

Convention collective nationale des installateurs en remontées mécaniques du 15 mai 2006

Préambule

Article

En vigueur non étendu

Une association loi 1901 a été créée à l'initiative des installateurs de remontées mécaniques sur l'incitation de M. le préfet de la Savoie et de M. le directeur départemental du travail et de l'emploi pour étudier une solution raisonnable fiable aux difficultés rencontrées pour exercer leur profession dans des conditions encadrées légalement.

Cette association, dénommée IRMA, s'est donné pour objet de promouvoir le développement de la profession des installateurs en remontées mécaniques, et notamment :

- # de contribuer par tous moyens à promouvoir et renforcer l'image d'excellence et de qualité de la profession ;

- # de poursuivre une réflexion sur l'amélioration des conditions d'exercice de la profession ;

- # de défendre les intérêts de la profession ;

- # et plus généralement de réaliser toutes opérations pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet ci-dessus ou pouvant en favoriser la réalisation, étant précisé que l'association n'est pas un acteur économique mais qu'elle anime et fédère les acteurs sur des opérations concertées. Les membres de cette association ont souhaité un partenariat particulièrement renforcé avec la fédération du BTP Savoie et lui ont notamment demandé d'être signataire de la présente convention au niveau des organisations patronales et de créer une section IRM au sein de la fédération du bâtiment de la Savoie.

La profession d'installateur-monteur en remontées mécaniques consiste notamment à implanter, profiler, exécuter les bétons des massifs des pylônes des gares de départ et arrivée, construire lesdites gares, accès et couvertures ; puis monter les structures portantes principales et secondaires, tirer et poser les câbles, fixer les nacelles jusqu'à la réception par l'organisme de contrôle avant mise en route et ouverture au public.

Mais aussi cette profession assure les grandes inspections périodiques obligatoires et la maintenance des installations ; il en résulte une obligation de certification et une compétence spécifique.

Il faut aussi mentionner que souvent une nouvelle implantation implique le démontage préalable d'une remontée existante, ce qui impose des suggestions particulières.

Les remontées mécaniques peuvent être : téléphérique, télécabine, mono ou bi ou tricâbles, télésièges débrayables ou à pinces fixes, téléskis ; mais aussi tapis roulants, escalators, tapis transporteurs ; ou encore funiculaire ou engin type Blondin, câbles de chantier.

Enfin il faut mentionner des spécialités particulières telles que l'implantation de canons à neige, catex, gazex, paravalanches, lignes électriques ou antennes de services ou travaux acrobatiques sur bâtiments mais aussi falaises...

Certaines sociétés se sont spécialisées dans la mise en place d'équipes d'intervention en astreinte avec paiement d'un forfait minimum à la saison, pour avoir une intervention rapide en cas de besoin, panne ou indisponibilité de personnel, ou renfort, ou suppléance.

Elles peuvent mettre en oeuvre un contrat individualisé entre chaque exploitant de remontées mécaniques et elles-mêmes dans le cadre d'un contrat-type de sous-traitance.

La profession exige des connaissances en topographie, béton, métallurgie, mécanique, câbles,

construction bâtiment, électricité, manutention, conduite et entretien de remontées mécaniques, elle dépasse donc largement celles des entreprises dites de BTP ou de constructions mécaniques.

A cet égard, cette convention marque son attachement à la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience permettant une qualification reconnue de la technicité acquise par ses salariés et s'engage à en assurer la promotion auprès des salariés des entreprises concernées.

Il est donc nécessaire d'appréhender une convention particulière de ce fait. Mais bien plus, le travail est exécuté dans des conditions hors de ces professions.

En effet, il a toujours lieu en extérieur, majoritairement en montagne ou dans des sites escarpés. Le travail a lieu en hauteur, aux intempéries et dans des conditions climatiques souvent difficiles : en effet les chantiers sont ouverts, pour la plupart, dès la fin des périodes d'exploitation après la fonte de la neige, pour fonctionner pour l'ouverture de la saison suivante.

Le travail est alors exécuté en temps restreint, exigeant des horaires importants en peu de semaines, d'autant plus que l'accès est presque toujours en tout terrain éloigné de lieux de vie organisés permanents, ou que l'utilisation de moyens de levage particuliers, comme l'hélicoptère, implique par sa spécificité et son coût une formation spéciale.

En conséquence, des modalités adaptées seront mises en place pour faire face à ces situations horaires renforcées, durée du travail particulière, déplacements payés mais décomptés hors temps de travail effectif. Il faut souligner que la sécurité, élément essentiel de la profession, ne permet pas de multiplier les postes de travail sur un site particulier, par manque de surface, souvent, et impossibilité à recruter, parfois.

L'ensemble de ces considérations conduit la profession à mettre en place la convention suivante, permettant de concilier les exigences de sécurité, pérennité d'emplois, qualification, formation et délais de livraison impératifs nécessaires à l'équilibre financier des donneurs d'ordre.

La profession est constituée de PME implantées souvent près des lieux d'exécution, mais aussi éloignées.

La constitution des structures de fonctionnement repose sur quelques permanents : direction, commerciaux techniques, administration, encadrements, et des personnels très qualifiés : intermittents ou saisonniers, provenant des sites d'exploitation ou y retournant pour les périodes où la construction est impossible climatiquement.

Il faut donc adapter la structure des contrats à ces particularités, la seule modulation ne pouvant répondre à l'exigence de la réalité : les CDII, contrats à durée de chantier, ou saisonniers, pour des activités annexes extérieures à la période principale, sont à retenir.

La présente convention sera applicable au sein des entreprises d'installation en remontées mécaniques à compter de la saison d'été 2006.

Une grille annexe à la présente convention proposera des équivalences de classifications, permettant à chaque entreprise de modifier les coefficients de ses salariés.

Dès que la présente convention aura été étendue, son application sera immédiate pour toute nouvelle entreprise créée, pour les entreprises existantes venant du BTP et, dans un délai maximum de 3 mois de préavis légal, pour les entreprises existantes venant d'une autre convention collective, telle que la métallurgie par exemple.

Il est exposé ce qui suit :

Les points qui ne sont pas présentement développés dans le plan de cette convention collective constituent une application directe des différentes conventions collectives du bâtiment (ouvriers, ETAM et cadres) tant au plan national qu'aux plans régional et départemental, pour autant qu'elles trouvent à s'appliquer dans l'énoncé de ce plan.

Ce plan renvoie aux conventions catégorielles :

C : cadres ;

E : ETAM ;

O : ouvriers.

Titre Ier : Généralités

Article 1.1

En vigueur non étendu

Champ professionnel d'application

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

La présente convention s'applique à l'ensemble des professionnels concourant à l'implantation, au génie civil, au montage, à l'installation et à la maintenance des remontées mécaniques.

Champ territorial d'application

La présente convention collective régit en France, y compris dans les DOM-TOM, les relations de travail entre :

d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 ci-dessus ;

d'autre part, les salariés qu'ils emploient sur le territoire français.

Clauses régionales ou départementales :

Les dispositions de la présente convention collective qui s'appliquent aux ouvriers n'excluent pas des accords au niveau départemental ou régional pouvant concerner toutes clauses considérées comme des clauses professionnelles mais non traitées dans cette convention.

Commissions de négociation, d'interprétation et de conciliation

Commission de négociation :

La commission de négociation est composée des représentants signataires des organisations syndicales de salariés et d'un nombre de représentants d'employeurs signataires de la convention égal à celui des représentants des salariés.

La commission de négociation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective.

Toute nouvelle organisation syndicale d'employeurs ou de salariés qui souhaite siéger au sein de la commission de négociation doit obtenir soit l'accord unanime des membres de celle-ci désignés, soit être reconnue comme représentative par le ministère compétent.

Cette commission se réunit au moins 1 fois par an, soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation :

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention.

Cette commission se réunit dans la même composition, au minimum dans la même fréquence et, en tant que de besoin, que la commission de négociation.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation fera l'objet d'un avenant à la présente

convention soumis à extension.

Les représentants des organisations syndicales convoqués ou initiant les commissions susmentionnées seront indemnisés de leur frais de déplacement et de la compensation de leur perte de salaire en application de la législation relative aux déplacements codifiée à l'article L. 212-4 du code du travail.

Non-discrimination au travail

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 formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Les entreprises adhérentes à la présente convention veillent à supprimer les inégalités factuelles éventuelles entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et à la rémunération.

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail. Les employeurs s'engagent à faciliter l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés au sein des entreprises prenant en compte les mesures appropriées, notamment en matière d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail ou d'actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes, avec le concours de l'AGEFIPH.

Tout employeur de 20 salariés ou plus est soumis à l'obligation prévue par l'article L. 323-1 du code du travail de réserver des emplois aux travailleurs handicapés, aux mutilés de guerre et assimilés.

Article 1.2

En vigueur non étendu

Article 1.3

En vigueur non étendu

Article 1.4

En vigueur non étendu

Elections

Indépendamment des autres dispositions issues des différentes conventions collectives du bâtiment, pour les élections des représentants du personnel, il est dérogé aux conditions légales d'éligibilité en décidant que sont éligibles, à l'exception des interdictions légales :

les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins ;

les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé au total durant 1 an au moins à la date des élections, en cumulant les durées des contrats saisonniers ou à durée de chantier(s) dont ils ont été titulaires. Pour l'application de cette disposition, l'année cumulée de travail requise devra avoir été effectuée au cours de chacune des saisons précédant l'élection.

Article 1.5

En vigueur non étendu

Durée générale du travail

Dans l'organisation du travail, les entreprises doivent faire face à des variations cycliques et souvent imprévisibles de leurs activités. Il est difficile de déterminer avec régularité les besoins en temps pour faire face aux charges de travail fluctuantes suivant les services et les périodes d'activités.

Cela s'explique par l'obligation, dans des contraintes de sécurité importantes, de construire, maintenir et entretenir, en un temps limité, les remontées mécaniques, dont la plupart doivent fonctionner dans l'année de leur implantation.

Conscients de ces problèmes, les signataires de la présente convention ont adapté les textes régissant les salariés de ce secteur d'activité aux réalités concrètes afin de donner un cadre légal et sécurisé à la relation contractuelle.

Cette convention lie donc étroitement la réduction de la durée du travail du personnel permanent à l'organisation du travail de façon à ne pas réduire l'efficacité et la disponibilité dans les entreprises. En outre, il permet de développer l'emploi permanent en leur sein.

En conclusion, la réduction-annualisation du temps de travail vise à faire converger les centres d'intérêts majeurs que sont :

l'organisation du temps de travail dans le secteur d'activité, dans la mesure où son activité nécessite une disponibilité pour répondre aux exigences de sa clientèle et de ses prospects. Cette activité oblige à réagir dans des délais relativement courts et donc avec une faible prévisibilité de la charge de travail ;

les aspirations individuelles des salariés à connaître par avance leur rythme de travail. Cette convention vise également à faciliter aux salariés l'harmonisation entre le temps de travail et le temps personnel. Cet intérêt partagé s'inscrit dans la volonté des entreprises de pratiquer une politique sociale innovante.

Horaires de travail

Le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures pour tous les salariés permanents et saisonniers d'hiver, avec modulation de la durée du travail dans une amplitude de 0 heure à 48 heures (44 heures maximum sur 12 semaines consécutives), soit 1 607 heures de travail effectif par an (y compris la journée de solidarité). Les contrats de chantier(s) ou saisonniers, s'ils ne sont pas soumis à la modulation, seront régis par le régime spécial prévu au titre IV de la présente convention.

Le choix de moduler ou non les horaires appartient à l'entreprise, dans le respect des textes légaux. Seule la hiérarchie peut décider d'effectuer des heures supplémentaires : ces temps constitueraient alors un droit à récupération pour une durée équivalente augmentée de la valeur de l'heure supplémentaire, 25 ou 50 % ; à défaut ces heures seront rémunérées.

Des aménagements à l'horaire collectif affiché pourront être accordés si la situation le justifie, après avis des représentants du personnel.

Chaque chantier aura un horaire particulier résultant de sa situation géographique et physique qui sera communiqué à chaque salarié concerné, affiché, et dont l'inspecteur du travail compétent sera informé. Ces horaires dépendront également de l'éloignement de la résidence personnelle des salariés, après avis des représentants du personnel.

Définition du temps de travail effectif

Le temps de 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 à des occupations personnelles. Ce temps est plus restreint que le temps de service défini pour les salariés non permanents qui inclut les durées d'accès aux chantiers depuis la fin de la route goudronnée (= fin du temps de trajet).

Les temps d'astreinte sont définis dans chaque entreprise en fonction de l'organisation propre.

Les salariés soumis à l'horaire collectif sont tenus de le respecter.

Les heures supplémentaires découlant de la charge de travail d'un salarié font l'objet de discussions ponctuelles entre le salarié et la direction. Il est rappelé que les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de la direction.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 180 heures pour un salarié travaillant sans modulation et de 145 heures en cas d'utilisation de la modulation forte.

Chaque salarié dispose :

- # d'un temps de pause repas de 1/2 heure minimum par journée de travail dépassant 6 heures, le salarié devant veiller, pour des raisons de sécurité, à son remplacement effectif avant de prendre sa pause lorsque le travail a lieu en continu ; sont expressément exclus du temps de travail effectif les temps de repas dès lors que les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur ;

- # et par ailleurs, pour les temps de travail inférieurs à 6 heures, d'un temps de pause de 10 minutes par jour, compris dans le temps de travail, afin de prendre une boisson ou de vaquer à des occupations personnelles, sans que cela nuise au bon fonctionnement du service, et notamment à la sécurité.

Temps de trajet :

N'est pas considéré comme du temps de travail effectif le temps de trajet pour se rendre du domicile au poste de travail prévu sur le planning et inversement. Par contre, en cas de mutation exceptionnelle pour pallier une absence, d'un chantier à l'autre, le temps supplémentaire nécessaire à atteindre le nouveau poste sera décompté comme temps de travail effectif.

Le temps de trajet est donc le temps total pour atteindre le lieu de travail pour les permanents, et pour les non-permanents le temps nécessaire pour atteindre la fin de la route goudronnée.

Chômage partiel et intempéries

Les entreprises d'installation de maintenance et d'entretien des remontées mécaniques ne sont pas concernées par les cotisations « intempéries » et ne peuvent pas en bénéficier.

Journée de solidarité

Conformément aux dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, les parties signataires conviennent de définir les modalités de mise en oeuvre de la journée de solidarité au sein de la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques.

La journée de solidarité sera définie dans chaque entreprise de la branche des entreprises d'installation en remontées mécaniques.

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

- # soit de 1 jour férié jusque-là chômé,

- # soit de 1 jour de RTT,

- # soit de toute autre disposition permettant le travail d'un jour précédent non travaillé du fait de modalités particulières d'organisation de l'entreprise.

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 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 :

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

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

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise à la présente convention, sauf pour introduire des dispositions plus avantageuses pour les salariés.

La présente convention ne pourra avoir pour effet de remettre en cause des dispositions plus avantageuses pour les salariés, prévues par accord d'entreprise.

Travail de nuit

Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin. En cas de travail de nuit, le salarié percevra une indemnisation de 20 % par heure effectuée la nuit et en cas de travail comprenant 7 heures de nuit, un repos à prendre dans les 30 jours de 5 % du temps de travail réellement effectué dans ces conditions, ce qui exclut les temps de déplacement et de transport. En aucun cas, cela ne peut conduire à ne pas respecter le temps de repos avant un travail de jour.

En cas de travail de nuit récurrent, il sera fait application de la loi n° 2001-397 avec une visite médicale spéciale et avis du CHSCT.

Cadres :

Applications des dispositions légales.

ETAM :

Le travail exceptionnel nuit (21 heures - 6 heures) ou du dimanche est majoré de 50 %.

Les heures supplémentaires de nuit sont compensées obligatoirement d'un repos de même durée.

Les majorations sont non cumulables entre elles, ni avec la majoration pour travail exceptionnel un jour férié, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Ouvriers :

Travail de nuit (21 heures - 6 heures) :

exceptionnel pour des interventions à caractère urgent ou imprévisible : majoration de 50 % ;

travaux programmés de nuit d'une durée supérieure à 8 jours : majoration de 25 %.

A ces majorations, s'ajoutent en cas de travail pendant plus de 4 heures sur le chantier une pause casse-croûte de 20 minutes payée (non prise en compte dans le temps de travail effectif) et une indemnité de repas.

Travail du dimanche en dépannage

Pour les nécessités du service dépannage, les salariés affectés à cette mission pourront être amenés à travailler le dimanche en cas d'urgence, suivant les circonstances, il y aura compensation immédiate en temps ou en rémunération.

Article 1.6

En vigueur non étendu

CDD/CDII

Les salariés sous CDD bénéficient à la fin du contrat du paiement immédiat de leurs congés payés acquis. Ils ne pourront donc pas prétendre à la prime de congés payés.

Les salariés titulaires d'un CDII bénéficieront de cette prime de congés payés (versée si 1 503 heures ont été travaillées dans l'année) au prorata de leur temps de travail effectif. Ils devront avoir accomplis un minimum d'heures en fonction de leur horaire hebdomadaire sur une période de 6 mois.

Article 1.7

En vigueur non étendu

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 [art. L. 212-4 CT].)

Il est convenu d'appliquer aux « grands déplacements » les modalités suivantes aux temps de déplacements nécessaires lors des missions hors de l'entreprise, et notamment pour l'accès aux lieux de travail : les horaires entrant dans la durée du travail sont rémunérés comme tels même s'ils ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif.

Les heures passées dans les transports en deçà ou au-delà de la durée du travail seront indemnisées, ou rendues sur la base de la moitié de la durée de ces heures, au taux minimum hiérarchique. Le temps de conduite d'un véhicule constitue des heures de dérogation permanente au sens du décret du 17 novembre 1936.

La même règle est appliquée pour le conducteur dans le cadre des « petits déplacements » conformément aux conventions collectives des ouvriers du bâtiment.

Ces heures ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Ces modalités sont applicables à l'ensemble des contrats des salariés permanents ou non permanents, quelle que soit la durée du travail, sauf aux cadres autonomes en forfait jours.

Pour les « petits déplacements », il sera fait application de la règle des zones circulaires concentriques et de la règle particulière applicable aux déplacements en zone de montagne.

Préambule : clause impérative de mobilité

Chacun reconnaît avoir été informé que des déplacements à titre professionnel, supérieurs à une seule journée, sont possibles dans le cadre de la mission confiée ; dès lors, pourrait constituer un motif légitime de rupture le refus non motivé par une cause sérieuse d'effectuer ces déplacements.

L'utilisation d'un véhicule personnel ou confié par l'entreprise, outre la vérification de l'assurance, implique le respect scrupuleux du code de la route et des normes de sécurité.

Indemnisation selon le barème du code général des impôts et de l'URSSAF.

Titre II : Embauchage et contrat de travail

Article 2.1

En vigueur non étendu

Visite médicale d'embauche

Outre les obligations administratives inhérentes à toute embauche (déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF, rédaction d'un contrat de travail, etc.), l'employeur est tenu de faire passer une visite médicale d'embauche à chaque salarié. Il s'agit d'une obligation à laquelle il ne peut pas se soustraire.

Elle doit avoir lieu en principe avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, s'il en existe une.

Cette visite pourra être pratiquée auprès d'un organisme de médecine du travail autre que celui du BTP, si ce dernier ne peut faire face à la demande dans le délai ci-dessus et avec déplacement réduit.

Dans ce cas, le médecin du travail non BTP informera son confrère de la médecine du travail BTP.

Article 2.2

En vigueur non étendu

Règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire dans toute entité ayant plus de 20 salariés ; il fixe les règles de discipline intérieure en rappelant les garanties dont leur application est entourée, et précise certaines dispositions d'hygiène et de sécurité.

Il doit notamment inclure les notes de service générales et permanentes, viser le tabac sur les lieux de travail, ainsi que le harcèlement sexuel et moral.

Une entreprise de moins de 20 salariés peut tout à fait, à titre volontaire, mettre en place un règlement intérieur.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Aux termes de l'article L. 230-2 du code du travail, l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Dans ce sens, conformément à l'article R. 230-1 du code du travail, chaque employeur doit formaliser sa démarche d'évaluation des risques professionnels en les transcrivant dans un document unique.

Une fois établi, ce document doit être régulièrement mis à jour.

Règles techniques et formation au poste

Ce chapitre est traité dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 2.3

En vigueur non étendu

Article 2.4

En vigueur non étendu

Article 2.5

En vigueur non étendu

Article 2.6

En vigueur non étendu

Article 2.7

En vigueur non étendu

Article 2.8

En vigueur non étendu

Ce chapitre est traité dans le cadre de la réglementation en vigueur. La présente convention entend donner priorité aux formations en alternance qui sont la meilleure adéquation entre les nécessités techniques et la sécurité dans un cadre d'efficacité professionnelle De surcroît, eu égard à la diversité des tâches accomplies par ses salariés, les entreprises adhérentes favorisent la validation des acquis de l'expérience qu'elles considèrent comme une reconnaissance des compétences acquises par leurs salariés.

Titre III : Rupture du contrat de travail

Article 3.1

En vigueur non étendu

Article 3.2

En vigueur non étendu

Article 3.3

En vigueur non étendu

Article 3.4

En vigueur non étendu

Article 3.5

En vigueur non étendu

Article 3.6

En vigueur non étendu

Article 3.7

En vigueur non étendu

Secret professionnel et embauche
dans le même secteur d'activité

Le contrat de travail prévoit que le secret professionnel est un élément essentiel de la relation entre l'employeur et ses salariés.

D'autre part, chacun dans sa fonction représente l'entreprise ; il doit donc en toute circonstance avoir une attitude irréprochable vis-à-vis de l'entreprise s'il peut être identifiable à celle-ci.

Il est strictement interdit aux salariés d'exercer une quelconque activité extérieure, à quelque titre que ce soit, sans information préalable écrite de sa direction, et dans le respect des limites maximales légales et conventionnelles.

Brevet d'invention

(C : titre VII ; E : titre IX)

Titre IV : Dispositions particulières

Article 4.1

En vigueur non étendu

Article 4.1.1

En vigueur non étendu

Les entreprises procédant à l'installation des remontées mécaniques sont soumises à des fluctuations d'activité au cours de l'année qui affectent certaines catégories d'emploi pour lesquelles il est constaté une répartition inégale de la charge de travail sur l'année, entraînant des périodes d'inactivité.

Article 4.1.2

En vigueur non étendu

En conséquence, les parties à la présente convention ont pris connaissance des possibilités de mise en place de contrats de travail intermittents modulant des durées du travail pour ces catégories de salariés. Cette possibilité résulte de la loi Aubry II (art. L. 212-4-8 et suivants du code du travail) et il est décidé que la société pourra y recourir en cas de besoin.

Le travail intermittent est un système d'organisation du temps de travail adapté aux variations conjoncturelles ou saisonnières d'activité et aux à-coups accidentels, selon un horaire annuel total prédéterminé garanti au salarié et un horaire hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 48 heures sur 1 semaine et assorti d'une réduction de la durée moyenne du travail à 35 heures hebdomadaires. Le maximum annuel de base est de 1 200 heures et le minimum de 800 heures.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, écrit et respectant un formalisme strict et les clauses légales obligatoires : il ne peut s'agir que d'emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le salarié a les mêmes droits que les autres salariés, pro rata temporis, pour ce qui est lié à la durée du travail.

Le contrat débutera toujours par une période travaillée si une période d'essai est prévue.

Le travail intermittent peut s'appliquer à un ou plusieurs salariés permanents des entreprises. Il doit permettre de titulariser des salariés ayant eu plusieurs périodes d'activités dans l'entreprise.

Les délais de prévenance suivants seront respectés :

en période travaillée : délai normal de 3 jours, en cas d'urgence : 1 jour.

Le délai de 1 jour peut également être réduit, y compris pour les personnels administratifs, à 1/2 jour calendaire en cas d'urgence (exemples : missions ponctuelles non prévisibles, contrôle fiscal, contrôle URSSAF, etc.) ;

en période non travaillée (hors congés payés interdisant toute activité) : délai de prévenance de 7 jours.

Il sera possible de dépasser la base du contrat de travail intermittent de 1/3, sauf opposition du salarié qui aurait par ailleurs un autre emploi à temps partiel interdisant le cumul par dépassement des maxima légaux ou conventionnels, et dans le respect des durées maximales du travail quotidiennes, hebdomadaires et annuelles.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un contrat de travail intermittent est lissée, et ils bénéficient des mêmes droits conventionnels que ceux reconnus aux salariés employés à temps plein, au prorata de leur temps de présence dans chaque entreprise.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent ne peut pas bénéficier du chômage saisonnier.

Article 4.1.3

En vigueur non étendu

Il s'agit d'un contrat conclu pour une durée indéterminée dont l'objet cesse à la fin du ou des chantiers pour lesquels il a été conclu. Sa rupture doit être formalisée par une procédure de licenciement.

La fin des travaux ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que si le contrat a été conclu pour la durée de ce (ces) chantier(s).

Les licenciements qui, à la fin du (des) chantier(s), revêtent un caractère normal selon les pratiques habituelles et l'exercice régulier de la profession considérée ne sont pas soumis à la procédure de licenciement économique, mais à la procédure de droit commun sauf dans les deux cas suivants :

si les licenciements ont manifestement, en raison de leur nature ou de leur ampleur exceptionnelle, des causes économiques (fin d'un chantier mise à projet pour pallier des variations de sa conjoncture ou pour restructurer l'entreprise, par exemple) ;

si, en l'absence de toute cause économique, l'employeur s'engage devant les représentants du personnel à considérer les fins de chantier comme des licenciements économiques.

La procédure de licenciement applicable en fin de chantier(s), sauf licenciement économique dans les deux cas spécifiques précités, est donc la suivante :

consultation du CE ou des DP ;

application du dispositif des conventions de reclassement personnalisé (décret d'application en attente) ;

convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en mains propres contre décharge : laisser un délai de 5 jours ouvrables (+ délai d'acheminement d'une LRAR : 72 heures) ;

entretiens préalables salarié par salarié ;

à l'expiration du délai légal de réflexion : envoi des lettres de licenciement ayant pour cause la fin de chantier, par LRAR : mention de la priorité de réembauchage, du nombre d'heures pour recherche d'emploi pendant le préavis, proposition de la convention de reclassement personnalisé.

Article 4.1.4

En vigueur non étendu

Selon la circulaire DRT n° 18-98 du 30 octobre 1990, le contrat saisonnier correspond à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Cela est le cas pour l'installation, l'entretien et la maintenance des remontées mécaniques, qui ne peut se faire qu'en saison de non-exploitation.

Chaque entreprise ne pourra envisager ce type de contrat que pour une seule activité saisonnière par an : la période de non-activité des remontées mécaniques suite à la fonte de neige (dite estivale) pouvant être retenue pour l'installation, la maintenance et l'entretien des appareils de remontées mécaniques, ou bien l'hiver pour le déneigement, pour l'entretien ou pour la sous-traitance, suivant

la spécificité particulière de l'entreprise. Le salarié ayant honoré la totalité de son contrat saisonnier bénéficiera pour la saison suivante d'une priorité d'embauche pour un contrat de même type et de durée similaire, s'il en fait la demande 2 mois avant la date du début de saison. L'entreprise devra lui répondre dans le délai de 15 jours en lui proposant un poste disponible, s'il existe.

Article 4.2

En vigueur non étendu

En l'absence d'application de la modulation base 35 heures, la durée hebdomadaire du travail, base 39 heures, des personnels non permanents peut être calculée sur une durée supérieure à la semaine, pouvant être égale à 4 mois au plus, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. A défaut de représentants du personnel dans les conditions légales, l'employeur fera une déclaration écrite à l'inspection du travail dont il dépend.

Cette durée peut être portée à 5 mois par accord individuel et déclaration spécifique à l'inspecteur du travail compétent. Il est donc possible, sur simple avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent, de décompter la durée du travail et, par voie de conséquence, les heures supplémentaires, sur une période de 4 mois, pouvant être portée à 5 mois par accord individuel déclaratif.

Il est précisé que pour l'application du décompte, la semaine est la période comprise entre 0 heure le lundi et 24 heures le dimanche. Le décompte des périodes comprenant plusieurs mois débute le 1er de chaque mois.

Article 4.2.1

En vigueur non étendu

La durée du temps passé au service de l'employeur, ou temps de service, est définie comme la totalité du temps passé, hors déplacement sur route goudronnée, mais y compris accès au chantier depuis ce point, par 4×4 , téléporté, ou accès piétonnier, en montée ou descente.

Compte tenu de la possibilité de décompter cette durée dans le cadre quadrimestriel aux conditions prévues ci-dessus, la durée de temps de travail effectif s'établit comme suit :

43 heures par semaine ou 745 heures par quadrimestre pour les personnels non permanents productifs et techniques non administratifs ;

35 heures par semaine ou 606 heures par quadrimestre pour les personnels non permanents administratifs.

Article 4.2.2

En vigueur non étendu

Sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs les heures de temps de travail effectif effectuées à compter de la 36e heure par semaine, ou de la 153e heure par mois et jusqu'à la 43e heure par semaine, ou la 186e heure par mois, pour les personnels non permanents productifs et techniques non administratifs.

Ces heures de travail effectif effectuées à compter de la 36e heure et jusqu'à la 43e heure hebdomadaire incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 %. Ce taux est applicable quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les heures d'accès au chantier ne se décomptent pas du contingent annuel d'heures supplémentaires mais sont rémunérées à 115 %.

Article 4.2.3

En vigueur non étendu

Est considérée comme heure supplémentaire, pour les personnels non permanents, toute heure de temps de service effectuée au-delà des durées mentionnées ci-dessus suivant la catégorie du personnel. Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies ci-dessous.

Article 4.2.4

En vigueur non étendu

Il est convenu de déterminer le droit à un repos compensateur en fonction du seul nombre des heures supplémentaires effectuées et de porter à 4 mois au plus le délai dans lequel ce repos doit être pris.

Les heures supplémentaires mentionnées ci-avant ouvrent droit pour les personnels non permanents à un repos compensateur quadrimestriel obligatoire dont la durée est égale à :

- a) 1 journée à partir de 41 heures et jusqu'à 79 heures supplémentaires effectuées par quadrimestre ;
- b) 1 journée et demie à partir de 80 heures et jusqu'à 108 heures supplémentaires effectuées par quadrimestre ;
- c) 2 journées et demie au-delà de 108 heures supplémentaires effectuées par quadrimestre.

Lorsque le temps de service, après accord, est décompté sur 5 mois, la durée du repos compensateur quinquamestriel est égale à :

- a) 1 journée par quinquamestre à partir de 55 heures et jusqu'à 105 heures supplémentaires effectuées par quinquamestre ;
- b) 2 jours par quinquamestre à partir de 106 heures et jusqu'à 144 heures effectuées par quinquamestre ;
- c) 3 jours et demi par quinquamestre au-delà de 144 heures effectuées par quinquamestre.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 4 mois, ou 5 mois lorsque la durée du temps de service est décomptée sur 5 mois, suivant l'ouverture du droit.

Article 4.2.5

En vigueur non étendu

Durée maximale hebdomadaire de temps de service

En application de l'article L. 212-7 du code du travail, la durée de temps de service pour les personnels non permanents ne peut excéder les durées maximales suivantes :

	DURÉE DE TEMPS de service maximale hebdomadaire sur une semaine isolée	DURÉE DE TEMPS DE SERVICE maximale hebdomadaire, sur 4 mois ou 5 mois après accord
Personnels non permanents productifs et techniques non administratifs	60 heures	56 heures ou 970 heures par quadrimestre ou 1 212 par quinquamestre
Personnels non permanents administratifs	50 heures	48 heures ou 831 heures par quadrimestre ou 1 039 heures par quinquamestre

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne du travail effectif considérée isolément reste fixée à 10 heures.

Pour le personnel non permanent productif ou technique, la durée quotidienne du temps de service peut être supérieure à la durée quotidienne du travail effectif fixée ci-dessus, dans la limite de 12 heures et dans le respect des durées de temps de service incluant le déplacement éventuel.

Ces amplitudes ne peuvent faire obstacle à la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives ni au repos minimum hebdomadaire légal.