

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES REMONTEES MECANIKES ET DOMAINES SKIABLES

*Avenant à l'accord APLD du 15 octobre 2021  
Activité Partielle de Longue Durée*

**Signé entre :**

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE

et

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports - CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL  
(FNST - CGT)

La Fédération Nationale des Transports FORCE OUVRIERE (CGT - FO)

\*\*

## PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 15 octobre 2021, un accord relatif à la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée - APLD pour la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles, sur la base des dispositions légales et réglementaires du moment.

Celles-ci ayant évolué du fait de la situation sanitaire, mais aussi du contexte géopolitique international et de ses conséquences au plan national, les partenaires sociaux signataires avaient fait évoluer leur accord initial par avenant du 4 juillet 2022. Par le présent avenant, ils entendent de nouveau faire évoluer leur accord, conformément à l'article 16 de celui-ci, sur la base des dispositions suivantes.

\*\*

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

\*\*

## **ARTICLE 2 : MODIFICATIONS APORTEES**

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'Accord APLD du 15 octobre 2021, modifié par avenant du 4 juillet 2022, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restant inchangées :

### **PREAMBULE NOUVEAU**

En 2020, la pandémie de Covid-19 avait sonné le coup d'arrêt de l'activité économique de la montagne française en général et, plus particulièrement, des entreprises opératrices de remontées mécaniques et domaines skiables. Une adaptation rapide, tant des entreprises que des salariés, avait dû s'opérer dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire.

Les aides de l'Etat sont venues atténuer l'impact de l'absence totale de recettes pour la saison d'hiver 2020-2021 et le recours massif à l'activité partielle a joué un rôle d'amortisseur social qui a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Précisons ici que, conformément aux consignes de la Ministre du travail, les saisonniers d'hiver ont été embauchés dans leur quasi-totalité pour la saison 2020-2021, alors que les entreprises n'exploitaient pas. Lesdits saisonniers, comme la plupart des personnels permanents, ont été placés aussitôt en activité partielle, avec un reste à charge non négligeable pour les entreprises alors qu'elles n'avaient plus de trésorerie et une perte de rémunération significative pour les salariés. Une situation que la réforme de l'assurance chômage risque d'aggraver dans certains cas.

La crise sanitaire perdurant, les mesures mises en place pour contrôler la pandémie, la crainte potentielle des pratiquants et les possibles contraintes de circulation des touristes étrangers, risquent d'avoir un impact direct sur l'activité des structures de la branche et sont sources de vives inquiétudes pour la prochaine saison d'hiver, voire pour les années à venir.

La crise sanitaire a entraîné la fragilisation de la situation économique des entreprises de la profession. S'ajoutent à cela, pour les prochaines années, des difficultés durables en cas d'événements conjoncturels nouveaux : pénurie énergétique, hausse du coût de l'énergie, événements climatiques (quelle que soit la saison), qualité de l'enneigement, risques épidémiques, limitation de la circulation des personnes, crises sociales, etc.

Aussi, pour permettre aux entreprises de faire face, au mieux, aux conséquences désastreuses de l'épidémie, de la crise géopolitique, de la crise économique, de la crise environnementale, tout en préservant au maximum l'emploi et les compétences, les partenaires sociaux signataires décident par le présent accord de la mise en place d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle pour cause « de réduction d'activité durable » (Loi 2020-734, 17 juin 2020 et Décrets d'application en vigueur). Il peut être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

### **ARTICLE 3 NOUVEAU - DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ECONOMIQUE**

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.000 collaborateurs, 3.000 permanents et 15.000 saisonniers.

Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs d'1,4 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Il est admis qu'1 € dépensé dans l'entreprise de remontées mécaniques, génère 7 € de consommation dans la station. Ce ratio est identique en matière d'emploi : 1 emploi dans l'entreprise de remontées mécaniques contribue à 7 emplois dans la station.

Au global, l'arrêt des remontées mécaniques en France pendant la saison 2020-2021, par décision administrative de fermeture, a généré un manque à gagner de 10 milliards d'euros dans les stations de montagne et autant en plaine, au travers de toutes les entreprises prestataires de matériels et de services pour les stations. Soit un total de 20 milliards d'euros de manque à gagner pour l'économie française. Ce chiffre est considérable.

En tout état de cause, la crise sanitaire a eu des conséquences catastrophiques sur le secteur du tourisme dans son ensemble. Également, la guerre en Ukraine, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques sont particulièrement inquiétantes pour le secteur : notamment, hausse très importante du coût de l'énergie, demandes de plan d'actions de sobriété par le gouvernement et risque de délestage, difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, renchérissement du coût de la maintenance, inflation, limitation de la fréquentation de certaines clientèles des pays de l'Est, auquel s'ajoute un risque épidémique permanent lié au Covid et à d'autres nouvelles maladies qui apparaissent, voire d'autres crises...

Cette situation risque d'entraîner une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Par le fait, les entreprises de la profession seront confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes. Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connaît une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie.

#### **ARTICLE 5 NOUVEAU - APPLICATION**

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD dans l'établissement ou l'entreprise. La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente. Si la période de 6 mois consécutifs de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (par exemple été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une consultation supplémentaire du CSE sera opérée avant la mise en œuvre opérationnelle du dispositif sur la nouvelle saison. Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

**ARTICLE 16 NOUVEAU : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord entrera en application le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022. Les DUE d'APLD (voire les accords d'entreprise) peuvent être modifiés pendant toute leur durée, y compris au-delà du 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il peut être révisé (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions de l'article L.2261-7. du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale (signataire pendant une période correspondant au cycle électoral en cours, devenue représentative dans le champ d'application de l'accord), devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 2261-10 et suivants du code du travail.

\*\*

**ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent avenant entrera en application le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

\*\*

**ARTICLE 4 : DIFFUSION DE L'AVENANT**

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines Skiables de France.

\*\*

**ARTICLE 5 : DEPOT**

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil des prud'hommes de Chambéry.

\*\*

**ARTICLE 6 : EXTENSION**

Les dispositions du présent avenant seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du Travail.

\*\*\*

A Francin, le 14 septembre 2022,  
Fait en 10 exemplaires originaux.

*Pour la FNST - CGT,*

*Pour la CGT FO,*

*Pour Domaines Skiabiles de France,*