

# **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES REMONTEES MECANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

*Accord relatif à la mise en place d'un dispositif  
d'Activité Partielle de Longue Durée - APLD*

**Signé entre :**

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE

représenté par :

et

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
(FNST – CGT)

représentée par :

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

représentée par :

\*\*

## **PRÉAMBULE**

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.

Aussi, pour permettre aux entreprises de faire face, au mieux, aux conséquences économiques désastreuses de l'épidémie tout en préservant au maximum l'emploi et les compétences, les partenaires sociaux signataires décident par le présent accord de la mise en place d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle pour cause « de

réduction d'activité durable » (Loi 2020-734, 17 juin 2020 et Décrets d'application en vigueur). Il peut être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

\*\*

### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

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

\*\*

### **ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'APLD**

L'Activité Partielle Longue Durée (APLD) a pour objectif de prendre le relai du dispositif exceptionnel d'activité partielle en vigueur applicable jusqu'au 31 octobre 2021 dans le secteur des Remontées mécaniques et Domaines Skiables. Il peut être mis en œuvre à compter, au plus tôt, du 1<sup>er</sup> novembre 2021, dès lors que la situation économique des structures l'impose, directement par l'employeur (décision unilatérale obligatoire), sans qu'il soit besoin d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Toutes les entreprises de la branche, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié, peuvent recourir à l'APLD.

\*\*

### **ARTICLE 3 - DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE**

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'€uros ; 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'€uros 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'€uros de manque à gagner pour l'économie française. Ce chiffre est considérable.

En tout état de cause, la crise sanitaire a des conséquences catastrophiques sur le secteur du tourisme dans son ensemble. Cette situation va entraîner une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère sera très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

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

\*\*

#### **ARTICLE 4 – SALARIÉS ET ACTIVITÉS ÉLIGIBLES**

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application tel que précisé à l'article 1 ci-dessus, quelles que soient la catégorie d'emploi, les fonctions et la qualification.

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés saisonniers bénéficiant d'une garantie de reconduction de leur contrat en application des dispositions conventionnelles, et quel que soit leur temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

S'agissant des cadres dirigeants ceux-ci peuvent être intégrés au dispositif en cas de suspension temporaire totale de l'activité. Les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour cette catégorie de cadres.

Il est entendu entre les partenaires sociaux que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment sur les modalités de répartition du travail...).

Il revient à l'entreprise qui met en œuvre le présent accord de déterminer les catégories de salariés et les activités concernées éligibles à l'APLD selon des critères objectifs. Ces éléments doivent être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur, après consultation du CSE s'il existe. Dans ce cadre, l'entreprise est invitée à mettre en cohérence le diagnostic sur sa situation économique et ses perspectives d'activité.

Il ne pourra être fait recours à l'activité partielle durant les périodes habituelles de moindre affluence, sauf si la baisse de fréquentation attendue était au moins de l'ordre de 15 % par rapport à la fréquentation habituelle et ce, après avis du CSE, s'il existe.

Concernant les salariés saisonniers, le terme du contrat suspendu ne pourra être inférieur à la durée dont le calcul est précisé à l'article 3.5-II-2-c de la « nouvelle » convention collective.

\*\*

#### **ARTICLE 5 – APPLICATION**

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.

Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

En cas de fermeture administrative, la période considérée ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice de l'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, conformément à la réglementation. Dans ce cas, le dispositif mis en place en cas de fermeture administrative (activité partielle ou autre) prendra le relais de l'APLD, qui se trouverait dès lors suspendue.

\*\*

#### **ARTICLE 6 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail. Cette réduction de 40 %

s'apprécie, par salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 12. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Cette mise en œuvre des périodes d'APLD se fera en complète équité.

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

La limite des 40 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (telles que : dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire, faible fréquentation de la clientèle, manque de neige...), sur décision de l'autorité administrative compétente, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Par ailleurs, il est ici précisé que les entreprises ayant un accord de modulation doivent prêter une attention particulière à leur demande d'APLD et s'inquiéter auprès de leur Dirccte des possibilités de prise en charge, au titre du dispositif, des heures chômées au-delà de 35 h en période haute.

\*\*

## **ARTICLE 7 - INDEMNISATION DES SALARIÉS**

Le dispositif spécifique d'APLD au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Selon les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou si elle est inférieure à la durée stipulée au contrat de travail, ou si elle est supérieure, à la durée stipulée dans l'accord d'entreprise ou le contrat de travail. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en-dessous de 35 heures sont indemnisées à l'exclusion des heures supplémentaires non-structurelles.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de l'indemnisation décrite au présent article.

Il en est de même pour les cadres dirigeants en cas de suspension temporaire totale de l'activité.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2020-435, du 16 avril 2020), pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ou pour les cadres dirigeants, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non-travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non-travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- un jour non-travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

- une semaine non-travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : Les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine :  $4 \times 3.5 \text{ h} = 14 \text{ heures à indemniser.}$

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC, avec un montant minimum (8.30 € depuis le 1er octobre 2021). Ce minimum n'étant pas applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

\*\*

## **ARTICLE 8 - INDEMNISATION DES ENTREPRISES**

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 % (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Il ne peut être inférieur à 8,30 € depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour qui l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur).

Cette allocation est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

\*\*

## **ARTICLE 9 - CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS DE L'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF**

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'APLD selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- le maintien des garanties de prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
- l'alimentation du CPF selon les dispositions en vigueur.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Enfin, dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'APLD, les organisations signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail de ces salariés en situation de travail, ni de celles des salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

\*\*

#### **ARTICLE 10 - ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact de la crise sanitaire à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent que les salariés d'une entreprise bénéficiant de l'APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur. Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

\*\*

#### **ARTICLE 11 - ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO, permettant la prise en charge des formations suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut exprimer ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable. Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises en matière de formation qu'il a choisi dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

\*\*

#### **ARTICLE 12 - MISE EN ŒUVRE DES STIPULATIONS DE L'ACCORD DE BRANCHE AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent produire un document unilatéral élaboré par l'employeur qui précise les conditions de mise en œuvre du présent accord au regard de la situation de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document devra préciser :

- 1) Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global dressé dans le présent accord ;
- 2) Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif (le cas échéant, le moyen d'information desdits salariés : mél, sms...) ;
- 3) La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 6 ;
- 4) La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible, conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- 5) Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;
- 6) Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre de l'APLD, en conformité avec l'article 13 ci-dessous.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée.

En présence d'un CSE au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par celui-ci, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que les entreprises qui en ont la possibilité, peuvent recourir à l'APLD par voie d'accord d'entreprise.

\*\*

#### **ARTICLE 13 – MODALITÉS D'INFORMATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au CSE, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

En outre, il est rappelé que le bénéfice de l'APLD entraîne l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, de communiquer au CSE, dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance ».

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ([cppni-rmds@domaines-skiables.fr](mailto:cppni-rmds@domaines-skiables.fr)) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé.

\*\*

#### **ARTICLE 14 - SUIVI**

L'information des organisations syndicales de salariés signataires et le suivi du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents établis en application du présent accord et des accords signés au sein des entreprises de la branche est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

La CPPNI est ainsi chargée d'assurer le suivi de l'exécution de ces dispositions relatives à l'APLD sur la base des documents élaborés par les employeurs et transmis à la CPPNI et selon les indicateurs suivants :

- Nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- Nombre de salariés concernés,
- Volume d'heures total sur la période,
- Actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'accord.

\*\*

#### **ARTICLE 15 - STIPULATIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que son contenu ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

\*\*

#### **ARTICLE 16 : ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION DU PRÉSENT ACCORD**

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 30 juin 2022. Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 30 juin 2025.

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 signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

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

\*\*

#### **ARTICLE 17 : DIFFUSION DE L'ACCORD**

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

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

\*\*

#### **ARTICLE 18 : DÉPÔT**

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

\*\*

#### **ARTICLE 19 : EXTENSION**

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

\*\*\*

A Francin, le 15 octobre 2021,

Fait en 10 exemplaires originaux.

*Pour la FNST - CGT,*

*Pour la CGT FO,*

*Pour Domaines Skiables de France,*