

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

*Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un dispositif
d'Activité Partielle de Longue Durée Rebond- APLD-R du 27 octobre
2025*

Signé entre :

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE

représenté par :
XX

et

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

représentée par :
XX

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

représentée par :
XX

**

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 27 octobre 2025, un accord relatif à la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée Rebond-APLD-R pour la branche des remontées mécaniques et Domaines skiables, sur la base des dispositions légales et réglementaires.

Afin d'assurer l'extension de l'accord de branche signé le 27 octobre 2025, les partenaires sociaux s'entendent de nouveau afin de préciser certains articles comme le prévoit l'article 15 de celui-ci et permettre son extension.

**

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 2 : MODIFICATIONS APPORTEES

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD-R du 27 octobre 2025, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restant inchangées :

Préambule Nouveau

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et des domaines skiables avaient signé, en 2021, dans un contexte de crise sanitaire, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un premier avenant du 4 juillet 2022, puis par un second avenant du 14 septembre 2022 permettant l'extension des motifs. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés dans une branche dont l'impact territorial est majeur.

En effet, le domaine skiable induit un flux touristique et des emplois dans les services périphériques (hébergement, commerces, cours de ski...) de sorte que pour 1€ dépensé dans le forfait de ski, en moyenne 6€ supplémentaires sont dépensés dans les autres services en station.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne pouvant plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux se tournent vers l'APLD Rebond du fait du contexte économique qui se dégrade et de l'extinction progressive du dispositif d'APLD.

Ce nouveau dispositif intitulé « activité partielle de longue durée rebond », institué par la loi de finances pour 2025, s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans le secteur des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Un recours modéré à l'activité partielle

Un état des lieux dresse d'abord le bilan du recours à l'APLD pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2014-2024 : 32€ par an et par salarié (hors période Covid), soit environ 500.000€ par an.

Diagnostic économique de la branche

Certes, la branche est clairement positionnée sur un marché de loisirs qui demeure porteur. La fréquentation des domaines skiables se maintient sur un palier stable ces 10 dernières saisons. 96% des clients ayant séjourné en montagne l'hiver s'estiment satisfaits ou très satisfaits de leur séjour et 98% des skieurs indiquent avoir l'intention de poursuivre leur pratique (Source : Baromètre montagne hiver - Atout France / Harris Interactive). L'activité hors neige se développe également, portée par la demande.

Cependant, la branche doit faire face à plusieurs aléas conjoncturels majeurs impactant l'emploi : après la crise sanitaire dont une réplique est toujours possible, la hausse drastique des coûts de l'électricité continue de produire des effets préjudiciables chez les exploitants, notamment ceux ayant signé leurs contrats de fourniture d'électricité au plus fort de la crise. L'instabilité

géopolitique induit quant à elle une instabilité de certaines clientèles. Enfin, les phénomènes météorologiques (pluie, neige, vent, redoux, crue avalancheuse, éboulements, aléas géologiques et géorisques etc.), continuent de faire peser quelle que soit la saison, un aléa sur l'activité et la fréquentation elle-même, ainsi que sur la disponibilité de la matière première des domaines skiables : la neige. Des techniques et savoir-faire sont certes développés pour réduire les conséquences de ces aléas sur la bonne marche des entreprises, lesquelles restent cependant particulièrement exposées aux aléas climatiques de plus en plus fréquents.

Selon les statistiques de l'INSEE Rhône-Alpes, le réchauffement climatique affecte déjà la saison hivernale d'un certain nombre de stations de ski. Les effets du réchauffement climatique en montagne montrent, en hiver, une hausse de + 0,4°C et + 0,7° C au-dessus de la hausse moyenne nationale (Source : Insee, Recensements de la population 2018 et 2022).

Ses effets se traduisent par une moindre fiabilité de l'enneigement, qui augmente la tension sur l'équilibre des recettes et des dépenses de nombreuses stations et appelle à une nécessaire transformation de leur modèle économique. La dépendance des stations au ski à leur saison hivernale, les capacités de diversification territoriale, l'équipement en neige de culture et les ressources naturelles disponibles constituent autant de facteurs influant sur leur capacité de résilience.

Certes, les téléphériques et remontées mécaniques sont aujourd'hui également utilisés en été, permettant, entre autres, de développer les activités de plein air, ce qui permet d'augmenter le taux d'emploi et le nombre de salariés bi-saisonner. Pour autant, Le chiffre d'affaires généré l'été représente 5% du chiffre d'affaires global, c'est donc le ski qui permet aujourd'hui aux exploitants de financer l'évolution de leurs modèles.

Par ailleurs, la complexité administrative de plus en plus forte à laquelle est confrontée l'ensemble du secteur peut constituer un frein à l'agilité des domaines skiables comme par exemple le remplacement d'appareil sur un même tracé, la création de retenues collinaires, la création de lignes de neige de culture voire même de simples aménagements touristiques n'ayant pas d'impacts majeurs sur l'environnement.

Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité de notre secteur et soutenir l'emploi sur les territoires. Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique.

En effet, les conflits en cours, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques augmentent les contraintes pesant sur le secteur : notamment, les aléas sur le coût et la disponibilité de l'énergie, les demandes de plan d'actions de sobriété électrique et hydrique par le gouvernement, les difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, le renchérissement du coût de la maintenance, l'inflation...

Cette situation risque d'entrainer 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.

Enfin, l'instabilité politique de notre pays et les taux d'épargne records de nos compatriotes pourraient conduire à une contraction de leur budget loisir, au premier rang desquels nous sommes positionnés pour la saison hivernale.

Ce climat incertain freine le déplacement des populations, ainsi que les décisions d'investissement et d'embauche.

Par le fait, certaines entreprises de la profession sont déjà confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes, et certaines autres le seront.

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. Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs de 2 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Perspectives d'activités

La situation économique hétérogène selon les domaines skiables rend particulièrement complexe l'analyse au niveau d'une branche des perspectives d'activité pour chacune des 250 entreprises de toutes tailles, massifs et régimes juridiques.

Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD Rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Si elles rencontrent des difficultés, les entreprises de la branche peuvent compter sur un marché qui offre des opportunités de reprise d'activité réelles :

- La fréquentation des domaines skiables est stable
- L'engouement pour le ski ne se dément pas, ainsi que le montre le [baromètre annuel montagne](#) de Atout France
- Le chiffre d'affaires de la branche augmente chaque année aussi bien l'été que l'hiver, même si le poids de l'hiver reste largement prépondérant

Selon les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les entreprises de la branche cibleront les perspectives d'activité pertinentes pour rebondir.

Ainsi, si l'aléa d'enneigement constitue une difficulté, elles pourront travailler dans différentes directions telles que la **consolidation du capital neige** (investissements, optimisation des processus) et la **diversification des activités proposées hors neige**.

Concernant la **consolidation des stratégies neige**, les chercheurs de Météo France et de l'INRAE ont produit en mai 2025 des travaux très complets sur les perspectives d'enneigement des domaines skiables dès lors qu'ils sont équipés en damage et neige de culture. L'article de recherche « Enneigement des massifs montagneux et stations de sports d'hiver dans une France à +2,7°C et +4°C » montre qu'à l'horizon 2050 et avec le niveau d'équipement actuel en neige de culture seulement 10% des pistes de ski seraient en risque fort de manque de neige.

Un rapport produit en juin 2025 par le cabinet KATALYSE sur sollicitation de la CPNEFP de la branche dans le cadre du dispositif EDEC financé par l'Etat et l'OPCO EP liste ainsi les facteurs politiques qui influencent la capacité des entreprises à s'adapter à la transition écologique et énergétique (TEE) :

« Facteurs politiques (ou les stratégies de collectivités / des territoires) »

Facteur important, étroitement lié à la sensibilité des dirigeants : les stratégies locales et l'implication des acteurs politiques locaux dans des politiques d'adaptation aux enjeux de la

Transition écologique et énergétique. Du fait de la nature juridique des sociétés de remontées mécaniques (majoritairement SEM, SPL, ou encore EPIC), les collectivités locales (communes, intercommunalités voire département) sont influentes dans leurs stratégies d'investissement. Les domaines skiables exploités par des entreprises privées quant à eux, comme les SEM et SPL d'ailleurs, sont contraints par le cahier des charges de la délégation de service public qu'ils ont conclue.

Ainsi, les sociétés de remontées mécaniques se retrouvent influencées et contraintes par les projets territoriaux dans leurs stratégies de développement, ainsi que par l'octroi ou non de certains financements. »

Le même rapport évoque dans les termes suivants les **stratégies de diversification** :

« De nombreuses stations se sont lancées dans le développement d'une activité touristique d'été avec des attractions et activités adaptées comme le développement de pistes de VTT, l'acrobranche ou les parcours en hauteur, la luge sur rail... Plusieurs entreprises ont des projets encore confidentiels quant au développement de nouvelles activités, mais il s'agit essentiellement de projets d'investissement dans de nouvelles infrastructures touristiques (pouvant ouvrir l'été ou toute l'année).

Ainsi 85% des entreprises répondantes [à l'étude TEE] proposent déjà des forfaits été en plus des forfaits hiver (souvent à des tarifs inférieurs). Elles développent une communication et une promotion pour attirer une clientèle l'été pour 77% d'entre elles et sont 66% à avoir déjà investi pour proposer une diversité d'activités l'été.

Pour autant la majorité des entreprises restent dans un modèle économique très lié aux activités d'hiver et 88% d'entre elles affirment être très orientées sport de glisse et à chercher à conforter ce positionnement. Ainsi 68% diversifient et donc investissent dans leur offre d'hiver pour proposer d'autres activités que le ski.

Cette importance accordée à la saison d'hiver est liée non seulement au modèle économique inhérent aux entreprises des remontées mécaniques, mais aussi au fait que, malgré la diversification des équipements et activités plus orientées été et la promotion qui est faite, la fréquentation touristique reste plus marquée l'hiver que l'été. Seules 30% des entreprises affirment que la fréquentation en dehors de périodes estivales a fortement augmenté ces dernières années. »

Besoins en développement des compétences dans la branche

Dans le contexte d'incertitude décrit, la question des besoins de développement des compétences constitue en particulier une priorité pour la branche qui compte près de 18.500 collaborateurs, 3.000 permanents et 15.500 saisonniers.

Le rapport KATALYSE cité supra donne une vision claire des enjeux en matière de compétence :

- Management énergétique
- Relation clientèle et vecteurs de communication
- Sécurité
- Diversification

Conscient de cet enjeu, le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités dans des métiers porteurs.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche. Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

La branche a structuré au fil des années une véritable culture de la formation interne et ce encore plus depuis l'enregistrement au répertoire spécifique de France compétences dès 2017 d'un certificat de formateur évaluateur interne. En matière de formation externe, la branche a développé depuis 2008 son propre organisme de formation en mesure d'accompagner le développement des compétences de plus de 5 000 salariés chaque année (organisme certifié Qualiopi).

Finalité de l'accord

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

Les partenaires sociaux soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD Rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée- qui se poursuit jusqu'à son terme.

Article 10 nouveau - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact des crises sociales 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 au minimum que les salariés inclus dans le périmètre de l'APLD-Rebond tel que défini dans le document unilatéral de l'employeur ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par le document unilatéral de l'employeur, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés séniors. Il peut également mettre à profit la période chômée pour envisager avec chaque salarié la préparation d'une certification de branche à même de valider les compétences acquises par l'expérience ou les développer. En 2025, 5 nouveaux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) se sont ajoutés aux 7 qui existaient déjà. La majorité d'entre eux est enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Ainsi qu'imposé par le décret du 6 juin 2025, les référentiels de ces CQP intégreront au plus tard en 2026 les effets de la transition. C'est déjà le cas pour les CQP conducteur d'engin de damage et Nivoculteur qualifié et le travail est actuellement en cours pour les autres CQP de la branche.

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-Rebond, 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-Rebond. Cette neutralisation des effets de l'APLD-Rebond 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-Rebond, 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 Nouveau- Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Ces engagements en matière de formation professionnelle peuvent concerner tous types d'actions concourant au développement des compétences, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

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 EP, permettant la prise en charge des formations suivies pour tous 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-Rebond peut exprimer ses souhaits en formation à l'occasion d'un entretien qu'il peut solliciter avec son responsable.

L'employeur examine la demande au regard du diagnostic économique de l'entreprise et des perspectives de reprise d'activité afin d'évaluer la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées. En tout état de cause, dès lors qu'un salarié placé en APLD-Rebond souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant, voire et en accord avec son employeur, envisager un CPF co-construit.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ou des dispositifs de l'alternance ou mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation.

L'employeur examine la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions permettant de renforcer ou de développer les compétences que ce soit dans une logique de maintien sur le poste, d'évolution interne ou de pluri activités.

Une attention particulière sera également portée aux salariés séniors.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés. Cela peut impliquer le cas échéant la mobilisation de fonds propres en complément des financements existants par ailleurs.

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

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Les actions visant au développement des compétences peuvent se déployer dans le cadre de formations internes ou externes.

Sans préjuger des formations qui seront choisies par les entreprises mettant en œuvre l'APLD-R en fonction de leur situation individuelle, on peut donner des exemples de formations liées aux enjeux prioritaires de la branche :

- Enjeux énergétiques et de ressources : écoconduite des installations téléportées, écoconduite des engins de damage, optimisation du capital neige, sobriété hydrique, optimiser la démarche Santé / Sécurité / Environnement...

- Enjeux de la diversification ; patrouilleur modeleur VTT, conduire un projet d'aménagement durable en montagne, responsabilité sociétale des entreprises, ...
- Enjeux de la relation clientèle et des vecteurs de communication : relation clientèle, gestion de conflit, ...
- Enjeux de sécurité : surveillance des installations, système de gestion de la sécurité des remontées mécaniques,

**

Article 3 : Entrée en vigueur

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

**

Article 4- Dispositions spécifiques

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s'applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 : 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 6 : Dépôt

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

**

Article 7 : Extension

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

A Francin, le 26 novembre 2025,
Fait en 10 exemplaires originaux.

Pour la FNST - CGT,

XX

Pour la CGT FO,

XX

Pour Domaines Skiables de France,

XX