07
de 12 à 15 ans	3 432.35	3 751.50	4 130.19
de 15 à 18 ans	3 513.89	3 840.62	4 228.30
de 18 à 20 ans	3 595.42	3 929.74	4 326.42
plus de 20 ans	3 649.78	3 989.15	4 391.83

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2006

Grille	
NR	Taux horaire
409	25.1835
408	25.1020
407	25.0205
406	24.9390
405	24.8575

Grille	
NR	Taux horaire
404	24.7760
403	24.6945
402	24.6130
401	24.5315
400	24.4500
399	24.3695
398	24.2890
397	24.2085
396	24.1280
395	24.0475
394	23.9669
393	23.8864
392	23.8059
391	23.7253
390	23.6448
389	23.5642
388	23.4836
387	23.4031
386	23.3225
385	23.2419
384	23.1613
383	23.0807
382	23.0001
381	22.9195
380	22.8389
379	22.7582
378	22.6776
377	22.5970
376	22.5163
375	22.4357
374	22.3550
373	22.2743
372	22.1936
371	22.1130
370	22.0323
369	21.9516
368	21.8709

Grille	
NR	Taux horaire
367	21.7902
366	21.7095
365	21.6287
364	21.5480
363	21.4673
362	21.3865
361	21.3058
360	21.2250
359	21.1443
358	21.0635
357	20.9827
356	20.9019
355	20.8211
354	20.7403
353	20.6595
352	20.5787
351	20.4979
350	20.4171
349	20.3363
348	20.2554
347	20.1746
346	20.0937
345	20.0129
344	19.9320
343	19.8511
342	19.7703
341	19.6894
340	19.6085
339	19.5276
338	19.4467
337	19.3658
336	19.2849
335	19.2039
334	19.1230
333	19.0421
332	18.9611
331	18.8802

Grille	
NR	Taux horaire
330	18.7992
329	18.7183
328	18.6373
327	18.5563
326	18.4753
325	18.3943
324	18.3133
323	18.2323
322	18.1513
321	18.0703
320	17.9893
319	17.9082
318	17.8272
317	17.7462
316	17.6651
315	17.5840
314	17.5030
313	17.4219
312	17.3408
311	17.2597
310	17.1787
309	17.0976
308	17.0164
307	16.9353
306	16.8542
305	16.7731
304	16.6920
303	16.6108
302	16.5297
301	16.4485
300	16.3674
299	16.2862
298	16.2050
297	16.1238
296	16.0426
295	15.9615
294	15.8803

Grille	
NR	Taux horaire
293	15.7990
292	15.7178
291	15.6366
290	15.5554
289	15.4742
288	15.3929
287	15.3117
286	15.2304
285	15.1491
284	15.0679
283	14.9866
282	14.9053
281	14.8240
280	14.7427
279	14.6614
278	14.5810
277	14.5006
276	14.4202
275	14.3397
274	14.2592
273	14.1787
272	14.0982
271	14.0177
270	13.9372
269	13.8566
268	13.7760
267	13.6954
266	13.6148
265	13.5342
264	13.4536
263	13.3729
262	13.2922
261	13.2115
260	13.1308
259	13.0501
258	12.9694
257	12.8886

Grille	
NR	Taux horaire
256	12.8078
255	12.7270
254	12.6462
253	12.5654
252	12.4845
251	12.4037
250	12.3228
249	12.2419
248	12.1610
247	12.0801
246	11.9991
245	11.9182
244	11.8372
243	11.7562
242	11.6752
241	11.5941
240	11.5131
239	11.4320
238	11.3509
237	11.2698
236	11.1887
235	11.1076
234	11.0264
233	10.9453
232	10.8641
231	10.7829
230	10.7017
229	10.6204
228	10.5392
227	10.4579
226	10.3766
225	10.2953
224	10.2140
223	10.1327
222	10.0513
221	9.9700
220	9.8894

Grille	
NR	Taux horaire
219	9.8089
218	9.7283
217	9.6477
216	9.5670
215	9.4863
214	9.4056
213	9.3248
212	9.2441
211	9.1632
210	9.0824
209	9.0015
208	8.9206
207	8.8397
206	8.7587
205	8.6777
204	8.5967
203	8.5156
202	8.4345
201	8.3534
200	8.2722

Avenant n° 65 du 25 juin 2007

[Étendu par arr. 7 déc. 2007, JO 15 déc.]

Préambule

Le présent avenant définit les grilles des rémunérations minimales conventionnelles applicables au 1^{er} juin 2007 :

- les grilles des coefficients ;
- la grille des Niveaux de Rémunération.

Article 1

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «Salaires mensuels minimaux professionnels garantis (en euros), pour 151,67 heures» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du coefficient 310 au coefficient 565 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «Salaires mensuels minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 2

Au 1^{er} juin 2007, les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

+ 1 %, cette revalorisation étant linéaire du Niveau de Rémunération 280 au Niveau de Rémunération 409 inclus.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2007 s'appliquent sur les grilles des «Salaires horaires minimaux professionnels garan-

tis», du 1^{er} décembre 2006.

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

Article 3

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

Article 4

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

Salaires mensuels minimaux professionnels garantis

Pour 151,67 heures - en euros - au 1^{er} juin 2007

Annexe IV (article 8)

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques		
	310	340	375
moins de 3 ans	2 274.07	2 454.69	2 664.07
de 3 à 6 ans	2 333.76	2 519.13	2 734.00
de 6 à 9 ans	2 393.46	2 583.57	2 803.93
de 9 à 12 ans	2 453.15	2 648.00	2 873.86
de 12 à 15 ans	2 512.85	2 712.44	2 943.79
de 15 à 18 ans	2 572.54	2 776.87	3 013.72
de 18 à 20 ans	2 632.24	2 841.31	3 083.66
plus de 20 ans	2 672.03	2 884.27	3 130.28

Ancienneté	Coefficients hiérarchiques			
	410	455	505	565
moins de 3 ans	2 872.17	3 137.26	3 428.97	3 775.10
de 3 à 6 ans	2 947.57	3 219.61	3 518.98	3 874.20
de 6 à 9 ans	3 022.96	3 301.97	3 608.99	3 973.30
de 9 à 12 ans	3 098.36	3 384.32	3 699.01	4 072.39
de 12 à 15 ans	3 173.75	3 466.67	3 789.02	4 171.49
de 15 à 18 ans	3 249.15	3 549.03	3 879.03	4 270.59
de 18 à 20 ans	3 324.54	3 631.38	3 969.04	4 369.68
plus de 20 ans	3 374.80	3 686.28	4 029.04	4 435.75

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} juin 2007

Grille	
NR	Taux horaire
409	25.4353
408	25.3530
407	25.2707
406	25.1884

Grille	
NR	Taux horaire
405	25.1061
404	25.0238
403	24.9414
402	24.8591
401	24.7768
400	24.6945
399	24.6132
398	24.5319
397	24.4506
396	24.3693
395	24.2879
394	24.2066
393	24.1253
392	24.0439
391	23.9626
390	23.8812
389	23.7998
388	23.7185
387	23.6371
386	23.5557
385	23.4743
384	23.3929
383	23.3115
382	23.2301
381	23.1487
380	23.0672
379	22.9858
378	22.9044
377	22.8229
376	22.7415
375	22.6600
374	22.5785
373	22.4971
372	22.4156
371	22.3341
370	22.2526
369	22.1711

Grille	
NR	Taux horaire
368	22.0896
367	22.0081
366	21.9266
365	21.8450
364	21.7635
363	21.6819
362	21.6004
361	21.5188
360	21.4373
359	21.3557
358	21.2741
357	21.1925
356	21.1110
355	21.0294
354	20.9478
353	20.8661
352	20.7845
351	20.7029
350	20.6213
349	20.5396
348	20.4580
347	20.3763
346	20.2947
345	20.2130
344	20.1313
343	20.0497
342	19.9680
341	19.8863
340	19.8046
339	19.7229
338	19.6412
337	19.5594
336	19.4777
335	19.3960
334	19.3142
333	19.2325
332	19.1507

Grille	
NR	Taux horaire
331	19.0690
330	18.9872
329	18.9054
328	18.8237
327	18.7419
326	18.6601
325	18.5783
324	18.4965
323	18.4147
322	18.3328
321	18.2510
320	18.1692
319	18.0873
318	18.0055
317	17.9236
316	17.8418
315	17.7599
314	17.6780
313	17.5961
312	17.5142
311	17.4323
310	17.3504
309	17.2685
308	17.1866
307	17.1047
306	17.0228
305	16.9408
304	16.8589
303	16.7769
302	16.6950
301	16.6130
300	16.5310
299	16.4491
298	16.3671
297	16.2851
296	16.2031
295	16.1211

Grille	
NR	Taux horaire
294	16.0391
293	15.9570
292	15.8750
291	15.7930
290	15.7109
289	15.6289
288	15.5468
287	15.4648
286	15.3827
285	15.3006
284	15.2186
283	15.1365
282	15.0544
281	14.9723
280	14.8902
279	14.8081
278	14.7268
277	14.6456
276	14.5644
275	14.4831
274	14.4018
273	14.3205
272	14.2392
271	14.1579
270	14.0765
269	13.9952
268	13.9138
267	13.8324
266	13.7510
265	13.6696
264	13.5881
263	13.5066
262	13.4252
261	13.3437
260	13.2621
259	13.1806
258	13.0991

Grille	
NR	Taux horaire
257	13.0175
256	12.9359
255	12.8543
254	12.7727
253	12.6910
252	12.6094
251	12.5277
250	12.4460
249	12.3643
248	12.2826
247	12.2009
246	12.1191
245	12.0373
244	11.9555
243	11.8737
242	11.7919
241	11.7101
240	11.6282
239	11.5463
238	11.4644
237	11.3825
236	11.3006
235	11.2187
234	11.1367
233	11.0547
232	10.9727
231	10.8907
230	10.8087
229	10.7267
228	10.6446
227	10.5625
226	10.4804
225	10.3983
224	10.3162
223	10.2340
222	10.1519
221	10.0697

Grille	
NR	Taux horaire
220	9.9883
219	9.9070
218	9.8256
217	9.7441
216	9.6627
215	9.5812
214	9.4996
213	9.4181
212	9.3365
211	9.2549
210	9.1732
209	9.0915
208	9.0098
207	8.9281
206	8.8463
205	8.7645
204	8.6826
203	8.6008
202	8.5189
201	8.4369
200	8.3550

Avenant n° 66 du 20 novembre 2007

[Étendu par arr. 1^{er} sept. 2008, JO 6 sept.]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2007, les grilles des «salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» sont revalorisées de :

- + 2,20 %, au Niveau de Rémunération 220,
- + 1,50 % au Niveau de Rémunération 400,
- + 1,50 %, au Niveau de Rémunération 409,

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 220 et 400, et une évolution linéaire entre les Niveaux de Rémunération 400 et 409.

— Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2007 s'appliquent sur les grilles des «salaires honoraires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2006 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2007.

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

Article 2

Les montants des indemnités conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,00 %, au 1^{er} décembre 2007 :

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 36,28 € à 37,01 €

- pour les chaussures : elle est portée de 15,39 € à 15,70 €

Article 3

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

Article 4

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2007

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,5613
408	25,4785
407	25,3958
406	25,3131
405	25,2304
404	25,1476
403	25,0649
402	24,9822
401	24,8995
400	24,8168
399	24,7360
398	24,6552
397	24,5745
396	24,4937
395	24,4129
394	24,3320
393	24,2512
392	24,1704
391	24,0895
390	24,0086
389	23,9277
388	23,8469
387	23,7659
386	23,6850
385	23,6041
384	23,5231
383	23,4422
382	23,3612
381	23,2802
380	23,1992
379	23,1182

Grille	
NR	Taux horaire
378	23,0372
377	22,9561
376	22,8751
375	22,7940
374	22,7129
373	22,6318
372	22,5507
371	22,4696
370	22,3885
369	22,3073
368	22,2262
367	22,1450
366	22,0638
365	21,9826
364	21,9104
363	21,8202
362	21,7389
361	21,6577
360	21,5764
359	21,4951
358	21,4138
357	21,3325
356	21,2512
355	21,1699
354	21,0886
353	21,0072
352	20,9258
351	20,8444
350	20,7631
349	20,6816
348	20,6002
347	20,5188
346	20,4373
345	20,3559
344	20,2744
343	20,1929
342	20,1114

Grille	
NR	Taux horaire
341	20,0299
340	19,9484
339	19,8668
338	19,7853
337	19,7037
336	19,6221
335	19,5405
334	19,4589
333	19,3773
332	19,2957
331	19,2140
330	19,1324
329	19,0507
328	18,9690
327	18,8873
326	18,8056
325	18,7239
324	18,6422
323	18,5604
322	18,4786
321	18,3969
320	18,3151
319	18,2333
318	18,1515
317	18,0696
316	17,9878
315	17,9059
314	17,8241
313	17,7422
312	17,6603
311	17,5784
310	17,4965
309	17,4145
308	17,3326
307	17,2506
306	17,1686
305	17,0867

Grille	
NR	Taux horaire
304	17,0047
303	16,9226
302	16,8406
301	16,7586
300	16,6765
299	16,5945
298	16,5124
297	16,4303
296	16,3482
295	16,2661
294	16,1839
293	16,1018
292	16,0196
291	15,9374
290	15,8553
289	15,7731
288	15,6909
287	15,6086
286	15,5264
285	15,4441
284	15,3619
283	15,2796
282	15,1973
281	15,1150
280	15,0327
279	14,9504
278	14,8689
277	14,7875
276	14,7060
275	14,6245
274	14,5430
273	14,4615
272	14,3799
271	14,2983
270	14,2167
269	14,1351
268	14,0534

Grille	
NR	Taux horaire
267	13,9717
266	13,8900
265	13,8083
264	13,7265
263	13,6448
262	13,5630
261	13,4811
260	13,3993
259	13,3174
258	13,2355
257	13,1536
256	13,0717
255	12,9897
254	12,9077
253	12,8257
252	12,7437
251	12,6616
250	12,5795
249	12,4974
248	12,4153
247	12,3331
246	12,2510
245	12,1688
244	12,0865
243	12,0043
242	11,9220
241	11,8397
240	11,7574
239	11,6751
238	11,5927
237	11,5103
236	11,4279
235	11,3455
234	11,2630
233	11,1805
232	11,0980
231	11,0155

Grille	
NR	Taux horaire
230	10,9330
229	10,8504
228	10,7678
227	10,6852
226	10,6025
225	10,5198
224	10,4371
223	10,3544
222	10,2717
221	10,1889
220	10,1070
219	10,0247
218	9,9423
217	9,8599
216	9,7775
215	9,6950
214	9,6125
213	9,5300
212	9,4474
211	9,3648
210	9,2822
209	9,1996
208	9,1169
207	9,0342
206	8,9514
205	8,8686
204	8,7858
203	8,7030
202	8,6201
201	8,5372
200	8,4542

Avenant n° 67 du 10 juin 2008

[Étendu par arr. 29 oct. 2008, JO 9 nov.]

Article 1

Au 1^{er} juin 2008, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» est revalorisée de :
+ 2,50 %, au Niveau de Rémunération 200,
+ 2,00 %, au Niveau de Rémunération 220,

+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 400,
+ 1,50 %, au Niveau de Rémunération 409,
avec application de la formule $y = ax + b$:
— entre les Niveaux de Rémunération 200 et 220,
— entre les Niveaux de Rémunération 220 et 400,

et une évolution constante entre les Niveaux de Rémunération 400 et 409.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2008 s'appliquent sur la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis» du 1^{er} décembre 2007.

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

Article 2

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

Article 3

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en Euros) - au 1^{er} juin 2008

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,9447
408	25,8607
407	25,7767
406	25,6928
405	25,6088
404	25,5249
403	25,4409
402	25,3569
401	25,2730
400	25,1890
399	25,1077
398	25,0264
397	24,9451
396	24,8638
395	24,7824
394	24,7011
393	24,6197
392	24,5383
391	24,4569
390	24,3754
389	24,2940
388	24,2125
387	24,1310
386	24,0495

Grille	
NR	Taux horaire
385	23,9680
384	23,8864
383	23,8049
382	23,7233
381	23,6417
380	23,5601
379	23,4784
378	23,3968
377	23,3151
376	23,2334
375	23,1517
374	23,0700
373	22,9883
372	22,9065
371	22,8247
370	22,7430
369	22,6611
368	22,5793
367	22,4975
366	22,4156
365	22,3337
364	22,2518
363	22,1699
362	22,0880
361	22,0060
360	21,9240
359	21,8420
358	21,7600
357	21,6780
356	21,5960
355	21,5139
354	21,4318
353	21,3497
352	21,2676
351	21,1855
350	21,1033
349	21,0212

Grille	
NR	Taux horaire
348	20,9390
347	20,8568
346	20,7746
345	20,6923
344	20,6101
343	20,5278
342	20,4455
341	20,3632
340	20,2808
339	20,1985
338	20,1161
337	20,0338
336	19,9514
335	19,8689
334	19,7865
333	19,7040
332	19,6216
331	19,5391
330	19,4566
329	19,3740
328	19,2915
327	19,2089
326	19,1264
325	19,0438
324	18,9611
323	18,8785
322	18,7959
321	18,7132
320	18,6305
319	18,5478
318	18,4651
317	18,3823
316	18,2996
315	18,2168
314	18,1340
313	18,0512
312	17,9684

Grille	
NR	Taux horaire
311	17,8855
310	17,8026
309	17,7198
308	17,6369
307	17,5539
306	17,4710
305	17,3880
304	17,3051
303	17,2221
302	17,1391
301	17,0560
300	16,9730
299	16,8899
298	16,8068
297	16,7237
296	16,6406
295	16,5575
294	16,4743
293	16,3912
292	16,3080
291	16,2248
290	16,1415
289	16,0583
288	15,9750
287	15,8917
286	15,8085
285	15,7251
284	15,6418
283	15,5584
282	15,4751
281	15,3917
280	15,3083
279	15,2249
278	15,1424
277	15,0598
276	14,9773
275	14,8947

Grille	
NR	Taux horaire
274	14,8120
273	14,7294
272	14,6467
271	14,5640
270	14,4813
269	14,3985
268	14,3157
267	14,2329
266	14,1501
265	14,0672
264	13,9843
263	13,9013
262	13,8184
261	13,7354
260	13,6524
259	13,5693
258	13,4863
257	13,4032
256	13,3200
255	13,2369
254	13,1537
253	13,0705
252	12,9872
251	12,9039
250	12,8206
249	12,7373
248	12,6539
247	12,5706
246	12,4871
245	12,4037
244	12,3202
243	12,2367
242	12,1532
241	12,0696
240	11,9860
239	11,9024
238	11,8188

Grille	
NR	Taux horaire
237	11,7351
236	11,6514
235	11,5677
234	11,4839
233	11,4001
232	11,3163
231	11,2325
230	11,1486
229	11,0647
228	10,9807
227	10,8968
226	10,8128
225	10,7288
224	10,6447
223	10,5607
222	10,4766
221	10,3924
220	10,3092
219	10,2277
218	10,1461
217	10,0645
216	9,9828
215	9,9010
214	9,8192
213	9,7373
212	9,6553
211	9,5732
210	9,4911
209	9,4088
208	9,3266
207	9,2442
206	9,1618
205	9,0793
204	8,9967
203	8,9140
202	8,8313

Grille	
NR	Taux horaire
201	8,7485
200	8,6656

Avenant n° 68 du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 22 avr. 2009, JO 30 avr.]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2008, la grille des «Salaires horaires - minimaux professionnels garantis (en euros)» (jointe) est revalorisée de :

- + 2,70 %, au Niveau de Rémunération 222,
- + 2,20 %, au Niveau de Rémunération 400,
- + 2,20 %, au Niveau de Rémunération 409.

avec application de la formule $y = ax + b$ entre les Niveaux de Rémunération 222 et 400, et une évolution linéaire entre les Niveaux de Rémunération 400 et 409.

Ces revalorisations au 1^{er} décembre 2008 s'appliquent sur la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis», du 1^{er} décembre 2007 et incluent les revalorisations provisionnelles intervenues au 1^{er} juin 2008.

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

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles sont revalorisés sur la base d'une augmentation annuelle de + 2,70 %, au 1^{er} décembre 2008 :

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : elle est portée de 37,01 € à 38,01 €
- pour les chaussures : elle est portée de 15,70 € à 16,12 €

Article 3

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

Article 4

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2008

Grille	
NR	Taux horaire
409	26,1236
408	26,0391
407	25,9545
406	25,8700
405	25,7854
404	25,7009
403	25,6163
402	25,5318
401	25,4473
400	25,3627

Grille	
NR	Taux horaire
399	25,2809
398	25,1990
397	25,1172
396	25,0353
395	24,9534
394	24,8714
393	24,7895
392	24,7075
391	24,6256
390	24,5436
389	24,4616
388	24,3795
387	24,2975
386	24,2154
385	24,1333
384	24,0512
383	23,9691
382	23,8870
381	23,8048
380	23,7226
379	23,6404
378	23,5582
377	23,4760
376	23,3937
375	23,3115
374	23,2292
373	23,1469
372	23,0646
371	22,9822
370	22,8999
369	22,8175
368	22,7351
367	22,6527
366	22,5703
365	22,4878
364	22,4054
363	22,3229

Grille	
NR	Taux horaire
362	22,2404
361	22,1579
360	22,0753
359	21,9928
358	21,9102
357	21,8276
356	21,7450
355	21,6624
354	21,5798
353	21,4971
352	21,4144
351	21,3317
350	21,2490
349	21,1663
348	21,0835
347	21,0007
346	20,9180
345	20,8352
344	20,7523
343	20,6695
342	20,5866
341	20,5038
340	20,4209
339	20,3379
338	20,2550
337	20,1721
336	20,0891
335	20,0061
334	19,9231
333	19,8401
332	19,7571
331	19,6740
330	19,5909
329	19,5078
328	19,4247
327	19,3416
326	19,2584

Grille	
NR	Taux horaire
325	19,1753
324	19,0921
323	19,0089
322	18,9257
321	18,8424
320	18,7592
319	18,6759
318	18,5926
317	18,5093
316	18,4260
315	18,3426
314	18,2593
313	18,1759
312	18,0925
311	18,0090
310	17,9256
309	17,8422
308	17,7587
307	17,6752
306	17,5917
305	17,5082
304	17,4246
303	17,3410
302	17,2575
301	17,1739
300	17,0902
299	17,0066
298	16,9230
297	16,8393
296	16,7556
295	16,6719
294	16,5882
293	16,5044
292	16,4206
291	16,3369
290	16,2531
289	16,1692

Grille	
NR	Taux horaire
288	16,0854
287	16,0016
286	15,9177
285	15,8338
284	14,7499
283	15,6660
282	15,5820
281	15,4981
280	15,4141
279	15,3301
278	15,2470
277	15,1639
276	15,0808
275	14,9976
274	14,9144
273	14,8312
272	14,7480
271	14,6647
270	14,5814
269	14,4980
268	14,4147
267	14,3313
266	14,2479
265	14,1644
264	14,0810
263	13,9974
262	13,9139
261	13,8304
260	13,7468
259	13,6631
258	13,5795
257	13,4958
256	13,4121
255	13,3284
254	13,2446
253	13,1608
252	13,0770

Grille	
NR	Taux horaire
251	12,9932
250	12,9093
249	12,8254
248	12,7414
247	12,6575
246	12,5735
245	12,4895
244	12,4054
243	12,3213
242	12,2372
241	12,1531
240	12,0689
239	11,9847
238	11,9005
237	11,8163
236	11,7320
235	11,6477
234	11,5633
233	11,4790
232	11,3946
231	11,3101
230	11,2257
229	11,1412
228	11,0567
227	10,9722
226	10,8876
225	10,8030
224	10,7184
223	10,6337
222	10,5490
221	10,4663
220	10,3845
219	10,3022
218	10,2198
217	10,1373
216	10,0548
215	9,9722

Grille	
NR	Taux horaire
214	9,8895
213	9,8068
212	9,7240
211	9,6411
210	9,5581
209	9,4751
208	9,3920
207	9,3089
206	9,2256
205	9,1423
204	9,0590
203	8,9755
202	8,8920
201	8,8084
200	8,7248

Avenant n° 69 du 20 octobre 2009

[Étendu par arr. 10 mai 2010, JO 21 mai]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2009, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» a été définie comme suit :

Grille	
NR	Taux horaire
409	26.4371
408	26.3515
407	26.2660
406	26.1804
405	26.0949
404	26.0093
403	25.9237
402	25.8382
401	25.7526
400	25.6671
399	25.5843
398	25.5014
397	25.4186
396	25.3357

Grille	
NR	Taux horaire
395	25.2528
394	25.1699
393	25.0870
392	25.0040
391	24.9211
390	24.8381
389	24.7551
388	24.6721
387	24.5890
386	24.5060
385	24.4229
384	24.3398
383	24.2567
382	24.1736
381	24.0905
380	24.0073
379	23.9241
378	23.8409
377	23.7577
376	23.6745
375	23.5912
374	23.5079
373	23.4247
372	23.3413
371	23.2580
370	23.1747
369	23.0913
368	23.0079
367	22.9245
366	22.8411
365	22.7577
364	22.6742
363	22.5908
362	22.5073
361	22.4238
360	22.3402
359	22.2567

Grille	
NR	Taux horaire
358	22.1731
357	22.0896
356	22.0060
355	21.9223
354	21.8387
353	21.7551
352	21.6714
351	21.5877
350	21.5040
349	21.4203
348	21.3365
347	21.2528
346	21.1690
345	21.0852
344	21.0014
343	20.9175
342	20.8337
341	20.7498
340	20.6659
339	20.5820
338	20.4981
337	20.4141
336	20.3302
335	20.2462
334	20.1622
333	20.0782
332	19.9941
331	19.9101
330	19.8260
329	19.7419
328	19.6578
327	19.5737
326	19.4895
325	19.4054
324	19.3212
323	19.2370
322	19.1528

Grille	
NR	Taux horaire
321	19.0685
320	18.9843
319	18.9000
318	18.8157
317	18.7314
316	18.6471
315	18.5627
314	18.4784
313	18.3940
312	18.3096
311	18.2252
310	18.1407
309	18.0563
308	17.9718
307	17.8873
306	17.8028
305	17.7183
304	17.6337
303	17.5491
302	17.4646
301	17.3799
300	17.2953
299	17.2107
298	17.1260
297	17.0414
296	16.9567
295	16.8719
294	16.7872
293	16.7025
292	16.6177
291	16.5329
290	16.4481
289	16.3633
288	16.2784
287	16.1936
286	16.1087
285	16.0238

Grille	
NR	Taux horaire
284	15.9389
283	15.8540
282	15.7690
281	15.6840
280	15.5990
279	15.5140
278	15.4300
277	15.3459
276	15.2617
275	15.1776
274	15.0934
273	15.0092
272	14.9249
271	14.8407
270	14.7564
269	14.6720
268	14.5877
267	14.5033
266	14.4188
265	14.3344
264	14.2499
263	14.1654
262	14.0809
261	13.9963
260	13.9117
259	13.8271
258	13.7424
257	13.6578
256	13.5731
255	13.4883
254	13.4036
253	13.3188
252	13.2339
251	13.1491
250	13.0642
249	12.9793
248	12.8943

Grille	
NR	Taux horaire
247	12.8094
246	12.7244
245	12.6393
244	12.5543
243	12.4692
242	12.3841
241	12.2989
240	12.2137
239	12.1285
238	12.0433
237	11.9580
236	11.8728
235	11.7874
234	11.7021
233	11.6167
232	11.5313
231	11.4459
230	11.3604
229	11.2749
228	11.1894
227	11.1038
226	11.0182
225	10.9326
224	10.8470
223	10.7613
222	10.6756
221	10.5919
220	10.5116
219	10.4307
218	10.3497
217	10.2686
216	10.1874
215	10.1061
214	10.0247
213	9.9431
212	9.8615
211	9.7797

Grille	
NR	Taux horaire
210	9.6979
209	9.6159
208	9.5338
207	9.4516
206	9.3693
205	9.2869
204	9.2043
203	9.1217
202	9.0389
201	8.9561
200	8.8731

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice d'équipement :

pour les skis et bâtons : 38,47

pour les chaussures : 16,31

Article 3

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

Article 4

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

Avenant n° 70 du 23 novembre 2010

[Étendu par arr. 1^{er} juin 2011, JO 9 juin]

Article 1

Au 1^{er} décembre 2010, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» a été définie comme suit :

Grille	
NR	Taux horaire
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162

Grille	
NR	Taux horaire
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852
389	25,2007
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824

Grille	
NR	Taux horaire
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233
340	21,0379
339	20,9525
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260

Grille	
NR	Taux horaire
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168
291	16,8305
290	16,7442

Grille	
NR	Taux horaire
289	16,6578
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585

Grille	
NR	Taux horaire
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708

Grille	
NR	Taux horaire
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice d'équipement

pour les skis et bâtons : 39,16 €

pour les chaussures : 16,60 €

Article 3

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

Article 4

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

NOUVELLE CLASSIFICATION

Avenant n° 32 du 5 juillet 2006

[Étendu par arr. 27 déc. 2006, JO 9 janv. 2007]

(Voir également Avenant n° 65 du 24 novembre 2016)

Mod. par Avenant n° 33, 15 nov. 2006, étendu par arr. 26 mars 2007, JO 3 avr.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques, constatant :

- que la précédente classification de la Convention Collective ne permettait pas une prise en compte satisfaisante de la diversité des métiers ;
 - qu'il s'avérait souvent délicat de positionner de nouveaux métiers ou certains métiers mettant en œuvre des technologies nouvelles ;
 - que l'ancienneté constituait le seul critère permettant de différencier les salariés occupant un même emploi ;
 - que la prise en compte de caractéristiques liées au poste, à l'environnement ou à l'appareil était impossible ;
 - qu'il s'avérait souvent très difficile de prendre en considération les compétences liées aux postes eux-mêmes ;
 - que la gestion des compétences devait être optimisée dans les entreprises ;
 - que les organisations avaient de plus en plus besoin de tenir compte des spécificités entre les postes en terme de responsabilité, de polyvalence, de spécialisation et d'expérience ;
 - que les salariés de la branche manifestaient une attente certaine de reconnaissance de leur progression professionnelle ;
 - que des évolutions possibles au sein des métiers étaient rendues nécessaires ;
- se sont accordés sur la nécessité de revoir la classification des emplois telle que préalablement définie dans la Convention Collective Nationale.

La nouvelle classification des emplois définie par cet avenant s'appuie sur un certain nombre de principes généraux :
Égalité entre les femmes et les hommes :

Aucune inégalité, en terme de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

Accords d'entreprise :

La nouvelle classification a aussi pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise. Le principe des domaines d'activités et des Niveaux de Rémunération, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Aucun accord, sur les classifications, ne pourra être moins favorable que les dispositions prévues par la Loi et la CCN.

Évolution interne :

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, révolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites.

Mobilité :

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise soit étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le Niveau de Rémunération acquis pour la variable de dimensionnement «Expérience».

Ancienneté et primes :

En aucun cas la nouvelle classification ne remet en cause les notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles. Leur prise en compte reste définie sur les mêmes critères et se traduit par des primes et indemnités distinctes, y compris pour l'ancienneté.

Article 1

Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification

Le positionnement dans la nouvelle grille de classification repose sur :

- des catégories d'emplois, qui déterminent un Niveau de Rémunération minimal et la catégorie socio-professionnelle d'origine, pour chacune d'elles,
- la prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de quatre : Expérience, Polyvalence, Spécialisation et Responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l'échelle des Niveaux de Rémunération.

Article 2 **Niveaux de Rémunération**

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de Niveaux de Rémunération (NR), numérotés de 200 à 409. Au jour de la signature du présent avenant, le NR 200 est aligné sur l'ancien coefficient 125 (cf. Annexe)

La catégorie ouvriers et employés correspond aux NR de base 200 à 221, (en référence aux anciens coefficients 125 à 179).

La catégorie techniciens et agents de maîtrise correspond aux NR de base 222 à 279, (en référence aux anciens coefficients 185 à 275).

La catégorie ingénieurs et cadres correspond aux NR de base 280 à 400, (en référence aux anciens coefficients 310 à 565).

Article 3 **Nouvelles catégories d'emplois**

La nouvelle grille de classification repose sur de nouvelles catégories d'emplois regroupant les anciennes dénominations, conventionnelles ou d'usage.

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la nouvelle classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont désormais présentées en trois grands domaines d'activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- Domaine exploitation - Remontées Mécaniques,
- Domaine exploitation - Pistes,
- Domaine Administratif et Services Généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont désormais organisées en trois Catégories Socio-Professionnelles :

- Ouvriers et Employés,
- Techniciens et Agents de Maîtrise,
- Ingénieurs et Cadres.

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

Article 4 **Transposition**

Tous les salariés permanents et tous les saisonniers bénéficiant, au jour de la signature du présent avenant, du droit à reconduction de leur contrat ou de la priorité de réembauchage, devront être repositionnés sur la nouvelle grille, conformément aux articles 6 et 10 du présent avenant.

Une table de correspondance annexée permettra d'effectuer la transposition entre anciennes et nouvelles dénominations.

Les tableaux suivant fixent les Niveaux de Rémunération minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NR de base).

Domaine exploitation - Remontées Mécaniques

Catégories d'emplois	NR de base
Agent de service	200
Contrôleur	200
Contrôleur assermenté	206

Catégories d'emplois	NR de base
Vigie et agent des remontées mécaniques	200
Cabinier	200
Conducteur de télési	201
Conducteur de télésis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	209
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint et Responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	203
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien hautement qualifié	223
Chef magasinier ; Chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier)	233
Responsable de service technique dans une entreprise de plus 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

Domaine exploitation - Pistes

Catégories d'emplois	NR de base
Nivoculteur	202
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212

Catégories d'emplois	NR de base
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222
Patrouilleur	200
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 ^{er} degré	203
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^{ème} degré	207
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^{ème} degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier	203
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

Domaine Administratif et Services généraux

Catégories d'emplois	NR de base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	201
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200
Autre employé administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien - Niveau 1	223
Technicien - Niveau 2	226

Catégories d'emplois	NR de base
Technicien - Niveau 3	233
Technicien - Niveau 4	238
Autre cadre administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors-classe

Article 5

Variables de dimensionnement

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, quatre variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience,
- la spécialisation,
- la polyvalence,
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- Niveau 1 : La variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base.
- Niveau 2 : La variable a une importance significative dans l'emploi occupé.
- Niveau 3 : La variable a une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration du salaire sur l'échelle des Niveaux de Rémunération, de + 1 NR pour chaque niveau.

Article 5.1

Expérience

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement «Expérience» est liée à la personne, pour un poste donné.

- Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi,
- Niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté,
- Niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté ; expérience permettant éventuellement de former des débutants,
- Niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Dans la mesure où la notion de confirmation telle que définie dans l'ancienne classification disparaît, les parties signataires conviennent que les métiers qui en bénéficiaient dans l'ancienne classification se voient dotés d'une majoration automatique (après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été au poste, ou après l'obtention de l'attestation professionnelle correspondante du SNTF, quand elle existe), à titre provisionnel, comme suit :

Catégorie d'emplois	Majoration
Conducteur de télésiège	+ 2 NR
Conducteur de téléporté à pinces fixes	+ 2 NR
Conducteur de télésiège débrayable	+ 4 NR
Cabinier	+ 2 NR
Contrôleur	+ 2 NR
Pisteuse-secouriste 1 ^{er} degré	+ 2 NR
Pisteuse-secouriste 2 ^{ème} degré	+ 2 NR
Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics	+ 5 NR
Nivoculteur	+ 5 NR
Ouvrier d'entretien et de montage	+ 5 NR
Technicien	+ 6 NR
Hôtel de vente	+ 3 NR

Dans ce cas, la majoration de rémunération ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement «Expérience». Cette majoration de rémunération constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement «Expérience», elle ne conduira pas à une majoration de rémunération supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

Article 5.2 Spécialisation

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire⁽¹⁾. La variable de dimensionnement «Spécialisation» s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

- Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type,
- Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques,
- Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

Article 5.3 Polyvalence

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emplois que celle du titulaire. La variable de dimensionnement «Polyvalence» s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois,
- Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois,
- Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

Article 5.4 Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement «Responsabilité» s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier,
- Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois,
- Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

Article 6 **Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement**

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise. Cet entretien aura lieu a minima tous les deux ans.

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui seront donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans un guide méthodologique.

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif. L'employeur s'assurera de la compétence des évaluateurs et, au besoin, mettra en œuvre un programme de formation à cet égard dans un délai de 3 ans après la signature de l'accord.

Cet entretien devra avoir lieu dans un délai qui permette au salarié d'exercer ses voies de recours. Il se déroulera pendant le temps de travail.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 à minima), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, ou un membre de la Commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

Article 7 **Calcul des salaires**

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de rémunération de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore ce salaire en additionnant les Niveaux de Rémunération obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

Catégorie d'emplois :			
NR de base =			
Expérience	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR	
		(dont le NR du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NR	
		(dont les NR des niveaux 2 et 3)	
Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR	
		(dont le NR du niveau 2)	

Catégorie d'emplois :			
NR de base =			
Polyvalence	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR	
		(dont le NR du niveau 2)	
Responsabilité	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR	
		(dont le NR du niveau 2)	
Total = NR de base + somme des majorations			

La rubrique «Catégorie d'emplois» permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NR de base qui correspond.

Le NR de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le Niveau de Rémunération minimal du salarié.

Article 8 **Pondération des augmentations annuelles**

Mod. par Avenant n° 33, 15 nov. 2006, étendu par arr. 26 mars 2007, JO 3 avr.

Le principe de pondération des augmentations annuelles n'est pas modifié.

(Avenant n° 33, 15 nov. 2006, étendu) Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151 h 67 de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent «entre le NR 200 et le NR 409».

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule $y = ax + b$ appliquée en deux parties, dans lesquelles : «y» correspond aux salaires, «x» aux NR, «a» aux pentes des droites reliant deux NR de la grille, «b» aux termes fixes en résultant.

Article 9 **Harmonisation des Catégories Socio-Professionnelles Ouvriers et Employés**

Une harmonisation sera nécessaire suite au regroupement des catégories Ouvriers et Employés pour uniformiser les dispositions prévues par les deux annexes en usage à ce jour.

Les signataires conviennent de déterminer la nature de cette harmonisation avant le 1^{er} juillet 2007.

Article 10 **Application**

Un guide méthodologique de la nouvelle classification, illustré d'exemples, sera diffusé par les signataires à la mise en application du présent accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises, l'accord de branche sera présenté aux instances représentatives du personnel, quand elles existent. Elles devront être consultées, pour avis, pour la transposition des grilles et sur le positionnement des postes.

La mise en œuvre de la nouvelle classification se fera pour les salariés déjà en poste, par le biais d'une grille de transposition. Elle pourra être mise en place dans les entreprises de la branche à compter du 1^{er} juillet 2006 et devra impérativement être effective au plus tard le 1^{er} juillet 2007.

L'application de la nouvelle grille ne pourra en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes déjà en poste (pour les permanents) et bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage (pour les saisonniers).

Article 11 **Suivi de l'accord**

Compte tenu de l'importance des changements impliqués par la nouvelle classification, les organisations signataires se rencontreront pour en examiner la mise en œuvre dans un délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord, et ultérieurement, dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisa-

tions signataires.

Article 12

Durée et modalités de révision et de dénonciation du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des organisations signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du Code du travail.

Article 13

Formalités de dépôt du présent avenant

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

Article 14

Extension du présent avenant

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

Annexe - Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 5 juillet 2006

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,1835
408	25,1020
407	25,0205
406	24,9390
405	24,8575
404	24,7760
403	24,6945
402	24,6130
401	24,5315
400	24,4500
399	24,3685
398	24,2870
397	24,2055
396	24,1240
395	24,0425
394	23,9610
393	23,8795
392	23,7980
391	23,7165
390	23,6350
389	23,5535
388	23,4720
387	23,3905
386	23,3090
385	23,2275

Grille	
NR	Taux horaire
384	23,1460
383	23,0645
382	22,9830
381	22,9015
380	22,8200
379	22,7385
378	22,6570
377	22,5755
376	22,4940
375	22,4125
374	22,3310
373	22,2495
372	22,1680
371	22,0865
370	22,0050
369	21,9235
368	21,8420
367	21,7605
366	21,6790
365	21,5975
364	21,5160
363	21,4345
362	21,3530
361	21,2715
360	21,1900
359	21,1085
358	21,0270
357	20,9455
356	20,8640
355	20,7825
354	20,7010
353	20,6195
352	20,5380
351	20,4565
350	20,3750
349	20,2935
348	20,2120

Grille	
NR	Taux horaire
347	20,1305
346	20,0490
345	19,9675
344	19,8860
343	19,8045
342	19,7230
341	19,6415
340	19,5600

Grille	
NR	Taux horaire
339	19,4785
338	19,3970
337	19,3155
336	19,2340
335	19,1525
334	19,0710
333	18,9895
332	18,9080
331	18,8265
330	18,7450
329	18,6635
328	18,5820
327	18,5005
326	18,4190
325	18,3375
324	18,2560
323	18,1745
322	18,0930
321	18,0115
320	17,9300
319	17,8485
318	17,7670
317	17,6855
316	17,6040
315	17,5225
314	17,4410

Grille	
NR	Taux horaire
313	17,3595
312	17,2780
311	17,1965
310	17,1150
309	17,0335
308	16,9520
307	16,8705
306	16,7890
305	16,7075
304	16,6260
303	16,5445
302	16,4630
301	16,3815
300	16,3000
299	16,2185
298	16,1370
297	16,0555
296	16,9740
295	15,8925
294	15,8110
293	15,7295
292	15,6480
291	15,5665
290	15,4850
289	15,4035
288	15,3220
287	15,2405
286	15,1590
285	15,0775
284	14,9960
283	14,9145
282	14,8330
281	14,7515
280	14,6700
279	14,5885
278	14,5070
277	14,4255

Grille	
NR	Taux horaire
276	14,3440
275	14,2625
274	14,1810
273	14,0995
272	14,0180
271	13,9365
270	13,8550
269	13,7735
268	13,6920
267	13,6105

Grille	
NR	Taux horaire
266	13,5290
265	13,4475
264	13,3660
263	13,2845
262	13,2030
261	13,1215
260	13,0400
259	12,9585
258	12,8770
257	12,7955
256	12,7140
255	12,6325
254	12,5510
253	12,4695
252	12,3880
251	12,3065
250	12,2250
249	12,1435
248	12,0620
247	11,9805
246	11,8990
245	11,8175
244	11,7360
243	11,6545

Grille	
NR	Taux horaire
242	11,5730
241	11,4915
240	11,4100
239	11,3285
238	11,2470
237	11,1655
236	11,0840
235	11,0025
234	10,9210
233	10,8395
232	10,7580
231	10,6765
230	10,5950
229	10,5135
228	10,4320
227	10,3505
226	10,2690
225	10,1875
224	10,1060
223	10,0245
222	9,9430
221	9,8615
220	9,7800
219	9,6985
218	9,6170
217	9,5355
216	9,4540
215	9,3725
214	9,2910
213	9,2095
212	9,1280
211	9,0465
210	8,9650
209	8,8835
208	8,8020
207	8,7205
206	8,6390

Grille	
NR	Taux horaire
205	8,5575
204	8,4760
203	8,3945
202	8,3130
201	8,2315
200	8,1500

Avenant n° 65 du 24 novembre 2016

[Non étendu, conclu pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT FO.

Préambule

Une nouvelle classification des emplois a été mise en place dans la branche en 2006. Quelques ajustements sont intervenus depuis cette date.

Le présent avenant a pour objet d'apporter certains compléments et vise à réaffirmer, dans le texte, certains principes essentiels du dispositif.

Il est rappelé en préambule que la réussite de l'application de cet avenant et plus largement des classifications passe par un haut niveau de dialogue social et, en conséquence, par l'implication étroite des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Selon l'organisation de chaque structure, les modifications significatives du contenu des postes seront présentées aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, pour avis.

Le titre de l'avenant n° 32 est désormais le suivant :

«Classification des emplois»

Article 1

Niveaux de positionnement

Chaque catégorie d'emplois est désormais positionnée sur la base de Niveaux de Positionnement (NP).

Le NP correspond à la base de la catégorie d'emploi, qui constitue le minimum conventionnel. Viennent s'y adjoindre, le cas échéant, les Niveaux de Positionnement complémentaires issus des variables de dimensionnement.

Le NP global permet de trouver le NR, Niveau de Rémunération minimum garanti correspondant.

Une analogie directe est opérée entre les NP et les NR. Les deux échelles étant numérotées de manière identique : de 200 à 409.

Article 2

Modifications

L'avenant n° 32 est désormais ainsi rédigé:

Préambule

La classification des emplois définie par cet avenant s'appuie sur un certain nombre de principes généraux :

Égalité entre les femmes et les hommes

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

La classification a pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise. Le principe des domaines d'activités, des Niveaux de Positionnement et des Niveaux de Rémunération Minimaux, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Les accords d'entreprise portant sur les classifications peuvent définir des critères plus favorables.

Une réunion avec les représentants du personnel sera organisée tous les deux ans. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des classifications dans l'entreprise et de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent. En outre, lorsque des accords sont conclus, ils définiront les modalités de suivi du dispositif.

Évolution interne

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, révolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites. Lorsqu'un poste est à pourvoir, la publicité de ce poste en sera faite dans l'entreprise.

Mobilité

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise soit étudiée, lors de l'entretien d'embauché ou de positionnement, pour ce qui concerne le Niveau de Positionnement acquis pour la variable de dimensionnement «Expérience».

Ancienneté et primes

La prise en compte des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles, se fait sur la base des dispositions de la convention collective.

Article 1 - Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification

Le positionnement dans la grille de classification repose sur :

- des catégories d'emplois, qui déterminent un Niveau de Positionnement minimal et la catégorie socioprofessionnelle d'origine, pour chacune d'elles,
- la prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de quatre : Expérience, Polyvalence, Spécialisation et Responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l'échelle des Niveaux de Positionnement.

Article 2 - Niveaux de Rémunération Minimaux

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de Niveaux de Rémunération (NR), en fonction des Niveaux de Positionnement (NP), numérotés de 200 à 409. La grille des rémunérations est annexée à l'avenant dans la Convention collective.

Article 3 - Catégories d'emplois

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont présentées en trois grands domaines d'activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- Domaine exploitation - Remontées Mécaniques,
- Domaine exploitation - Pistes,
- Domaine Administratif et Services Généraux.

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

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

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

Article 4 - Positionnement

Les tableaux suivant fixent les Niveaux de Positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NP de base).

Domaine exploitation - Remontées Mécaniques

Catégories d'emplois	NP de base
Agent de service	200
Contrôleur	201
Contrôleur assermenté	206
Agent des remontées mécaniques - Niveau 1	200
Agent des remontées mécaniques - Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques - Niveau 3	204
Cabinier	201
Conducteur de télésiège	201
Conducteur de télésis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	206
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien qualifié	222
Technicien hautement qualifié	225
Chef magasinier ; Chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier)	233
Responsable de service technique dans une entreprise de plus 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

Domaine exploitation - Piste

Catégories d'emplois	NP de base
Nivoculteur	205
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222
Patrouilleur	200
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 ^{er} degré	205
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^{ème} degré	209
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^{ème} degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Régulateur de secours	203
Entretien et animation d'espaces ludiques	203
Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

Domaine Administratif et Services généraux

Catégories d'emplois	NP de base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	204
Animateur de vente internet	202
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200

Catégories d'emplois	NP de base
Autre employé administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 1	227
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 2	229
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 3	233
Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 4	238
Autre cadre administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors-classe

Article 5 - Variables de dimensionnement

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, quatre variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience,
- la spécialisation,
- la polyvalence,
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- Niveau 1 : La variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base.
- Niveau 2 : La variable a une importance significative dans l'emploi occupé.
- Niveau 3 : La variable à une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration sur l'échelle des Niveaux de Positionnement, de + 1 NP pour chaque niveau.

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

Article 5.1 - Expérience

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement «Expérience» est liée à la personne, pour un poste donné.

- Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi,
- Niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté.
- Niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté ; expérience permettant éventuellement de former des débutants.

- Niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Une butée de progression automatique de 2 NP est prévue, après quatre saisons d'hiver ou quatre saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du CQP ou de l'attestation professionnelle correspondante de Domaines Skiables de France, quand elle existe, à titre provisionnel, pour les catégories d'emplois suivantes :

- Conducteur de téléski
- Conducteur de téléporté à pinces fixes
- Conducteur de télésiège débrayable
- Cabinier
- Contrôleur
- Pisteuse-secouriste 1^{er} degré
- Pisteuse-secouriste 2^{ème} degré
- Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics
- Nivoculteur
- Ouvrier d'entretien et de montage
- Technicien Administratif et Services généraux - Niveau 1.

Dans ce cas, la majoration du positionnement ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement «Expérience». Cette majoration du positionnement constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement «Expérience», elle ne conduira pas à une majoration de positionnement supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

Article 5.2 - Spécialisation

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire⁽¹⁾. La variable de dimensionnement «Spécialisation» s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

- Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type,
- Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques,
- Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

Article 5.3 - Polyvalence

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emploi que celle du titulaire. La variable de dimensionnement «Polyvalence» s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois,
- Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois,
- Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

Article 5.4 - Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement «Responsabilité» s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier,
- Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois,
- Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

Article 6 - Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise. Cet entretien aura lieu obligatoirement tous les

deux ans, pour un permanent ; et toutes les quatre saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant.

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif. L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée. La formation correspondante portera, a minima, sur la connaissance de l'accord Classification des emplois et la technique de l'évaluation.

Cet entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 à minima), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, ou un membre de la Commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

Article 7 - Calcul des salaires

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de positionnement de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore le positionnement en additionnant les Niveaux de Positionnement obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

Catégorie d'emplois : NP de base =			
Expérience	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NP (dont les NP des niveaux 2 et 3)	
Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Polyvalence	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Responsabilité	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NP	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Total = NP de base + somme des majorations			

La rubrique «Catégorie d'emplois» permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NP de base qui correspond.

Le NP de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le Niveau de Positionnement global du salarié.

En correspondance, à ce Niveau de Positionnement global correspond un Niveau de Rémunération minimal conventionnel de la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis.

Article 8 - Pondération des augmentations annuelles

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151 h 67 de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 409.

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule $y = ax + b$ appliquée en deux parties, dans lesquelles : “y” correspond aux salaires, “x” aux NR, “a” aux pentes des droites reliant deux NR de la grille, “b” aux termes fixes en résultant.

Article 9 - Application

Un guide méthodologique de la classification, illustré d'exemples, a été diffusé par les signataires à la mise en application de l'accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises les classifications doivent être appliquées en concertation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent. Lesdites instances doivent régulièrement être consultées pour avis sur le sujet.

L'application de la grille ne peut en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage.

Article 10 - Suivi de l'accord

Compte tenu de l'importance de ce système de classification pour la profession, les organisations signataires échangeront régulièrement sur le sujet dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.».

Article 3 Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Il fera l'objet d'un nouvel examen à la demande de n'importe quelle organisation signataire, sous réserve d'une demande adressée aux autres organisations signataires, sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Article 4 Diffusion de l'accord

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

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

Article 5 Dépôt

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

Article 6 Extension

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

Accord de méthode du 8 septembre 2023

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNST CGT.

Attendu,

- qu'en juillet 2006, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord qui a permis de mettre en place un système nouveau de classifications conventionnelles favorisant une gestion dynamique des compétences au sein des entreprises de la branche. Des positionnements de base ont ainsi été définis pour les principaux métiers de la profession ; des variables de dimensionnement complémentaires permettent de majorer les rémunérations au regard du poste occupé, des compétences nécessaires.

- que cet accord du 5 juillet 2006 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et par le SNTF, devenu depuis Domaines Skiabiles de France (Un avenant complémentaire a également été signé par ces mêmes organisations, le 15 novembre 2006).

- qu'en 2016, les partenaires sociaux ont dressé un bilan du développement de ce nouveau système de classifications

dans la profession. Une actualisation a alors été opérée par avenant, n° 65, signé le 24 novembre 2016 par FO, la CGT, la CFDT et Domaines Skiabiles de France

- que dix ans après la réforme des classifications, cet accord majeur démontrait la bonne santé du dialogue social dans la branche ; L'équilibre atteint permettant d'alléger les contraintes qui pesaient sur les entreprises, en revalorisant certains métiers et en modernisant la Classification.

Les nouveautés de l'accord étaient les suivantes :

- La création de NP (Niveaux de Positionnement) en parallèle des NR (Niveaux de Rémunération).
- Le renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise autour du sujet des classifications.
- La revalorisation de certains métiers, des modifications ou des ajouts.

Les partenaires sociaux de la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles, réunis en Commission mixte paritaire, conviennent,

- qu'aujourd'hui alors-même que la branche s'est dotée d'une Convention collective actualisée (avenant n° 65, signé par la CGT, FO et Domaines Skiabiles de France, le 30 septembre 2021), il apparaît nécessaire d'actualiser les classifications et plus particulièrement d'y intégrer les nouveaux métiers issus des évolutions technologiques et des diversifications d'activités mises en œuvre dans la majorité des stations.

- qu'il s'agit-là d'un chantier structurant pour la profession, ses salariés et ses entreprises.

- qu'en conséquence, il y a lieu de définir une méthode de travail associant l'ensemble des partenaires sociaux, et définissant un calendrier par domaine d'activité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers du présent accord de méthode :

- d'initier le travail en créant un quatrième domaine regroupant les catégories d'emploi issues de la diversification des activités, notamment dans l'objectif de développer le tourisme d'autres saisons que la saison d'hiver.

- de structurer la démarche de la façon suivante :

m identification des nouveaux métiers issus de la diversification

m identification des nouveaux métiers issus des évolutions technologiques

m intégration et positionnement dans la classification

- en suivant, de conduire la démarche de mise à jour de la classification existante dans l'ordre des 3 domaines existants à ce jour :

m Exploitation Remontées mécaniques

m Exploitation Pistes

m Administratifs et Services généraux

En synthèse :

Thème de la négociation	Actualisation des classifications
Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème	2016
Date du dernier accord intervenu sur ce thème	Novembre 2016
Nombre prévu de réunions	8 réunions sur les deux années à venir
Dates des réunions	En moyenne, une par trimestre
Données et informations nécessaires	Convention collective nationale
Intervention d'un conseil extérieur	Non
Issue en cas d'échec des négociations	Rédaction d'un procès-verbal de désaccord

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

Accord du 27 novembre 2023

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent, sur la base des négociations intervenues en CPPNI ce jour, à réorganiser les grilles de rémunération conventionnelles.

Ils font en effet le constat que :

- L'évolution des classifications doit s'accompagner d'une restructuration du système des rémunérations,

- Les trois catégories socio-professionnelles doivent clairement être distinguées :

m Ouvriers et Employés

m Techniciens - Agents de Maîtrise

m Ingénieurs et Cadres,

- Au fil du temps et des augmentations successives des grilles sur la base de la formule $y = ax + b$, un tassement s'est opéré,

- Les augmentations doivent pouvoir être potentiellement distinctes selon les Catégories Socio-Professionnelles,

- Les éléments de rémunération peuvent être considérés différemment entre lesdites catégories socio-professionnelles.

Sans remettre en cause les fondements élémentaires liés :

- Aux classifications conventionnelles,

- À la valorisation des compétences au travers du système de positionnement,

- À l'égalité hommes - femmes,

- Aux principes de mobilité professionnelle, Aux possibilités d'évolution professionnelle

- Aux éléments de rémunération et notamment à l'ancienneté,

les partenaires sociaux de la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiables, signataires, conviennent :

De mettre en œuvre au 1^{er} décembre 2024 une grille de rémunération qui sera organisée et structurée par Catégorie Socio-Professionnelle selon les principes suivants :

m Ouvriers et Employés

Préservation du système actuel :

Niveau de Rémunération minimum 200 à Dimensionnement

m Techniciens - Agents de Maîtrise

Création de plusieurs niveaux de rémunération minimum.

La rémunération minimum sera garantie pour le Salaire de Référence qui intégrera l'ancienneté, les primes et les indemnités mensuelles récurrentes ;

L'ancienneté conventionnelle fera partie du Salaire de Référence mais apparaîtra distinctement et continuera de s'appliquer sur le salaire de base du salarié.

Le premier niveau correspondra à une rémunération minimale qui sera au moins de 2.200 € bruts mensuels, pour 151,67 h, laquelle valeur sera réévaluée en fonction de la négociation des salaires de novembre 2024.

Pour les salariés déjà en poste, leur Salaire de Référence actuel déterminera leur positionnement dans les nouveaux niveaux TAM, lors de la transposition dans le nouveau bloc.

Pour la suite des négociations salariales, les partenaires sociaux actent leur engagement de procéder par revalorisation linéaire, sur le bloc TAM. Toutefois, ils conviennent que si l'inflation venait à dépasser 5 %, ils ne s'interdiraient pas à revenir à une évolution calculée sur la base de la formule $y = ax + b$.

m Ingénieurs et Cadres,

Création de plusieurs niveaux de rémunération minimale pour les Ingénieurs et Cadres.

La rémunération minimum sera garantie pour le Salaire de Référence annuel qui intégrera l'ancienneté, les primes et les indemnités mensuelles récurrentes ainsi que la part variable de la rémunération annuelle ;

L'ancienneté conventionnelle fera partie du Salaire de Référence mais apparaîtra distinctement et continuera de s'appliquer sur le salaire de base du salarié.

Le premier niveau correspondra à une rémunération minimale de 40.000 € bruts en décembre 2024.

Pour les salariés déjà en poste, leur Salaire de Référence actuel déterminera leur positionnement dans les nouveaux niveaux Ingénieurs & Cadres, lors de la transposition dans le nouveau bloc.

En synthèse

Engagement pour la négociation	Refonte de la grille des rémunérations
Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème	2022

<i>Date du dernier accord intervenu sur ce thème</i>	<i>Décembre 2022</i>
<i>Nombre prévu de réunions</i>	<i>4 réunions sur l'année à venir</i>
<i>Dates des réunions</i>	<i>Mars - Avril - Juin - Juillet 2024</i>
<i>Données et informations nécessaires</i>	<i>Convention collective nationale</i>
<i>Intervention d'un conseil extérieur</i>	<i>Non</i>
<i>Aboutissement de la négociation</i>	<i>Septembre 2024</i>
<i>Accompagnement et formation des adhérents/ salariés</i>	<i>Septembre - novembre 2024</i>
<i>Application de la nouvelle grille</i>	<i>1^{er} décembre 2024</i>

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

SALAIRES

Grille des Niveaux de Rémunération au 1^{er} Décembre 2019

Grille		Grille		Grille	
NR	Taux horaire	NR	Taux horaire	NR	Taux horaire
200	10,1692	270	16,6776	340	23,2849
201	10,2600	271	16,7721	341	23,3784
202	10,3506	272	16,8666	342	23,4718
203	10,4410	273	16,9611	343	23,5653
204	10,5311	274	17,0555	344	23,6587
205	10,6211	275	17,1499	345	23,7521
206	10,7109	276	17,2442	346	23,8454
207	10,8004	277	17,3385	347	23,9387
208	10,8898	278	17,4328	348	24,0320
209	10,9789	279	17,5270	349	24,1253
210	11,0678	280	17,6222	350	24,2185
211	11,1566	281	17,7175	351	24,3117
212	11,2451	282	17,8127	352	24,4049
213	11,3334	283	17,9079	353	24,4981
214	11,4216	284	18,0030	354	24,5912
215	11,5095	285	18,0981	355	24,6843
216	11,5972	286	18,1932	356	24,7773
217	11,6847	287	18,2883	357	24,8704
218	11,7720	288	18,3833	358	24,9634
219	11,8591	289	18,4783	359	25,0563
220	11,9460	290	18,5733	360	25,1493
221	12,0323	291	18,6682	361	25,2422
222	12,0910	292	18,7631	362	25,3351
223	12,1875	293	18,8580	363	25,4280
224	12,2840	294	18,9529	364	25,5208
225	12,3804	295	19,0477	365	25,6136
226	12,4768	296	19,1425	366	25,7064
227	12,5732	297	19,2373	367	25,7991
228	12,6695	298	19,3320	368	25,8918
229	12,7658	299	19,4267	369	25,9845
230	12,8620	300	19,5214	370	26,0772
231	12,9582	301	19,6161	371	26,1698
232	13,0544	302	19,7107	372	26,2624
233	13,1505	303	19,8053	373	26,3550
234	13,2465	304	19,8998	374	26,4475

Grille		Grille		Grille	
NR	Taux horaire	NR	Taux horaire	NR	Taux horaire
235	13,3426	305	19,9944	375	26,5400
236	13,4386	306	20,0889	376	26,6325
237	13,5345	307	20,1834	377	26,7250
238	13,6304	308	20,2778	378	26,8174
239	13,7263	309	20,3722	379	26,9098
240	13,8221	310	20,4666	380	27,0022
241	13,9179	311	20,5610	381	27,0945
242	14,0136	312	20,6553	382	27,1869
243	14,1093	313	20,7496	383	27,2791
244	14,2050	314	20,8439	384	27,3714
245	14,3006	315	20,9381	385	27,4636
246	14,3962	316	21,0323	386	27,5558
247	14,4917	317	21,1265	387	27,6480
248	14,5872	318	21,2207	388	27,7401
249	14,6826	319	21,3148	389	27,8323
250	14,7781	320	21,4089	390	27,9243
251	14,8734	321	21,5030	391	28,0164
252	14,9687	322	21,5970	392	28,1084
253	15,0640	323	21,6911	393	28,2004
254	15,1593	324	21,7850	394	28,2924
255	15,2545	325	21,8790	395	28,3844
256	15,3496	326	21,9729	396	28,4763
257	15,4448	327	22,0668	397	28,5682
258	15,5398	328	22,1607	398	28,6600
259	15,6349	329	22,2545	399	28,7518
260	15,7299	330	22,3483	400	28,8436
261	15,8248	331	22,4421	401	28,9398
262	15,9197	332	22,5359	402	29,0359
263	16,0146	333	22,6296	403	29,1321
264	16,1094	334	22,7233	404	29,2282
265	16,2042	335	22,8170	405	29,3244
266	16,2990	336	22,9106	406	29,4205
267	16,3937	337	23,0042	407	29,5167
268	16,4884	338	23,0978	408	29,6128
269	16,5830	339	23,1914	409	29,7090

Avenant n° 71 du 28 novembre 2019

[Étendu par arr. 22 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines Skiabiles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO.

Préambule

Les parties signataires réunies en CPPNI ce 28 novembre 2019, se sont accordées après négociation sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

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

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

À cet égard, ils souhaitent souligner dans ce présent avenant, à une période où le sujet de la rationalisation du nombre de branches est pleinement d'actualité, qu'ils sont attachés au maintien des spécificités de leur branche et de la Convention collective nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles.

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Grille des Niveaux de Rémunération - NR

Au 1^{er} décembre 2019, la grille des «Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)» a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation linéaire de 1,2 % à la grille de la dernière recommandation patronale de décembre 2018.

Cette grille des NR correspond aux minima conventionnels nationaux garantis.

Article 3

Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2019, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,75 €

Indemnité compensatrice d'équipement

— pour les skis et bâtons : 43,83 €

— pour les chaussures : 18,58 €

Prime de langue étrangère : 55,34 €

Prime d'artificier : 34,89 €

À titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 1,2 % aux montants qui figuraient dans la dernière recommandation patronale de décembre 2018.

Article 4

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

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

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6
Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 7
Diffusion de l'avenant

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

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

Article 8
Dépôt

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

Article 9
Extension

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} décembre 2019

Grille	
NR	Taux horaire
409	29.7090
408	29.6128
407	29.5167
406	29.4205
405	29.3244
404	29.2282
403	29.1321
402	29.0359
401	28.9398
400	28.8436
399	28.7518
398	28.6600
397	28.5682
396	28.4763
395	28.3844
394	28.2924
393	28.2004
392	28.1084
391	28.0164
390	27.9243

Grille	
NR	Taux horaire
389	27.8323
388	27.7401
387	27.6480
386	27.5558
385	27.4636
384	27.3714
383	27.2791
382	27.1869
381	27.0945
380	27.0022
379	26.9098
378	26.8174
377	26.7250
376	26.6325
375	26.5400
374	26.4475
373	26.3550
372	26.2624
371	26.1698
370	26.0772
369	25.9845
368	25.8918
367	25.7991
366	25.7064
365	25.6136
364	25.5208
363	25.4280
362	25.3351
361	25.2422
360	25.1493
359	25.0563
358	24.9634
357	24.8704
356	24.7773
355	24.6843
354	24.5912
353	24.4981

Grille	
NR	Taux horaire
352	24.4049
351	24.3117
350	24.2185
349	24.1253
348	24.0320
347	23.9387
346	23.8454
345	23.7521
344	23.6587
343	23.5653
342	23.4718
341	23.3784
340	23.2849
339	23.1914
338	23.0978
337	23.0042
336	22.9106
335	22.8170
334	22.7233
333	22.6296
332	22.5359
331	22.4421
330	22.3483
329	22.2545
328	22.1607
327	22.0668
326	21.9729
325	21.8790
324	21.7850
323	21.6911
322	21.5970
321	21.5030
320	21.4089
319	21.3148
318	21.2207
317	21.1265
316	21.0323

Grille	
NR	Taux horaire
315	20.9381
314	20.8439
313	20.7496
312	20.6553
311	20.5610
310	20.4666
309	20.3722
308	20.2778
307	20.1834
306	20.0889
305	19.9944
304	19.8998
303	19.8053
302	19.7107
301	19.6161
300	19.5214
299	19.4267
298	19.3320
297	19.2373
296	19.1425
295	19.0477
294	18.9529
293	18.8580
292	18.7631
291	18.6682
290	18.5733
289	18.4783
288	18.3833
287	18.2883
286	18.1932
285	18.0981
284	18.0030
283	17.9079
282	17.8127
281	17.7175
280	17.6222
279	17.5270

Grille	
NR	Taux horaire
278	17.4328
277	17.3385
276	17.2442
275	17.1499
274	17.0555
273	16.9611
272	16.8666
271	16.7721
270	16.6776
269	16.5830
268	16.4884
267	16.3937
266	16.2990
265	16.2042
264	16.1094
263	16.0146
262	15.9197
261	15.8248
260	15.7299
259	15.6349
258	15.5398
257	15.4448
256	15.3496
255	15.2545
254	15.1593
253	15.0640
252	14.9687
251	14.8734
250	14.7781
249	14.6826
248	14.5872
247	14.4917
246	14.3962
245	14.3006
244	14.2050
243	14.1093
242	14.0136

Grille	
NR	Taux horaire
241	13.9179
240	13.8221
239	13.7263
238	13.6304
237	13.5345
236	13.4386
235	13.3426
234	13.2465
233	13.1505
232	13.0544
231	12.9582
230	12.8620
229	12.7658
228	12.6695
227	12.5732
226	12.4768
225	12.3804
224	12.2840
223	12.1875
222	12.0910
221	12.0323
220	11.9460
219	11.8591
218	11.7720
217	11.6847
216	11.5972
215	11.5095
214	11.4216
213	11.3334
212	11.2451
211	11.1566
210	11.0678
209	10.9789
208	10.8898
207	10.8004
206	10.7109
205	10.6211

Grille	
NR	Taux horaire
204	10.5311
203	10.4410
202	10.3506
201	10.2600
200	10.1692

Avenant n° 74 du 15 octobre 2021

[Étendu par arr. 27 déc. 2021, JO 25 janv. 2022, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

CGT FO.

Préambule

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

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

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

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles du 15 mai 1968.

Article 2 Grille des niveaux de rémunération - NR

Au 1^{er} décembre 2021, la grille des Niveaux de Rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant l'augmentation suivante :

— pour les NR compris entre le NR 200 et le NR 220 : + 3,2 %

— du NR 220 au NR 409 : une augmentation dégressive selon la formule $y = ax + b$, avec une augmentation de 3,2 % au NR 220 et de 1 % au NR 409

sur la grille de décembre 2019.

Cette grille des NR remplace la Grille des Niveaux de Rémunération au 1^{er} décembre 2019 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

Article 3 Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2021, ont été définis comme suit :

— Indemnité compensatrice de panier : 6,97 €

— Indemnité compensatrice d'équipement

pour les skis et bâtons : 45,23 €

pour les chaussures : 19,17 €

— Prime de langue étrangère : 57,11 €

— Prime d'artificier : 36,01 €

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

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les Montants des différentes indemnités et primes au 1^{er} Décembre 2019 et seront placés en annexe en fin de convention collective, après la Grille des Niveaux de Rémunérations.

Article 4 **Égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

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

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 6 **Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 7 **Diffusion de l'avenant**

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

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

Article 8 **Dépôt**

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

Article 9 **Extension**

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 1^{er} janvier 2021

Grille	
NR	Taux horaire
409	30,0060
408	29,9124
407	29,8187
406	29,7250
405	29,6313
404	29,5375
403	29,4437
402	29,3500
401	29,2561
400	29,1623

Grille	
NR	Taux horaire
399	29,0728
398	28,9833
397	28,8937
396	28,8041
395	28,7145
394	28,6247
393	28,5350
392	28,4451
391	28,3553
390	28,2654
389	28,1754
388	28,0854
387	27,9953
386	27,9052
385	27,8150
384	27,7248
383	27,6345
382	27,5442
381	27,4538
380	27,3634
379	27,2729
378	27,1824
377	27,0918
376	27,0012
375	26,9105
374	26,8197
373	26,7290
372	26,6381
371	26,5473
370	26,4563
369	26,3653
368	26,2743
367	26,1832
366	26,0921
365	26,0009
364	25,9097
363	25,8184

Grille	
NR	Taux horaire
362	25,7270
361	25,6357
360	25,5442
359	25,4527
358	25,3612
357	25,2696
356	25,1780
355	25,0863
354	24,9945
353	24,9027
352	24,8109
351	24,7190
350	24,6270
349	24,5350
348	24,4430
347	24,3509
346	24,2587
345	24,1665
344	24,0743
343	23,9820
342	23,8896
341	23,7972
340	23,7047
339	23,6122
338	23,5197
337	23,4271
336	23,3344
335	23,2417
334	23,1489
333	23,0561
332	22,9632
331	22,8703
330	22,7773
329	22,6843
328	22,5912
327	22,4981
326	22,4049

Grille	
NR	Taux horaire
325	22,3117
324	22,2184
323	22,1251
322	22,0317
321	21,9383
320	21,8448
319	21,7513
318	21,6577
317	21,5640
316	21,4704
315	21,3766
314	21,2828
313	21,1890
312	21,0951
311	21,0011
310	20,9071
309	20,8131
308	20,7190
307	20,6248
306	20,5306
305	20,4364
304	20,3421
303	20,2477
302	20,1533
301	20,0588
300	19,9643
299	19,8697
298	19,7751
297	19,6804
296	19,5857
295	19,4909
294	19,3961
293	19,3012
292	19,2063
291	19,1113
290	19,0163
289	18,9212

Grille	
NR	Taux horaire
288	18,8261
287	18,7309
286	18,6356
285	18,5403
284	18,4450
283	18,3496
282	18,2541
281	18,1586
280	18,0631
279	17,9675
278	17,8729
277	17,7783
276	17,6836
275	17,5889
274	17,4941
273	17,3992
272	17,3043
271	17,2093
270	17,1142
269	17,0191
268	16,9239
267	16,8286
266	16,7333
265	16,6379
264	16,5424
263	16,4469
262	16,3513
261	16,2557
260	16,1600
259	16,0642
258	15,9684
257	15,8725
256	15,7765
255	15,6805
254	15,5844
253	15,4882
252	15,3920

Grille	
NR	Taux horaire
251	15,2957
250	15,1993
249	15,1029
248	15,0064
247	14,9099
246	14,8133
245	14,7166
244	14,6199
243	14,5230
242	14,4262
241	14,3292
240	14,2322
239	14,1352
238	14,0380
237	13,9408
236	13,8436
235	13,7462
234	13,6489
233	13,5514
232	13,4539
231	13,3563
230	13,2586
229	13,1609
228	13,0631
227	12,9653
226	12,8674
225	12,7694
224	12,6713
223	12,5732
222	12,4751
221	12,4159
220	12,3283
219	12,2386
218	12,1487
217	12,0586
216	11,9683
215	11,8778

Grille	
NR	Taux horaire
214	11,7870
213	11,6961
212	11,6049
211	11,5136
210	11,4220
209	11,3302
208	11,2382
207	11,1460
206	11,0536
205	10,9610
204	10,8681
203	10,7751
202	10,6818
201	10,5883
200	10,4946

Avenant n° 78 du 21 novembre 2022

[Étendu par arr. 10 janv. 2023, JO 7 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

CGT FO.

Préambule

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

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

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles du 15 mai 1968.

Article 2 Grille des niveaux de rémunération - NR

Au 1^{er} décembre 2022, la grille des Niveaux de Rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en Euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant l'augmentation suivante :

— du NR 200 au NR 221 : une augmentation dégressive selon la formule $y = ax + b$, avec une augmentation de 7,1 % au NR 200 et de 4,6 % au NR 221

— du NR 222 au NR 279 : une augmentation dégressive selon la formule $y = ax + b$, avec une augmentation de 3 % au NR 222 et de 2 % au NR 279

— pour les NR compris entre le NR 280 et le NR 409 : + 2 %

sur la grille de décembre 2021.

Cette grille des NR remplace la Grille des Niveaux de Rémunération au 1^{er} décembre 2021 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

Article 3 **Indemnités et primes conventionnelles**

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2022, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier :	7,40 €
Indemnité compensatrice d'équipement	
• pour les skis et bâtons :	48,03 €
• pour les chaussures :	20,35 €
Prime de langue étrangère :	60,65 €
Prime d'artificier :	38,24 €

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

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les Montants des différentes indemnités et primes au 1^{er} décembre 2021 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la Grille des Niveaux de Rémunérations.

Article 4 **Égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

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

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 6 **Entrée en vigueur, durée révision, dénonciation du présent avenant**

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 7 **Diffusion de l'avenant**

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

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

Article 8 **Dépôt**

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

Article 9
Extension

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) au 1^{er} décembre 2022

Grille	
NR	Taux horaire
409	30,6062
408	30,5106
407	30,4151
406	30,3195
405	30,2239
404	30,1283
403	30,0326
402	29,9370
401	29,8413
400	29,7455
399	29,6543
398	29,5630
397	29,4716
396	29,3802
395	29,2887
394	29,1972
393	29,1057
392	29,0140
391	28,9224
390	28,8307
389	28,7389
388	28,6471
387	28,5552
386	28,4633
385	28,3713
384	28,2793
383	28,1872
382	28,0950
381	28,0029
380	27,9106
379	27,8183
378	27,7260
377	27,6336
376	27,5412

Grille	
NR	Taux horaire
375	27,4487
374	27,3561
373	27,2635
372	27,1709
371	27,0782
370	26,9855
369	26,8927
368	26,7998
367	26,7069
366	26,6139
365	26,5209
364	26,4279
363	26,3348
362	26,2416
361	26,1484
360	26,0551
359	25,9618
358	25,8684
357	25,7750
356	25,6815
355	25,5880
354	25,4944
353	25,4008
352	25,3071
351	25,2134
350	25,1196
349	25,0257
348	24,9318
347	24,8379
346	24,7439
345	24,6499
344	24,5558
343	24,4616
342	24,3674
341	24,2731
340	24,1788
339	24,0845

Grille	
NR	Taux horaire
338	23,9901
337	23,8956
336	23,8011
335	23,7065
334	23,6119
333	23,5172
332	23,4225
331	23,3277
330	23,2329
329	23,1380
328	23,0431
327	22,9481
326	22,8530
325	22,7580
324	22,6628
323	22,5676
322	22,4724
321	22,3771
320	22,2817
319	22,1863
318	22,0908
317	21,9953
316	21,8998
315	21,8041
314	21,7085
313	21,6128
312	21,5170
311	21,4212
310	21,3253
309	21,2293
308	21,1334
307	21,0373
306	20,9412
305	20,8451
304	20,7489
303	20,6526
302	20,5563

Grille	
NR	Taux horaire
301	20,4600
300	20,3636
299	20,2671
298	20,1706
297	20,0740
296	19,9774
295	19,8808
294	19,7840
293	19,6873
292	19,5904
291	19,4935
290	19,3966
289	19,2996
288	19,2026
287	19,1055
286	19,0083
285	18,9111
284	18,8139
283	18,7166
282	18,6192
281	18,5218
280	18,4243
279	18,3268
278	18,2335
277	18,1401
276	18,0466
275	17,9530
274	17,8593
273	17,7655
272	17,6716
271	17,5776
270	17,4835
269	17,3893
268	17,2950
267	17,2006
266	17,1061
265	17,0115

Grille	
NR	Taux horaire
264	16,9168
263	16,8220
262	16,7271
261	16,6321
260	16,5371
259	16,4419
258	16,3466
257	16,2512
256	16,1557
255	16,0601
254	15,9644
253	15,8686
252	15,7727
251	15,6768
250	15,5807
249	15,4845
248	15,3882
247	15,2918
246	15,1953
245	15,0987
244	15,0020
243	14,9052
242	14,8083
241	14,7113
240	14,6143
239	14,5171
238	14,4198
237	14,3224
236	14,2249
235	14,1273
234	14,0296
233	13,9318
232	13,8339
231	13,7359
230	13,6378
229	13,5396
228	13,4413

Grille	
NR	Taux horaire
227	13,3429
226	13,2444
225	13,1457
224	13,0470
223	12,9482
222	12,8493
221	12,9870
220	12,9101
219	12,8307
218	12,7509
217	12,6707
216	12,5901
215	12,5090
214	12,4275
213	12,3455
212	12,2631
211	12,1803
210	12,0970
209	12,0133
208	11,9291
207	11,8445
206	11,7595
205	11,6740
204	11,5880
203	11,5016
202	11,4148
201	11,3275
200	11,2398

Avenant n° 82 du 27 novembre 2023

[Étendu par arr. 13 févr. 2024, JO 19 mars, applicable à compter du 1^{er} déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNST CGT.

Préambule

Les présents signataires réunis en CPPNI ce 27 novembre 2023, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

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

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 Grille des niveaux de rémunération

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

Cette grille des NR remplace la Grille des Niveaux de Rémunération du 1^{er} décembre 2022 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

Article 3 Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2023, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 7,73 €

Indemnité compensatrice d'équipement

- pour les skis et bâtons : 50,19 €
- pour les chaussures : 21,27 €

Prime de langue étrangère : 63,38 €

Prime d'artificier : 39,96 €

À titre indicatif, ces montants, résultent de l'application d'une augmentation de 4,5 % aux montants de décembre 2022.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux montants minimums dus aux salariés de la branche pouvant en bénéficier. Ils remplacent les Montants des différentes indemnités et primes au 1^{er} décembre 2022 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la Grille des Niveaux de Rémunérations.

Article 4 Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

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

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 Entrée en vigueur. Durée. Révision. Dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 7
Diffusion de l'avenant

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

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

Article 8
Dépôt

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

Article 9
Extension

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

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros)- au 1^{er} décembre 2023

Grille	
NR	Taux horaire
409	31.9834
408	31,8836
407	31.7838
406	31.6839
405	31.5840
404	31.4840
403	31.3841
402	31.2841
401	31.1841
400	31.0841
399	30.9887
398	30.8933
397	30.7978
396	30.7023
395	30.6067
394	30.5111
393	30.4154
392	30.3197
391	30.2239
390	30.1280
389	30.0321
388	29.9362
387	29.8402
386	29.7441
385	29.6480
384	29.5518

Grille	
NR	Taux horaire
383	29.4556
382	29.3593
381	29.2630
380	29.1666
379	29.0702
378	28.9737
377	28.8771
376	28.7805
375	28.6839
374	28.5872
373	28.4904
372	28.3936
371	28.2967
370	28.1998
369	28.1028
368	28.0058
367	27.9087
366	27.8116
365	27.7144
364	27.6171
363	27.5198
362	27.4225
361	27.3250
360	27.2276
359	27.1301
358	27.0325
357	26.9349
356	26.8372
355	26.7394
354	26.6417
353	26.5438
352	26.4459
351	26.3480
350	26.2500
349	26.1519
348	26.0538
347	25.9556

Grille	
NR	Taux horaire
346	25.8574
345	25.7591
344	25.6608
343	25.5624
342	25.4639
341	25.3654
340	25.2669

Grille	
NR	Taux horaire
339	25.1683
338	25.0696
337	24.9709
336	24.8721
335	24,7733
334	24.6744
333	24.5755
332	24.4765
331	24.3775
330	24.2784
329	24.1792
328	24.0800
327	23.9807
326	23.8814
325	23.7821
324	23.6826
323	23.5832
322	23.4836
321	23.3840
320	23.2844
319	23.1847
318	23.0849
317	22.9851
316	22.8853
315	22.7853
314	22.6854
313	22.5853

Grille	
NR	Taux horaire
312	22.4852
311	22.3851
310	22,2849
309	22.1847
308	22.0844
307	21.9840
306	21.8836
305	21.7831
304	21.6826
303	21.5820
302	21.4814
301	21.3807
300	21.2799
299	21.1791
298	21.0783
297	20.9774
296	20.8764
295	20.7754
294	20.6743
293	20.5732
292	20.4720
291	20.3708
290	20,2695
289	20.1681
288	20.0667
287	19.9652
286	19.8637
285	19.7621
284	19.6605
283	19.5588
282	19.4571
281	19.3553
280	19.2534
279	19.1515
278	19.0540
277	18.9564
276	18.8587

Grille	
NR	Taux horaire
275	18.7609
274	18.6630
273	18.5649
272	18.4668
271	18.3686
270	18,2703
269	18.1718
268	18.0733
267	17,9746

Grille	
NR	Taux horaire
266	17.8759
265	17.7770
264	17.6781
263	17.5790
262	17.4799
261	17.3806
260	17.2812
259	17.1817
258	17.0822
257	16.9825
256	16.8827
255	16.7828
254	16.6828
253	16.5827
252	16.4825
251	16.3822
250	16.2818
249	16.1813
248	16.0807
247	15.9799
246	15.8791
245	15.7782
244	15.6771
243	15.5760
242	15.4747

Grille	
NR	Taux horaire
241	15.3734
240	15.2719
239	15.1703
238	15.0687
237	14.9669
236	14.8650
235	14.7630
234	14.6609
233	14.5587
232	14.4564
231	14.3540
230	14.2515
229	14.1489
228	14.0461
227	13.9433
226	13.8403
225	13.7373
224	13.6341
223	13.5309
222	13.4275
221	13.5715
220	13.4910
219	13.4081
218	13.3247
217	13.2409
216	13.1566
215	13.0719
214	12.9867
213	12.9011
212	12.8150
211	12.7284
210	12.6414
209	12.5539
208	12.4659
207	12.3775
206	12.2886
205	12.1993

Grille	
NR	Taux horaire
204	12.1095
203	12.0192
202	11.9285
201	11.8372
200	11.7455

Primes et indemnités

Montant des différentes indemnités et primes au 1^{er} Décembre 2019

- Indemnité compensatrice de panier : 6,75 €
- Indemnité compensatrice d'équipement :
 - pour les skis et bâtons : 43,83 €
 - pour les chaussures : 18,58 €
- Prime de langue étrangère : 55,34 €
- Prime d'artificier : 34,89 €

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 15 octobre 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 24 déc., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

CGT FO.

Mod. par Avenant 4 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 2 oct., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FNST-CGT ;

CGT FO.

Mod. par Avenant 14 sept. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 25 nov., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

Préambule

Mod. par Avenant 14 sept. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 25 nov., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

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

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

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

La crise sanitaire a entraîné la fragilisation de la situation économique des entreprises de la profession. S'ajoutent à cela, pour les prochaines années, des difficultés durables en cas d'événements conjoncturels nouveaux : pénurie

énergétique, hausse du coût de l'énergie, événements climatiques (quelle que soit la saison), qualité de l'enneigement, risques épidémiques, limitation de la circulation des personnes, crises sociales, etc.

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

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

Article 2 **Mise en œuvre de l'APLD**

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

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

Article 3 **Diagnostic sur la situation économique**

Mod. par Avenant 14 sept. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 25 nov., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiables de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.000 collaborateurs, 3.000 permanents et 15.000 saisonniers.

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

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

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

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

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

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

de la météorologie.

Article 4 **Salariés et activités éligibles**

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 **Application**

Mod. par Avenant 14 sept. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 25 nov., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiables de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD dans rétablissement ou l'entreprise. La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente. Si la période de 6 mois consécutifs de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (par exemple été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une consultation supplémentaire du CSE sera opérée avant la mise en œuvre opérationnelle du dispositif sur la nouvelle saison.

Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Article 6 **Réduction du temps de travail**

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

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

durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

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

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

Article 7 **Indemnisation des salariés**

Mod. par Avenant, 4 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 2 oct., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension

Le dispositif spécifique d'APLD au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Selon les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou si elle est inférieure à la durée stipulée au contrat de travail, ou si elle est supérieure, à la durée stipulée dans l'accord d'entreprise ou le contrat de travail. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en-dessous de 35 heures sont indemnisées à l'exclusion des heures supplémentaires non-structurelles. Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de l'indemnisation décrite au présent article.

Il en est de même pour les cadres dirigeants en cas de suspension temporaire totale de l'activité.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2020-435, du 16 avril 2020), pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ou pour les cadres dirigeants, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non-travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non-travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non-travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non-travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : Les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine : $4 \times 3.5 \text{ h} = 14 \text{ heures}$ à indemniser.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC, avec un montant minimum (8.59 € depuis le 1^{er} mai 2022). Ce minimum n'étant pas applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 **Indemnisation des entreprises**

Mod. par Avenant, 4 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 2 oct., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 % (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant

de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Il ne peut être inférieur à 8,59 € depuis le 1^{er} mai 2022 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour qui l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur). Cette allocation est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Article 9

Conséquences pour les salariés de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'APLD selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- le maintien des garanties de prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
- l'alimentation du CPF selon les dispositions en vigueur.

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

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

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

Article 10

Engagements en matière de maintien dans l'emploi

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

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent que les salariés d'une entreprise bénéficiant de l'APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

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

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

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

Article 11

Engagement en matière de formation professionnelle

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

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

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

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

Article 12

Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

Article 13

Modalités d'information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois ou CSE, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

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

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni-rmds@domaines-skiables.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé.

Article 14

Suivi

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

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

La CPPNI est ainsi chargée d'assurer le suivi de l'exécution de ces dispositions relatives à l'APLD sur la base des documents élaborés par les employeurs et transmis à la CPPNI et selon les indicateurs suivants :

- Nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- Nombre de salariés concernés,
- Volume d'heures total sur la période,
- Actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

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

Article 15

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 16

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord

Mod. par Avenant 14 sept. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 25 nov., applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Domaines skiabiles de France.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

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

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022. Les DUE d'APLD (voire les accords d'entreprise) peuvent être modifiés pendant toute leur durée, y compris au-delà du 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il peut être révisé (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale (signataire pendant une période correspondant au cycle électoral en cours, devenue représentative dans le champ d'application de l'accord), devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

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

Article 17

Diffusion de l'accord

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

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

Article 18

Dépôt

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

Article 19 Extension

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

Sécurité de l'emploi

Accord du 10 février 1969

[Étendu par arrêté du 3 février 1971, JO 27 février 1971]

Préambule

I. Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du CNPF et de la CGPME, d'autre part, se rencontreraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

Les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration ;
L'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter aux deux points mentionnés expressément par le projet de protocole de Grenelle la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés ci-dessus, ils confirment que, conformément au projet de protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969 l'étude des moyens permettant d'assumer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'incapacité au travail. Ils considèrent enfin qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II. Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement ; une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

III. Convaincus que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et partant de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation, et notamment les conditions de participation, aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles seront saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en œuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

IV. Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration⁽¹⁾, visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot «restructuration» vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

Aux termes de l'article 3, paragraphe 6, de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

V. Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir, et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelle, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de soixante ans.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent accord ont fait auprès du ministre d'État chargé des affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Titre I

Généralisation de commissions paritaires de l'emploi

Article 1

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article 2

Les commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

Article 3

Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des commissions interprofessionnelles régionales.

Article 4

Les commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés. Lorsque ces commissions comporteront des membres suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Article 5

Les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche :

De permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial;

D'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible;

De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de

formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

D'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Article 6

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 7

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Article 8

Les commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'association pour l'emploi des cadres (Apec), l'Unedic et les Assedic, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 9

Dans le délai de un an à compter de la date du présent accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

Titre II

Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques

Article 10

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 11

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction doit lui donner, dans un document écrit, les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité.

Article 12

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

Article 13

Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- huit jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50 ;
- quinze jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100 ;

— un mois, lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

Article 14

Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- un mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;
- deux mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;
- trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Le délai de trois mois prévu ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières.

Titre III

Garanties prévues en cas de mutation et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 15

Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;
- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre des licenciements.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies.

Article 16

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement⁽²⁾.

(2) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi, lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée. Dans le cas où le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur au sens de l'article 4 de l'ordonnance du 13 juillet 1967, le salaire antérieur sera maintenu pendant deux mois sauf si le préavis applicable est supérieur à deux mois.

Article 18

Le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficie des dispositions de l'article 17. En outre, si son déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins dix pour cent et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

pour le premier mois suivant : 80 %
pour le deuxième mois suivant : 60 %
pour le troisième mois suivant : 40 %
pour le quatrième mois suivant : 20 %.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne horaire (base 40 h, primes incluses) des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au fonds national de l'emploi.

Article 21

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 25

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 27

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

Pour les postes de cadres cette déclaration est faite à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à la section régionale.

Article 28

La situation des voyageurs, représentants et placiers au regard des problèmes de l'emploi fera l'objet avant le 31 mai 1969 d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de VRP.

Article 29

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus et ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives.

Article 30

Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au conseil de prud'hommes de la Seine (section du commerce).

Lexique des acronymes utilisés

- ACOSS : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale
- AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres
- ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire
- CARSAT : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
- CAT : Centre d'Aide par le Travail
- CCN : Convention Collective Nationale
- CDD : Contrat à Durée Déterminée
- CDI : Contrat à Durée Indéterminée
- CEP : Conseil en Évolution Professionnelle
- CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie
- CPNEFP : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
- CPF : Compte Personnel de Formation
- CPNIC : Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation
- CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
- CQP : Certificat de Qualification Professionnel
- CQPM : Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie
- CSE : Comité Social et Économique
- CSP : Catégorie SocioProfessionnelle
- CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
- CV : Curriculum Vitae
- DS : Délégué Syndical
- DSF : Domaines Skiabiles de France
- ED : Engin de Damage
- EPI : Équipement de Protection Individuelle
- IDCC : Identifiant de la Convention Collective
- IRP : Institutions Représentatives du Personnel
- NAO : Négociation Annuelle Obligatoire
- NP : Niveau de Positionnement
- NR : Niveau de Rémunération
- OPCA : Opérateur de Compétences
- PEE : Plans d'Épargne d'Entreprise
- PEG : Plan d'Épargne Groupe
- PEI : Plan d'Épargne Interentreprises
- PIDA : Plan d'Intervention de Déclenchement des Avalanches
- POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
- POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

-
- PPESV : Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire
 - PRO-A : Reconversion ou Promotion par Alternance
 - RSCSE : Représentant Syndical au CSE
 - RTT : Réduction du Temps de Travail
 - SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
 - SNTF : Syndicat National des Téléphériques de France
 - SPA : Section Partiaire d'Apprentissage
 - SPP : Section Paritaire Professionnelle
 - SST : Service de Santé au Travail
 - TSD : téléporté à attaches débrayables
 - TSF : téléporté à attaches fixes
 - TK : téléskis
 - VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

