



CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS DE DROIT PRIVE DE LA STATION DU SEMNOZ AU SEIN DU GRAND ANNECY

Les conditions d'emploi des salariés du Syndicat Intercommunal d'Aménagement et de Protection du Semnoz (SIPAS) ont été régies jusqu'au 31/12/2018 par la Convention collective des remontées mécaniques (IDCC 454).

La dissolution du syndicat et la reprise de l'activité de service public d'exploitation de la station par le Grand Anancy au 01/01/2019, sous le régime d'une régie à autonomie financière sans personnalité morale propre, a impliqué le transfert de l'ensemble des contrats de travail des salariés.

Le caractère industriel et commercial de ce service public soumet l'ensemble des contrats de travail au droit privé. Cependant, dans la mesure où la Convention collective en elle-même n'est pas opposable à une personne publique, elle a été reprise dans ses éléments compatibles avec la qualité d'employeur public d'un EPCI. Le Conseil Communautaire du Grand Anancy a adopté lors de sa séance du 10 février 2022 les nouvelles conditions d'emploi des salariés de droit privé affectés à la Station du Semnoz, à la suite des évolutions de la Convention collective mises en œuvre au niveau national à partir du 1^{er} novembre 2021.

Conditions d'emploi des salariés affectés au service public industriel et commercial d'exploitation de la station du Semnoz, au sein du Grand Anancy, conditions issues de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (IDCC 454).

CHAMP D'APPLICATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Article 1 : Champ d'application

Le présent protocole règle les rapports entre le Grand Anancy et les salariés permanents et saisonniers de la station du Semnoz, service public à caractère industriel et commercial, à compter du 1^{er} mars 2022.

L'ensemble des salariés affectés à ce service public sont soumis aux présentes conditions d'emploi, à l'exception de son directeur/sa directrice.

Article 2 : Durée, dénonciation, révision

Les présentes conditions d'emploi sont soumises à l'avis du comité technique et adoptées par le Conseil Communautaire du Grand Anancy. Elles sont fixées pour une durée indéterminée.

Tout changement sera soumis préalablement à l'avis du comité technique du Grand Anancy et du Conseil d'exploitation de la régie à autonomie financière, avant décision de l'assemblée délibérante de l'agglomération du Grand Anancy.

CADRE DE LA RELATION DE TRAVAIL

Article 3 : Personnel saisonnier

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 la station.

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

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

Article 4 : Succession de CDD

A 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.

Article 5 : Moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable

Information sur les postes disponibles en CDD saisonnier

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 la station, y compris en contrats courts, et qui auront fait acte de candidature dans les délais impartis, sous réserve qu'ils aient été reconnus compétents.

Information sur les postes disponibles en CDI

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

Mesures permettant le développement de la pluriactivité

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

Article 6 : 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.

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.

- a) Contrats CDD (saisonniers ou autres CDD de droit commun)

La période d'essai est limitée à 1 jour calendaire par semaine de durée ou de durée minimale du contrat, dans la limite de 2 semaines. Toutefois, si le contrat a une durée (ou une durée minimale) supérieure à 6 mois, la durée de la période d'essai est portée à 1 mois.

Tout saisonnier bénéficiant dans la station 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

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 7 : Contrat individuel de travail

Il est entendu que chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence aux présentes conditions d'emploi, dans lesquels seront signifiés le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle.

Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire aux présentes conditions.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues ci-après, aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.

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 de façon pérenne dès lors que l'effectif moyen est supérieur à 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 ré-embauchage

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux agents ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de la station du Semnoz 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.

A 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 avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de 6 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, 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.

A 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'agglomération 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 avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de 6 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

A 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 fixée au 15 janvier, 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, fixée le premier jour des congés scolaires de fin d'année ;
- b) La date maximale d'embauche est fixée au 15 janvier, après consultation et avis des instances représentatives du personnel ;
- c) La date de fin de contrat ; la durée minimale de la saison est définie pour la station du Semnoz par référence avec les durées observées lors des 10 dernières saisons, après consultation et avis des instances représentatives du personnel. Dans la continuité des règles antérieures elle est fixée à 45 jours pour les agents saisonniers présents dès le début et jusqu'à la fin de la saison.
- d) Une disponibilité minimale est exigée pour les saisonniers recrutés pour la saison, du premier jour des congés scolaires de fin d'année au dernier jour des congés scolaires d'hiver, premier et dernier jour inclus.

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 2 saisons pour les cadres) n'est pas concluante, la procédure définie au paragraphe 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 autre salarié de l'agglomération ; 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 de 1 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 23 en prenant en compte l'intégralité de l'ancienneté du salarié dans la station du Semnoz telle que définie à l'article 19 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 au titre de l'activité partielle sera immédiatement faite auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 8 : Avancement

Pour combler une vacance de poste dans un emploi quelconque, il sera de préférence fait appel au personnel de la station 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, proposera au Directeur Général Adjoint 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 9 : 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 déclasserment.

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 10 : Rémunération

1. Salaires minima professionnels garantis

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 ces conditions d'emploi ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi, à son ancienneté dans la station 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 en annexe de ce protocole.

2. Mensualisation

A 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 12 mois de l'année.

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

Article 10 : Prime pour langues étrangères

Une prime mensuelle conventionnelle de 57.11€ sera attribuée aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, par langue étrangère connue par eux et nécessaire à leur travail. Ce montant sera réévalué en fonction des revalorisations nationales affectant la convention collective nationale.

Article 11 : Indemnité compensatrice de panier

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise contraints par les nécessités du 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 d'un montant de 6.97 euros.

Il en sera de même si, exceptionnellement, le repas du soir doit être pris dans les mêmes conditions.

Lorsque l'employeur fournit le repas, aucune indemnité n'est due.

Ce montant sera revalorisé en fonction des réévaluations nationales affectant la convention collective nationale.

Article 12 : 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'employeur, une indemnité compensatrice fixée par mois de travail sur la neige pour les skis et bâtons et une autre pour les chaussures.

Les montants des indemnités sont fixés de la manière suivante :

- pour les skis et bâtons : 45.23 Euros ;
- pour les chaussures : 19.17 Euros.

Ils seront réévalués dans les conditions de revalorisation nationale

Article 13 : Prime de fin de saison

Une prime de fin de saison est versée aux salariés bénéficiant de 1 année d'ancienneté révolue dans le personnel de la station du Semnoz, et ayant travaillé du début jusqu'à la fin de la saison d'hiver.

Cette prime est fixée à 50€ par mois entier travaillé à temps plein et sans absence du salarié. Elle est proratisée au temps de travail en cas de travail à temps partiel ou incomplet.

Elle est versée avec le solde de tout compte pour les salariés saisonniers, et dans la paie suivant la date de fin d'exploitation pour les salariés permanents.

Article 14 : Prime de fin d'exploitation

Une prime de fin d'exploitation est versée aux cadres en responsabilité de l'exploitation de la station, correspondant au montant d'un salaire brut mensuel (temps de travail de référence au 1^{er} novembre).

Elle est versée dans la paie de novembre dès lors que le salarié a une ancienneté de cadre d'au moins une année dans la station.

Cette prime est exclusive de la prime de fin de saison visée à l'article 13 des conditions d'emploi.

Article 15 : Prime de fin de contrat

Une prime de fin de contrat est versée à la fin de l'engagement pris par l'employé exerçant les fonctions de moniteur de ski correspondant à 40 % des cours vendus (hors scolaires).

Article 16 : Habillement

L'employeur 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 17 : 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.

L'exercice de l'action syndicale est régi par le cadre en vigueur au sein de l'agglomération : autorisations d'absence, affichage, réunions d'information, instances et représentation du personnel, protocole d'exercice des droits syndicaux, congé de formation syndicale...

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

Si une organisation syndicale conteste la mise à pied ou le congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable. S'il est constaté qu'un travailleur a été mis à pied ou congédié en violation des dispositions du présent article, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et aux mêmes conditions. Il devra recevoir son salaire intégral pour la durée de l'interruption de travail. Toutefois, cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 18 : Absence

En dehors des positions définies par les conditions du présent protocole, les travailleurs qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence :

1. Absence régulière.

Est en absence régulière le travailleur absent pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant ; l'employeur devant être prévenu dès que possible et l'absence justifiée au plus tard dans les 3 jours.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

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

2. Absence irrégulière

Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure 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 19 : Ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été inscrit sur les registres de la station 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 la station pour le calcul de l'ancienneté :

- les périodes de travail effectif passées dans la station ;
- les absences régulières et les congés payés ;
- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu avec prise en charge par la sécurité sociale. La maladie de longue durée ne sera prise en compte que dans la limite maximale de trois ans.

Les périodes de suspension volontaire du contrat de travail du fait du salarié n'interviennent pas dans le calcul de l'ancienneté, sauf accord expressément spécifié par l'employeur.

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

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

Article 20 : 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 19 du présent protocole de la manière suivante :

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 %

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 21 : Licenciements collectifs

Les licenciements collectifs envisagés par l'employeur dans le cas soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction d'activité, soit d'une transformation d'exploitation ne pourront avoir lieu qu'après avis du comité technique.

L'ordre des licenciements sera établi séparément pour le personnel permanent et pour le personnel saisonnier en tenant compte, à qualité professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'établissement, cette ancienneté étant majorée d'une année par personne à charge.

L'employeur s'efforcera systématiquement et préalablement d'assurer le reclassement du personnel, dans d'autres services au sein du Grand Anecy.

Le personnel licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement dans l'ordre inverse de celui qui a été adopté pour les licenciements.

Article 22 : Préavis

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un salarié de la station 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 :

- 1 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 48h 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 19 de ce protocole.

Article 23 : Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, sauf en cas de faute *grave ou lourde*, comptant au moins 8 mois d'ancienneté dans la station 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 la station 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 19 de ce protocole.

Article 24 : Départ à la retraite

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 19 du protocole) 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 ;

- Pour les techniciens et agents de maîtrise, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'inaptitude médicale constatée ;
- Pour ingénieurs et cadres, au moins 3 mois avant la date de son départ, sauf cas d'inaptitude 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 la station (au sens de l'article 19 du protocole) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
 - 15 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté dans la station (au sens de l'article 19 du protocole) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
 - 25 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté la station (au sens de l'article 19 du protocole) 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 précédents 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'1 mois de salaire par année d'ancienneté la station (au sens de l'article 19 du protocole) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
 - 15 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté dans la station (au sens de l'article 19 du protocole) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
 - 25 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté dans la station (au sens de l'article 19 du protocole) 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 la station 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 la station 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 la station 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'agglomération aurait adhéré, et limitée à la quote-part de l'employeur.

Pour tous les salariés comptabilisant plus de 10 ans d'ancienneté (au sens de l'article 19 du protocole), 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.

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. 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 ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date de son départ de la station, sans pouvoir être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement prévue par le Code du travail.

Article 25 : Classification des emplois

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 détermine le niveau de rémunération minimal.

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.

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 socio-professionnelle 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.

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 ce présent protocole.

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 3 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 3 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, correspondant aux NP de base 280 à 400

La catégorie socio-professionnelle est définie par le NP de base de la catégorie d'emploi.

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

4. Positionnement

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

Domaine exploitation. - Remontées mécaniques

CATÉGORIE 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 télésièges groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	211
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	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. - Pistes

CATÉGORIE 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 1er degré	205
Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2e degré	209

Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3e 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

CATÉGORIE D'EMPLOI	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 I	227
Technicien administratif et services généraux , niveau II	229
Technicien administratif et services généraux, niveau III	233
Technicien administratif et services généraux, niveau IV	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

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 3 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.

5.1. Expérience

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans la station, 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 2 saisons d'hiver ou 2 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 4 saisons d'hiver ou 4 saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du certificat professionnel de qualification ou de l'attestation professionnelle correspondante de Domaines Skiabiles 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
- 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 de 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 du positionnement supplémentaire.

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

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.

- 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.

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.

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.

(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.

6. Positionnement des salariés par rapport aux variables de positionnement

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 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.

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 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 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 2 parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 a 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.

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 ce salaire 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	1	Pas de majoration	
	2	Majoration de 1 NP	
	3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
	4	Majoration totale de 3 NP (dont le NP des niveaux 2 et 3)	
Spécialisation	1	Pas de majoration	
	2	Majoration de 1 NP	
	3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Polyvalence	1	Pas de majoration	
	2	Majoration de 1 NP	
	3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Responsabilité	1	Pas de majoration	
	2	Majoration de 1 NP	
	3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)	
Total = NP de base + somme des majorations.			

La rubrique " catégorie d'emploi " 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 minimal 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.

8. Pondération des augmentations annuelles

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151h67 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 26 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle s'applique aux femmes et aux hommes de la branche, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Article 27 : 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 28 : 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.

A 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 :
 - 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 ;
 - pour les femmes enceintes :
 - Exposition à 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 :
 - 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 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.

DUREE DU TRAVAIL

Article 29 : Durée du travail

Conformément à la législation en vigueur, il est accordé à tout salarié un jour de repos hebdomadaire.

A défaut de dispositions spécifiques, 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 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
- les heures perdues et indemnisées en cas d'intempérie.

Article 30 : contingent annuel maximum d'heures supplémentaires

Le contingent annuel maximum d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures par salarié.

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 31 : temps partiel

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

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.

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

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 32 : 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 33 : intempéries

Lorsque les conditions climatiques et atmosphériques font obstacle au fonctionnement normal de l'exploitation de la station 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 paye 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 34 : 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 et demi par mois de travail effectif, au sens de l'article L 1111-2 du Code du Travail.

Cette durée est augmentée selon l'ancienneté du personnel, ancienneté calculée comme il est dit à l'article 19 du présent protocole, à raison de :

- un jour de congé supplémentaire après quatre ans d'ancienneté ;
- deux jours de congé supplémentaire après huit ans d'ancienneté ; ou quatre ans pour les saisonniers ;
- trois jours de congé supplémentaire après douze ans d'ancienneté ;
- quatre jours de congé supplémentaire après seize ans d'ancienneté.

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

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

De plus, la cinquième 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 congés supplémentaires 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 délégués du personnel, en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés et, successivement et dans l'ordre, de leur situation de famille et de leur ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 19 du présent protocole.

L'ordre de départ est communiqué à chaque bénéficiaire dès que possible et, en tout cas, ~~deux~~ **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 35 : Compensation du travail des jours fériés

Le personnel ayant au moins trois mois d'ancienneté dans la station bénéficiera chaque année soit d'un jour de repos compensateur soit d'une rémunération doublée pour chacune des journées du 1^{er} novembre, du 11 novembre, de Noël, du 1^{er} janvier, du lundi de Pâques, du 1^{er} mai, 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.

Dans la mesure où il est compatible avec le bon fonctionnement du service le choix (paiement double ou récupération) est laissé au salarié.

Article 36 : 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 employeurs de la profession sont amenés 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.

A l'exception des cadres en forfait jour, deux cas de figure sont à considérer :

1) Travail de nuit programmé :

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

- soit accompli, 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 accompli, au cours de 1 mois civil, au moins 25 heures de travail de nuit ;
- soit accompli, sur 12 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.

2) Travail de nuit exceptionnel

Le salarié qui, sans relever des dispositions précédentes, est appelé à travailler exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures 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 37 : congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justification à l'occasion de certains événements familiaux, de congés exceptionnels payés.

Dans la mesure où l'ensemble des congés pour événements familiaux prévus au sein du Grand Anancy par le règlement du temps applicable au personnel dans sa globalité, et conforme aux dispositions de la Fonction Publique Territoriale, est plus favorable que le dispositif antérieurement appliqué aux salariés de la station du Semnoz conformément à la convention collective IDCC454, le règlement du temps de l'agglomération est étendu au bénéfice des salariés du Semnoz pour les congés pour événements familiaux.

Les autres modalités d'organisation du temps de travail propres aux besoins de fonctionnement de la station, demeurent régies par les conditions prévues dans le présent protocole ainsi que par les plannings de travail établis par la Direction du Semnoz.

Article 38 : journée de solidarité

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

Conformément au règlement du temps du Grand Anancy et en l'absence de jour de RTT, cette journée de solidarité pourra prendre la forme de toute autre disposition permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé du fait de modalités particulières d'organisation de la station. Dans ce cas, il peut être envisagé le fractionnement en heures de la journée de solidarité.

Compte tenu de la continuité d'activité de la station 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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 39 : Mise en œuvre

Tous les salariés ont accès à la formation professionnelle dans les conditions prévues par le code du travail, livre IX, notamment les articles L. 931-1 et suivants.

La nature des actions de formation relatives à l'activité des remontées mécaniques et leur priorité sont les suivantes :

- 1° Formations à la conduite des appareils, au diplôme de secouriste et de pisteur-secouriste ;
- 2° Formation à l'accueil pour l'ensemble du personnel ;
- 3° Formation des représentants du personnel au CHSCT et à défaut des délégués du personnel ;
- 4° Formation économique des différents représentants du personnel sans préjudice des dispositions du code du travail concernant certains d'entre eux ;
- 5° Formations spécialisées techniques et administratives ;
- 6° Autres formations ;
- 7° Formations pour convenances personnelles.

Les formations répondant à la priorité n° 1 donnent lieu à la délivrance d'attestation ou de diplômes qui sont pris en compte dans la définition des emplois contenus dans les différentes annexes de la C.C.N.

L'agglomération facilite l'accueil et l'insertion des jeunes, notamment à travers les actions de formation pratique, mises en œuvre par les services de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Sauf demande de révision avec préavis de six mois, formulée par l'une des parties, les dispositions susvisées sont valables pour une durée de cinq ans.

Article 40 : 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 la station 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.

La station s'engage à promouvoir les formations de début de saison et les journées d'accueil.

Article 41 : les entretiens professionnels

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. 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 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. A cette occasion, 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.

Tous les 6 ans, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié.

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

L'entretien professionnel doit être distingué de l'entretien de positionnement qui, lui, doit être réalisé dans le cadre des classifications conventionnelles, pour positionner chaque salarié au regard du poste occupé et des compétences mises en œuvre :

- Tous les 2 ans (années civiles), pour les permanents,
- Tous les 4 ans (années civiles), pour les saisonniers.

Si des entretiens d'évaluation sont aussi organisés dans la collectivité, ils peuvent être couplés aux entretiens professionnels, mais ils doivent faire l'objet d'un compte rendu différencié.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Article 42 : 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'agglomération. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 43 : Hygiène et sécurité

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

1° Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux et, en cas de besoin, des douches ;

2° Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail sera saisi par la partie la plus diligente ;

3° Lorsque le personnel est contraint de prendre son repas sur les lieux du travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un local clair, propre, aéré et chauffé en période froide. Il comportera une installation permettant de réchauffer les plats et sera pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise. De l'eau potable y sera mise à la disposition du personnel ;

4° Pour le personnel contraint de subir plusieurs dénivellations dans une même journée, des dispositions particulières devront être prises pour éviter les répercussions sur leur santé.

Ces dispositions sont précisées dans les annexes à la présente convention ;

5° Les EPI sont fournis par l'employeur. Il veille à leur utilisation effective. Le personnel effectuant des travaux de réparation et d'entretien sur cabines, câbles, pylônes, etc., sera obligatoirement muni de ceintures de sécurité ou de tout autre moyen susceptible d'éviter une chute dans le vide. Il devra en faire usage à peine de sanction ;

6° Le CHSCT est mis en place et fonctionne dans les conditions prévues par la législation en vigueur dans la Fonction Publique territoriale, au même titre que pour l'ensemble des agents du Grand Annecy. L'instance est unique et compétente pour l'ensemble du personnel communautaire. La durée du mandat est de 4 ans à compter de la désignation du représentant.

La cessation du contrat de travail du saisonnier intervient dans les conditions prévues par le code du travail.

Toutefois, en cas de réembauchage par le même employeur pour une nouvelle saison comprise dans la période de son mandat, celui-ci est reconduit jusqu'à la nouvelle désignation.

L'employeur lui communique les procès-verbaux des réunions intervenues, ainsi que tous les documents qui ont été portés à la connaissance du CHSCT au cours de sa période d'interruption d'activité.

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

7° Dans les établissements de 50 à 299 salariés, la formation des représentants du personnel au CHSCT est celle prévue par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 applicable à la Fonction Publique Territoriale.

Les dépenses prises en charge par l'employeur sont celles prévues par les articles R. 236-20 à R. 236-22.

Toutefois, ces dépenses peuvent être imputées sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants dudit code.

Article 44 : Accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles

Les salariés victimes, à l'occasion de l'exercice de la profession, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui touchent une rente sont conservés dans leur emploi 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 45 : Absence pour maladie et accident du travail

1 - Absence d'une durée au plus égale à six mois.

L'absence d'une durée au plus égale à six mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et justifiée par un certificat médical au plus tard dans un délai de trois jours francs, sauf cas de force majeure.

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

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 s'est trouvé 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 la station. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur, dès qu'il en a connaissance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

3 - Absence due à un accident de travail.

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé, qui bénéficie ensuite des dispositions de l'article 44.

4 - Absence pour maternité

Après un an d'ancienneté dans la station, les employées en état de grossesse percevront pendant la période légale de repos prises en charge par la sécurité sociale à l'occasion de la naissance, l'indemnisation définie ci-dessous :

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

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

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

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

L'indemnisation attribuée en vertu du présent article n'entre pas en ligne de compte dans les salaires de l'année de référence servant au calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 46 : 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 19 une garantie de ressources égale à :

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

- 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.
- En cas de maladie et d'accident de trajet :
 1. 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 subséquente et d'une durée supérieure à 30 jours.
 2. 100 % de ce salaire pendant les 2^{ème} et 3^{ème} mois d'absence pour une même maladie.

Pour les Ingénieurs et Cadres :

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

PROTECTION SOCIALE

Article 47 : Protection sociale complémentaire

Le régime de protection sociale complémentaire proposé aux salariés est lié à la qualité de l'employeur et de ses engagements contractuels.

Article 48 : Prévoyance

Grand Annecy est lié via le Centre de gestion de la Haute Savoie par un conventionnement avec un tiers, VYV / MNT / MGEN, pour le régime de prévoyance proposé à ses agents.

L'adhésion est individuelle et volontaire, et permet à chaque agent qui le souhaite de bénéficier des conditions préférentielles négociées dans le cadre du contrat groupe. Cette possibilité est également ouverte aux salariés soumis aux présentes conditions d'emploi, dans les mêmes conditions que les autres agents du Grand Annecy.

Grand Annecy a instauré par ailleurs pour ses agents une participation employeur à leur cotisation individuelle annuelle, par délibération du 19/12/2019.

Le montant de cette participation est forfaitaire et plafonné à 27 € par mois, étant entendu que la participation ne peut excéder le montant de cotisation effectivement versé.

L'ensemble de ces conditions est susceptible d'évoluer dès lors qu'une délibération du Conseil Communautaire modifiera pour l'ensemble des agents le dispositif de conventionnement ou bien les conditions et modalités de participation de l'employeur à la prévoyance.

Article 49 : Complémentaire santé

Sur demande du salarié, le Grand Annecy participe également à la cotisation mensuelle individuelle des agents qui adhèrent à une complémentaire santé labellisée par les services de l'Etat, dans les conditions fixées par délibération du Conseil Communautaire du Grand Annecy.

A la date du 1^{er} janvier 2022 la délibération de référence est celle du 24 juin 2021.

A cette date le montant de cette participation est un montant forfaitaire identique pour tous les agents s'élevant à 30,50 € par mois, dans la limite de la cotisation individuelle mensuelle de l'agent. Ce montant n'est pas proratisé à la quotité de temps de travail de l'agent.

Ces montants et modalités évolueront dans les mêmes conditions que le dispositif communautaire s'il était amené à être modifié.

Article 50 : Retraites complémentaires

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel à un régime de retraite complémentaire. Le personnel saisonnier n'est pas exclu du bénéfice dudit accord.

DISPOSITIONS FINALES

Article 51 : Publicité

Un exemplaire des conditions d'emploi est tenu à la disposition du personnel sur le site du Semnoz (bureau de la direction).

En outre, un exemplaire est remis aux membres du comité technique. La mise à jour des textes de référence est fournie par l'employeur sur demande.

Article 52 : Application

Ces conditions d'emplois sont applicables à compter du 1^{er} mars 2022

ANNEXE

Salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) - au 01/12/21

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
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
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

Grille	
NR	Taux horaire
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
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
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

Grille	
NR	Taux horaire
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
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	12.3769
220	12.2783
219	12.1796
218	12.0807
217	11.9816
216	11.8823
215	11.7828
214	11.6830
213	11.5831
212	11.4829
211	11.3826
210	11.2820
209	11.1812
208	11.0802
207	10.9789
206	10.8774
205	10.7756
204	10.6736
203	10.5713
202	10.4688
201	10.3660
200	10.2629