

# THERMALISME

Brochure n° 3298

JuriTravail.com



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le [code du travail](#), l'[actualité](#), les [chiffres clefs](#), la [jurisprudence](#), l'[évaluation des salaires](#), ...

---

**[Consulter nos offres d'abonnement](#)**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000. JORF 11 mars 2000.</b>	<b>1</b>
<u>Texte de base</u>	1
<u>Convention collective nationale du 10 septembre 1999</u>	1
<u>Titre Ier : Dispositions générales</u>	1
<u>I. - Préambule</u>	1
<u>II. - Champ d'application</u>	1
<u>III. - Durée</u>	2
<u>IV. - Révision</u>	2
<u>V. - Dénonciation</u>	2
<u>VI. - Avantages acquis</u>	2
<u>VII. - Commission nationale d'interprétation</u>	2
<u>VIII. - Commission nationale de conciliation</u>	2
<u>IX. - Révision des salaires et de la classification</u>	3
<u>Titre II : Droit syndical</u>	3
<u>I. - Liberté d'opinion et liberté syndicale</u>	3
<u>II. - Exercice du droit syndical</u>	3
<u>Titre III : Institutions représentatives du personnel</u>	4
<u>I. - Délégués du personnel</u>	4
<u>II. - Comité d'entreprise</u>	5
<u>III. - Comité d'établissement et comité central d'entreprise</u>	6
<u>Titre IV : Embauche</u>	7
<u>I. - Formalités et conditions générales d'embauche</u>	7
<u>II. - Vacance de poste</u>	8
<u>III. - Réembauche des salariés sous contrat saisonnier</u>	8
<u>IV. - Période d'essai</u>	8
<u>V. - Aptitude médicale</u>	9
<u>VI. - Les travailleurs handicapés</u>	9
<u>Titre V : Formation</u>	9
<u>Titre VI : Égalité de salaire et d'emploi</u>	9
<u>Titre VII : Durée du travail</u>	9
<u>I. - Durée hebdomadaire du travail</u>	10
<u>II. - Durée quotidienne du travail</u>	10
<u>III. - Amplitude du travail</u>	10
<u>IV. - Repos hebdomadaire</u>	10
<u>V. - Heures supplémentaires</u>	10
<u>VI. - Les contrats à temps partiel</u>	10
<u>VII. - Astreinte (1)</u>	11
<u>Titre VIII : Contrats de travail</u>	11
<u>I. - Le contrat à durée indéterminée</u>	11
<u>II. - Le contrat à durée déterminée</u>	11
<u>III. - Le contrat saisonnier</u>	12
<u>IV. - Les contrats conclus avec des personnels extérieurs à l'entreprise</u>	12
<u>Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée</u>	12
<u>I. - Préavis. - Démission ou licenciement</u>	12
<u>II. - Licenciement</u>	13
<u>III. - Priorité de réembauche</u>	13
<u>IV. - Départ à la retraite</u>	13
<u>Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences</u>	14
<u>A. - Congés payés</u>	14
<u>I. - Durée des congés payés</u>	14
<u>II. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif</u>	14
<u>III. - Périodes non assimilées à un temps de travail effectif</u>	14
<u>IV. - Modalités et période de prise des congés</u>	15
<u>V. - Affichage des dates des congés payés et priorité de départ</u>	15
<u>VI. - Salariés saisonniers</u>	15
<u>VII. - Salariés à temps partiel</u>	15
<u>VIII. - Congés des jeunes mères de famille</u>	16
<u>IX. - Congés payés et maladie</u>	16
<u>X. - Indemnité de congé</u>	16
<u>XI. - Durée du congé en cas de résiliation du contrat de travail</u>	16
<u>B. - Autres congés</u>	16
<u>I. - Congés de maternité et d'adoption</u>	16
<u>II. - Congé parental d'éducation</u>	16
<u>III. - Congés pour enfants malades</u>	16
<u>C. - Jours fériés</u>	17
<u>I. - 1er Mai</u>	17
<u>II. - Autres jours fériés</u>	17
<u>D. - Autorisations d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)</u>	17
<u>Titre XI : Classification et définition des emplois thermaux</u>	17
<u>A. - Principes</u>	18
<u>B. - Définition des emplois thermaux</u>	18
<u>I. - Filière soins</u>	18
<u>II. - Filière administrative</u>	20
<u>III. - Filière entretien et technique</u>	22
<u>C. - Grille de classification et de rémunération</u>	24

# Sommaire

## Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000. JORF 11 mars 2000.

Titre XII : Accord de prévoyance.....	27
Textes Attachés.....	29
Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires. Accord national professionnel du 27 avril 1993.....	29
Périodicité et cadre de fonctionnement.....	29
Indemnisation des salaires.....	29
Indemnisation des frais.....	29
Modalités.....	30
Entrée en vigueur.....	30
Date d'entrée en vigueur de la CCN. Avenant du 18 octobre 1999.....	30
Prévoyance Avenant n° 2 du 29 novembre 1999.....	30
<b>ACCORD DE PRÉVOYANCE</b> .....	30
Préambule.....	30
Incapacité temporaire.....	30
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle.....	31
Décès - Rente éducation.....	31
Financement du régime de protection sociale complémentaire.....	32
Contrat de garanties collectives Annexe du 29 novembre 1999.....	33
Champ d'application.....	34
Assiette des cotisations.....	34
Salaire de référence servant au calcul des prestations.....	34
Contrôle médical.....	34
Dévolution du capital décès.....	34
Délais de prescription.....	35
Subrogation.....	35
Principes de fonctionnement des adhésions.....	35
Effet - Durée.....	35
Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi Avenant n° 5 du 13 septembre 2000.....	35
Préambule.....	36
Composition.....	36
Rôle de la commission.....	36
Fonctionnement.....	36
Lissage de la rémunération Avenant d'interprétation du 22 octobre 2001.....	37
Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.....	37
Date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000 Avenant n° 3 bis du 11 avril 2000.....	37
ARTT Avenant du 22 octobre 2001.....	37
TITRE Ier : Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnels concernées.....	38
TITRE II : Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail.....	40
TITRE III : Heures supplémentaires.....	44
TITRE IV : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.....	44
TITRE V : Compte épargne-temps.....	45
TITRE VI : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective.....	47
TITRE VII : Commission paritaire nationale de suivi.....	48
Contrats de prévoyance Avenant n° 9 du 14 novembre 2002.....	48
Classification et définition des emplois thermaux Avenant n° 11 du 2 mars 2004.....	49
Grille de classification.....	49
Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 22 novembre 2006.....	51
Préambule.....	51
Chapitre Ier : Le plan de formation.....	52
Actions d'adaptation au poste de travail.....	52
Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi.....	52
Actions de développement des compétences.....	53
Nombre d'heures effectuées hors temps de travail.....	53
Chapitre II : Contrats de professionnalisation.....	53
Chapitre III : Périodes de professionnalisation.....	54
Chapitre IV : Tutorat.....	54
Chapitre V : Dispositions relatives au droit individuel à la formation.....	55
Chapitre VI : Observatoire.....	56
Chapitre VII : Entretien professionnel passeport formation.....	56
Entretien professionnel.....	57
Passeport formation.....	57
Bilan de compétence.....	57
Chapitre VIII : Dispositions finales.....	57
Désignation d'un OPCA.....	57
Répartition financière de la contribution de professionnalisation.....	58
Durée.....	58
Révision.....	58
Dénonciation.....	58
Suivi de l'accord.....	58
Portée de l'accord.....	59
Extension.....	59
Guide de l'entretien professionnel.....	59
Frais d'hébergement et de repas pour les salariés participant aux instances paritaires Avenant n° 14 du 13 décembre 2006.....	59
Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires.....	60
Avenant n° 12 bis du 28 avril 2009 relatif à la surveillance médicale renforcée.....	66

# Sommaire

## **Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000. JORF 11 mars 2000.**

<u>Accord du 16 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors</u> .....	67
<u>Préambule</u> .....	68
<u>Chapitre I Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors</u> .....	68
<u>Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors</u> .....	68
<u>Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi</u> .....	69
<u>Chapitre IV Dispositions finales</u> .....	71
<u>Textes Salaires</u> .....	72
<u>Salaires Avenant n° 10 du 8 janvier 2003</u> .....	72
<u>Salaires au 1er janvier 2003</u> .....	72
<u>Salaires Avenant n° 13 du 13 décembre 2006</u> .....	72
<u>Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007</u> .....	72
<u>Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009</u> .....	74
<u>Avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2011</u> .....	76
<u>Avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011</u> .....	76
<u>Textes Extensions</u> .....	78
<u>Arrêté du 2 mars 2000</u> .....	78
<u>Arrêté du 22 février 2001</u> .....	78
<u>ARRETE du 31 juillet 2001</u> .....	79
<u>ARRETE du 2 décembre 2002</u> .....	80
<u>ARRETE du 7 mars 2003</u> .....	81
<u>ARRETE du 16 juillet 2007</u> .....	82
<u>ARRETE du 27 juin 2007</u> .....	83

# Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.

## Texte de base

### Convention collective nationale du 10 septembre 1999

Union nationale des établissements thermaux ;

Syndicat national des établissements thermaux ;

Syndicat autonome du thermalisme français.

Fédération des services publics et des services de santé FO ; CFE-CGC.

### Titre Ier : Dispositions générales

#### I. - Préambule

[En vigueur étendu](#)

Compte tenu du caractère temporaire et cyclique de l'activité des établissements thermaux, à de rares exceptions près, les organisations patronales et syndicales s'accordent à reconnaître la spécificité saisonnière de l'activité thermale.

#### II. - Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

*Modifié par Avenant du 30 novembre 2000 BO conventions collectives 2001-2 non étendu.*

La présente convention collective et ses annexes règlent les rapports entre employeurs et salariés - quelles que soient les fonctions que ces derniers y exercent - travaillant dans des sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des établissements thermaux, sises en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM, autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

La présente convention ne s'applique pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

### **III. - Durée**

[En vigueur étendu](#)

La présente convention est conclue pour la durée d'un an et se poursuivra par tacite reconduction d'année en année. En tout état de cause, une remise à jour pourra intervenir tous les 5 ans, à la date anniversaire de la signature et à la demande de la partie la plus diligente, sauf demande de révision ou dénonciation.

### **IV. - Révision**

[En vigueur étendu](#)

La convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de l'accusé de réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

### **V. - Dénonciation**

[En vigueur étendu](#)

La convention peut être à tout moment dénoncée, avec préavis de 3 mois, par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

### **VI. - Avantages acquis**

[En vigueur étendu](#)

La présente convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif à la date de la signature de la présente convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail.

### **VII. - Commission nationale d'interprétation**

[En vigueur étendu](#)

Il est créé une Commission paritaire nationale d'interprétation qui pourra être saisie par tout syndicat représentatif au plan national à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou d'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La Commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées assisté éventuellement d'un suppléant et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

La Commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 30 jours qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres. En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est adressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Un règlement intérieur sera institué lors de la création de cette commission.

### **VIII. - Commission nationale de conciliation**

[En vigueur étendu](#)

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article ci-dessus pour la Commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai de 15 jours à compter de la date de la saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par

lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales intéressées ainsi qu'aux parties en cause.

Un règlement intérieur sera institué lors de la création de cette commission.

## **IX. - Révision des salaires et de la classification**

### **En vigueur étendu**

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés dans le champ d'application de la convention se réunissent 1 fois par an pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

## **Titre II : Droit syndical**

### **I. - Liberté d'opinion et liberté syndicale**

#### **En vigueur étendu**

Conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, les parties contractantes reconnaissent et s'engagent à respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat de leur choix pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

Dans ces conditions, il ne sera apporté aucune entrave ni restriction à la liberté de constitution de sections syndicales des syndicats représentatifs, lesquels respectivement pourront désigner leur délégué syndical.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale, la liberté d'opinion et la liberté du travail des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

### **II. - Exercice du droit syndical**

#### **En vigueur étendu**

#### **1. Préambule**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements quels que soient leur importance et le nombre de salariés.

Prenant en considération le fait que les établissements thermaux agréés et conventionnés par la sécurité sociale dispensent dans une période déterminée, fixée à l'avance, des soins médicalement prescrits, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical s'exerce en tenant compte des horaires de fonctionnement afin qu'il n'en résulte pas de perturbation dans le déroulement des cures et en respectant notamment la nécessaire discrétion envers les curistes et leur famille.

#### **2. Diffusion des publications syndicales**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement. Cette diffusion se fera dans le respect du préambule de l'article II.

#### **3. Collecte des cotisations**

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'établissement. Cette collecte se fera dans le respect du préambule de l'article II.

#### **4. Affichage**

Chaque établissement met à la disposition des organisations syndicales représentatives des panneaux d'affichage situés dans les endroits accessibles à chaque salarié, distincts de ceux qui sont prévus pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise.

La mise en place des panneaux fait l'objet d'une négociation entre le représentant syndical et le chef d'établissement.

Les communications syndicales se font librement sous la responsabilité des organisations syndicales. Les documents sont communiqués simultanément à l'affichage et à la direction, pour information.

#### **5. Local syndical**

Dans les établissements occupant plus de 120 salariés (au sens de l'article L. 412-5 du code du travail), un local convenablement aménagé et comprenant au minimum table, chaises, armoire, poste téléphonique est mis à la disposition des sections syndicales.

Les modalités d'aménagement, les moyens de fonctionnement et d'utilisation des locaux sont fixés en accord avec le directeur de l'établissement.

Dans les établissements occupant moins de 120 salariés, la direction et les organisations syndicales rechercheront par voie d'accord la possibilité de mettre un local à la disposition des sections syndicales.

#### **6. Réunion des adhérents syndicaux**

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des heures de travail, et hors des locaux de

travail suivant des modalités fixées contractuellement avec le chef d'établissement.

Chaque section pourra inviter des personnalités syndicales ou des techniciens extérieurs à l'entreprise après accord du chef d'établissement, conformément à l'article L. 412-10 du code du travail.

#### 7. Crédit d'heures

Un crédit d'heures mensuel de délégation sera accordé à chacun des délégués syndicaux conformément à l'article L. 412-20 du code du travail.

#### 8. Absence pour raison syndicale

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de :

- 10 jours dont 5 rémunérés pour les établissements employant plus de 100 salariés ;
- 5 jours dont 2 rémunérés pour les établissements employant entre 100 et 50 salariés ;
- 5 jours dont 1 rémunéré pour les établissements employant moins de 50 salariés.

Ces jours sont accordés annuellement et ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre.

Les autorisations d'absence sont accordées sous réserve d'un préavis minimal de 15 jours - sauf circonstance exceptionnelle - et de la présentation d'une convocation dans des conditions à déterminer au sein de chaque établissement.

Ces absences ne réduiront pas les droits à congés.

#### 9. Négociation d'entreprise

Les négociations d'entreprise sont menées par l'employeur avec les organisations syndicales représentatives.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 132-20 et suivants du code du travail.

#### 10. Protection des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficieront des mesures de protection prévues par la loi du 28 octobre 1982 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

### **Titre III : Institutions représentatives du personnel**

#### **I. - Délégués du personnel**

##### **En vigueur étendu**

##### 1. Mise en place. - Seuil et détermination des effectifs

Les délégués du personnel sont mis en place dans les établissements, selon les dispositions prévues à l'article L. 421-1 du code du travail.

##### 2. Conditions d'électorat et d'éligibilité

- a) Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise ;
- b) Sont éligibles - à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise - les électeurs âgés de 18 ans accomplis, travaillant dans l'entreprise dès lors qu'ils ont effectué 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

##### 3. Nombre de délégués

Le nombre de délégués du personnel est fixé par l'article R. 423-1 du code du travail.

##### 4. Organisation des élections

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (y compris l'organisation du vote par correspondance) font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les dispositions des articles L. 423-2, L. 423-3, L. 423-6, L. 423-13 et L. 423-14 du code du travail, ainsi que les principes généraux du droit électoral. Les élections se tiendront en période de haute saison.

Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement des délégués du personnel qu'en cas de demande - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives - d'élections de délégués du personnel.

A l'occasion de ces élections, une réunion d'information pourra être organisée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en dehors des heures de travail, sauf accord particulier avec la direction de l'établissement.

Il en sera également ainsi lorsque l'employeur prendra l'initiative de la mise en place de délégués du personnel dans les conditions réglementaires.

En cas de carence, les dispositions de l'article L. 423-18 doivent être appliquées.

##### 5. Protection sociale

Les dispositions assurant la protection - en cas de licenciement - des délégués du personnel, des anciens délégués et des candidats aux fonctions de délégués relèvent des articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail.

##### 6. Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Les attributions et pouvoirs des délégués du personnel sont précisés aux articles L. 422-1, L. 422-2, L. 422-3 et L. 422-5 du code du travail.

Les délégués du personnel sont, en outre, consultés sur les licenciements pour motifs disciplinaires avant exécution de la décision.

#### 7. Local

Conformément à l'article L. 424-2 du code du travail, l'employeur met à la disposition des délégués du personnel un local aménagé. Ce local peut être commun aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

#### 8. Utilisation des heures de délégation

Les délégués du personnel disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures mensuel fixé par l'article L. 424-1 du code du travail. Ce crédit d'heures mensuel pourra être utilisé indifféremment par le délégué titulaire ou suppléant après accord du délégué titulaire.

Les heures de délégation prises en dehors des horaires de travail seront payées. Les heures de délégation prises en heures supplémentaires seront traitées comme telles conformément aux articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

## II. - Comité d'entreprise

### En vigueur étendu

#### 1. Mise en place. - Seuil et détermination des effectifs

a) Un comité d'entreprise est constitué dans tout établissement employant au moins 50 salariés ;

b) Les conditions de mise en place de l'institution sont précisées aux articles L. 431-1, L. 431-2 et L. 431-3 du code du travail ;

c) Mise en place du comité d'entreprise : les modalités d'information du personnel et des organisations syndicales sur l'organisation des élections sont édictées par l'article L. 433-13 du code du travail.

#### 2. Conditions d'électorat et d'éligibilité

a) Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise ;

b) Sont éligibles - à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise - les électeurs âgés de 18 ans accomplis, travaillant dans l'entreprise dès lors qu'ils ont effectué 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

#### 3. Composition du comité d'entreprise

a) La composition du comité d'entreprise est fixée par l'article L. 433-1 du code du travail ; le nombre des membres élus est fixé par l'article R. 433-1 dudit code ;

b) Les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise sont précisées aux articles L. 434-1 à L. 434-12 du code du travail.

#### 4. Organisation des élections

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (y compris, éventuellement, l'organisation du vote par correspondance) font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les dispositions des articles L. 433-2, L. 433-9 et L. 433-10 du code du travail.

Les élections se tiendront en période de haute saison.

Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement du comité d'entreprise qu'en cas de demande - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives - d'élections au comité d'entreprise.

#### 5. Protection légale

Les dispositions assurant la protection des membres de la délégation du personnel au comité d'entreprise, des anciens membres et des candidats aux fonctions de membres de la délégation du personnel constituent les articles L. 436-1 à L. 436-3 du code du travail.

#### 6. Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise

##### 6.1. Attributions économiques et confidentialité :

##### 6.1.1. Attributions économiques

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont - en ce qui concerne les attributions d'ordre économique - précisées aux articles L. 432-1 à L. 432-5 du code du travail.

##### 6.1.2. Confidentialité

Les membres des comités d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux sont, par application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 432-7 du code du travail, tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

##### 6.2. Gestion des activités sociales et culturelles

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont, en ce qui concerne la gestion des activités sociales et culturelles, précisés aux articles L. 432-8 et L. 432-9 du code du travail.

#### 7. Utilisation des heures de délégation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus - titulaires - du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent de crédits d'heures tels que définis à l'article L. 434-1 du code du travail.

Le crédit d'heures mensuel pourra être utilisé indifféremment par le délégué titulaire ou suppléant après accord du délégué titulaire.

Les heures de délégation prises en dehors des horaires de travail seront payées. Les heures de délégation prises en heures supplémentaires seront traitées comme telles conformément aux articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

#### 8. Local

L'employeur met à la disposition du comité (en application de l'article L. 434-8 du code du travail) un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

#### 9. Ressources du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise perçoit, en application de l'article L. 434-8 du code du travail, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale brute de l'année précédente.

La subvention relative aux oeuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise est fixée à 0,20 % du montant de la masse salariale brute de l'année précédente.

Cette subvention ne pourra en aucun cas être inférieure à celle en vigueur au sein des entreprises à la date d'application de la présente convention.

### **III. - Comité d'établissement et comité central d'entreprise**

#### **En vigueur étendu**

##### 1. Comité d'établissement

###### 1.1. Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un comité d'établissement est mis en place dans chacun des établissements dès lors que le seuil des effectifs exigé pour la mise en place d'un comité d'entreprise est atteint conformément à l'article L. 435-1 du code du travail.

###### 1.2. Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

###### 1.3. Attributions

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles ; ils peuvent cependant confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

En toutes autres matières, ils ont les mêmes pouvoirs que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux responsables des établissements composant l'entreprise.

###### 1.4. Ressources

Le comité d'établissement perçoit une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l'année précédente, conformément aux dispositions du code du travail.

La subvention relative aux oeuvres sociales et culturelles du comité d'établissement est fixée à 0,20 % du montant de la masse salariale brute de l'année précédente.

Cette subvention ne pourra en aucun cas être inférieure à celle en vigueur au sein des entreprises à la date d'application de la présente convention.

###### 1.5. Carence du comité d'établissement. - Conséquences

Lorsqu'il y a carence, les conséquences de celle-ci sont identiques à celles qui sont précisées en cas de carence du comité d'entreprise (art. L. 433-13, 5e alinéa).

##### 2. Comité central d'entreprise

###### 2.1. Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des comités d'établissement sont mis en place conformément au paragraphe III-1 ci-dessus, il est en outre mis en place - au niveau de l'entreprise - un comité central d'entreprise.

###### 2.2. Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement du comité central d'entreprise sont précisés à l'article L. 435-4 du code du travail.

###### 2.3. Attributions

2.3.1. Elles sont précisées à l'article L. 435-3 du code du travail.

2.3.2. Le comité central d'entreprise est préalablement informé de toute reconversion, mutation, changement de raison sociale, d'habilitation ou d'agrément.

2.3.3. Il est également amené, s'il y a lieu, à connaître - pour avis - le devenir de l'entreprise.

#### IV. - Comité d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail

##### 1. Seuil et détermination des effectifs

Dans chaque établissement d'au moins 50 salariés est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour les modalités de calcul des effectifs, se reporter à l'article L. 431-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 236-1, les délégués du personnel sont investis des missions du CHSCT, dans les établissements de moins de 50 salariés.

##### 2. Composition

La composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est fixée par les articles L. 236-5 et R. 236-1 du code du travail.

Le comité est présidé par le chef d'établissement ou son représentant.

Un secrétaire est élu par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

### 3. Attributions

Les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par l'article L. 236-2 et suivants du code du travail. Il reçoit, en outre, de l'employeur, les informations précisées aux articles L. 236-3 et L. 236-4 du même code et également, après communication par le médecin du travail, les informations contenues dans les articles R. 241-41-1 et R. 241-41-3 du code du travail.

### 4. Crédits d'heures

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient - pour l'exercice de leurs fonctions - de crédits d'heures dont l'importance et les conditions d'utilisation sont précisées à l'article L. 236-7 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définies par les dispositions légales ou par accord collectif.

### 5. Formation

Dans les établissements de plus de 50 salariés, la formation des représentants du personnel membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée selon les dispositions prévues aux articles L. 236-10 et L. 434-10, 1er et 2e alinéas, du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT, permanents ou non, bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation de 5 jours dont 3 rémunérés dans les établissements de moins de 300 salariés, et d'une autorisation d'absence de 5 jours rémunérés dans les établissements de 300 salariés et plus.

Cette formation est octroyée au représentant du personnel au CHSCT à l'occasion de son premier mandat et renouvelée lorsque l'intéressé a exercé ce mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

En tout état de cause, cette formation sera de préférence suivie en dehors des périodes de haute saison et devra prendre en compte les spécificités de l'établissement thermal.

## **Titre IV : Embauche**

### **I. - Formalités et conditions générales d'embauche**

#### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions de l'article L. 311-2 et R. 311-2-1 du code du travail, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel à l'ANPE.

Les offres d'embauche pourront également être faites par d'autres voies, dans les conditions légales définies à l'article L. 311-4.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-45, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, le sexe, l'âge, la nationalité ou l'état de santé sauf inaptitude constatée par la médecine du travail, les opinions, mœurs ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses, quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement et l'octroi d'avantages sociaux.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale, la liberté d'opinion et la liberté du travail des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral auprès de leurs ressortissants respectifs.

Toute embauche fera l'objet d'un contrat écrit, stipulant au minimum les conditions essentielles du contrat de travail.

Devront notamment figurer :

- la date d'entrée, le type de contrat ;
- la nature de l'emploi et des fonctions en indiquant la catégorie de l'emploi ;
- la durée et le lieu de travail ;
- la rémunération et le coefficient ;
- la période d'essai ;
- la convention collective d'appartenance.

La direction communiquera à tout nouveau salarié le règlement intérieur. Celui-ci sera mis à la disposition du personnel et affiché à une place convenable.

L'employeur devra effectuer avant toute embauche d'un salarié une déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF du département où se trouve l'établissement, conformément à l'article L. 320 du code du travail.

Le salarié fournira à l'employeur tous les renseignements afférents à son état civil, son lieu de résidence, sa situation de famille, son appartenance à un régime de sécurité sociale ou autre organisme équivalent, ses références professionnelles antérieures s'il en a eu ainsi que ses titres et diplômes ; il lui sera demandé d'apporter la preuve de ces renseignements, titres et diplômes.

L'employeur se conformera à la loi du 31 décembre 1991 concernant la remise au salarié des différents documents dont cette loi fait obligation ; pour ce faire, il devra annexer au contrat de travail du salarié la mention de l'URSSAF qui aura été destinataire de la déclaration préalable à l'embauche.

En fonction de la nature de l'emploi et des fonctions, il pourra être proposé différents types de contrats :

- contrat saisonnier ;
- contrat à durée déterminée (selon les articles L. 122-1 et suivants) ;
- contrat à durée indéterminée.

Ces contrats peuvent être à temps complet, à temps partiel ou à temps partiel annualisé, en fonction du poste à pourvoir et de la volonté des parties.

## **II. - Vacance de poste**

### **En vigueur étendu**

D'une manière générale, l'employeur fera connaître par voie d'affichage, dans les locaux du personnel, la création ou la vacance d'un poste.

Lorsqu'il s'agira de pourvoir à un ou plusieurs postes susceptibles d'être remplis par des salariés déjà employés par l'établissement et aptes à occuper ce ou ces postes, l'employeur devra leur permettre de faire acte de candidature avant toute embauche extérieure.

Le salarié reste libre d'accepter ou de refuser la proposition durant la période d'essai liée audit emploi.

En cas de refus ou d'inaptitude, il retrouvera un emploi conforme à sa qualification antérieure.

## **III. - Réembauche des salariés sous contrat saisonnier**

### **En vigueur étendu**

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par écrit avec accusé de réception au plus tard 2 mois avant le début de la saison. L'employeur lui devra réponse dans un délai de 1 mois avant l'ouverture.

L'ordre de réembauche sera fonction de l'ancienneté, de la compétence et de la montée en charge de la saison.

Seules les femmes en congé maternité ne sont pas soumises à cette obligation et conservent leurs droits pour la saison suivante.

## **IV. - Période d'essai**

### **En vigueur étendu**

Le contrat de travail à durée indéterminée sera confirmé à l'issue d'une période d'essai fixée comme suit :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois ;
- cadres supérieurs : déterminée par voie contractuelle.

Durant la période d'essai, les parties pourront se séparer sans préavis ni indemnité. Dans ce cas, quelle que soit la durée de la période d'essai effectuée, elle devra être intégralement rétribuée pro rata temporis.

A la demande de l'une des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la période d'essai initiale.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai sera de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et de 1 mois au-delà, conformément à l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Lors de la réembauche, la 2e année pour un emploi de qualification identique, la période d'essai sera de 1 jour par quinzaine dans la limite de 8 jours pour un contrat au plus égal à 6 mois et de 15 jours pour un contrat de plus de 6 mois.

Lors de l'éventuelle embauche à une nouvelle qualification, une période d'essai sera établie conformément à l'article L. 122-3-2 du code du travail.

## **V. - Aptitude médicale**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles R. 241-48 et suivants, avant l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, tout salarié fera l'objet d'un examen médical.

Si le postulant est reconnu inapte, par la médecine du travail, au poste prévu, son entrée ou son maintien à l'issue de la période d'essai dans l'établissement lui sera refusé.

En ce cas, l'intéressé sera prévenu par la direction que le refus d'embauche ou de maintien est dû à son inaptitude physique.

## **VI. - Les travailleurs handicapés**

En vigueur étendu

Les entreprises devront rechercher, dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, les accords et les moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans le cas contraire, lorsque leurs aptitudes physiques les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la Cotorep et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans la limite réglementaire.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues à l'article L. 323-9 du code du travail.

Des mesures de dépistage précoce des difficultés qui peuvent entraîner des inaptitudes et risques de licenciement seront prises rapidement avec le concours des médecins du travail pour rechercher les meilleurs moyens d'adaptation de poste, de reclassement et des aides financières diverses, notamment de l'Agefiph. Il sera fait appel à l'organisation de formation et de régime de prévoyance de la branche.

Les personnes handicapées bénéficieront d'une formation à la sécurité et à l'hygiène qui sera adaptée aux risques liés aux conditions de leur travail et à leur handicap, en complément de la formation à l'hygiène et à la sécurité destinée à tous les salariés.

L'organisme paritaire de concertation de la branche dressera un bilan chaque année de l'emploi des personnes handicapées et proposera des mesures d'amélioration des résultats.

## **Titre V : Formation**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifiées, relatives à la formation et au perfectionnement professionnels, les parties représentatives dans le champ d'application de la convention, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle, notamment dans le développement des techniques, l'amélioration des conditions de travail, la promotion sociale, l'adaptation de la profession aux nouvelles données économiques, technologiques et sociales, décident de conduire leurs engagements et leurs efforts pour développer la formation des salariés de ce secteur.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Il est décidé de créer une Commission paritaire nationale de l'emploi spécifique à la branche.

## **Titre VI : Égalité de salaire et d'emploi**

En vigueur étendu

A postes et emplois égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations et les emplois entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers.

## **Titre VII : Durée du travail**

En vigueur étendu

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur et, plus particulièrement, conformément aux articles L. 212-1 et suivants du code du travail.

Il est convenu d'étudier les possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail compatibles avec l'activité thermique.

La durée, l'aménagement du temps de travail et les contreparties feront l'objet d'une négociation entre les parties représentatives dans le champ d'application de la convention.

## I. - Durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu

Fixée conformément à la législation en vigueur, ou par des accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissement, cette durée s'entend au sens du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, aux repas et aux pauses (1).

Si le travail est continu sur une durée minimale de 6 heures effectives, il est prévu une pause d'au moins 20 minutes non rémunérée déterminée en fonction des nécessités de service. Cette pause doit être prise au plus tôt une heure après le début du service et au plus tard une heure avant la fin du service (2).

Tous les employés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées d'après le tableau de service. Celui-ci, affiché dans l'établissement par la direction, mentionne les horaires, l'emploi du temps, les pauses obligatoires et les jours de repos du personnel. Il précise également pour une semaine au moins la répartition des jours et horaires de travail.

En cas de nécessité de service, la direction se réserve le droit de modifier ce tableau.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 2 mars 2000). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000).*

## II. - Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 10 heures par jour.

## III. - Amplitude du travail

En vigueur étendu

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 13 heures et doit respecter un repos journalier de 11 heures minimum continues.

## IV. - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 35 heures consécutives.

Les personnels qui travaillent le dimanche, afin d'assurer la continuité de fonctionnement de certains services, bénéficient, par roulement, du repos hebdomadaire, un dimanche au moins toutes les 4 semaines.

## V. - Heures supplémentaires

En vigueur étendu

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale et définie aux articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles (1).

Le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé, en accord avec le salarié, par un repos de durée équivalente, majorations comprises, conformément à ce qui est prévu à l'article L. 212-5. En outre, un repos compensateur est attribué, conformément à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000).*

## VI. - Les contrats à temps partiel

En vigueur étendu

### 1. Définition

Le recours au travail à temps partiel est possible, conformément aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail. Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs \*d'au moins un cinquième\* (1) à la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La période minimale de travail continu rémunéré est de 2 heures.

Dans une journée il ne peut y avoir plus d'une interruption non rémunérée d'activité.

*Afin de tenir compte des spécificités de l'activité thermale, les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent comporter une interruption de plus de 2 heures - avec un maximum de 4 heures - au cours d'une même journée, dont l'amplitude ne pourra dépasser 13 heures (1).*

La modification de la répartition des horaires de travail doit être notifiée au salarié, au moins 5 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Conformément à l'article L. 212-4-3, alinéa 6, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Le contrat de travail doit fixer les limites d'application de ces heures complémentaires. Au-delà de cette limite d'heures complémentaires, le refus par le salarié ne saurait constituer une faute, ou une cause de sanction disciplinaire ou de licenciement.

## 2. Accès à un emploi à temps partiel

Le salarié intéressé par le temps partiel formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en mains propres contre décharge, précisant la durée de travail souhaitée.

## 3. Accès à un emploi à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient, à compétences équivalentes, d'une priorité quant à l'attribution d'un emploi à temps complet correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Le salarié en fait la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

*(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 mars 2000).*

## **VII. - Astreinte (1)**

### **En vigueur étendu**

L'astreinte est constituée par la situation dans laquelle un salarié est amené à rester à disposition de l'établissement.

Si le salarié est joignable à tout moment par un moyen de communication (téléphone portable, Tadoo ..), il reçoit en compensation de chaque heure d'astreinte effectuée une indemnité égale à 5 % de son salaire horaire de base. Le versement de cette indemnité peut être compensé par l'attribution d'un logement gratuit qui sera considéré comme un avantage en nature.

Dans ces deux situations, toute intervention du salarié dans l'établissement entraînera une rémunération calculée conformément à la réglementation de la durée du travail.

*(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail (arrêté du 2 mars 2000).*

## **Titre VIII : Contrats de travail**

### **En vigueur étendu**

Compte tenu du caractère cyclique et intermittent de l'activité thermale, les différents types de contrats suivants peuvent être conclus à temps plein ou à temps partiel, en fonction de la volonté des parties et du poste à pourvoir.

Ces différents types de contrats sont écrits.

### **I. - Le contrat à durée indéterminée**

#### **En vigueur étendu**

Conclu à temps plein, ce contrat est destiné aux personnels ayant une activité permanente dans les stations.

Conclu à temps partiel, il concerne les contrats conclus en application de l'article L. 212-4-2, alinéas 2 et 3, les contrats à temps partiel annualisés établis en conformité avec l'article L. 212-4-2, alinéa 4, et les anciens contrats intermittents à durée indéterminée. (Conformément à l'article 28-III-B de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, ces derniers continuent de s'appliquer, s'ils ont été envisagés par accord collectif, antérieurement à la date de cette loi).

### **II. - Le contrat à durée déterminée**

#### **En vigueur étendu**

Il peut être conclu pour les motifs spécifiés à l'article L. 122-1-1, 1er et 2e alinéa, du code du travail.

Il doit respecter les conditions posées par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Il peut ainsi être conclu dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée et appelé à le remplacer ;

- accroissement temporaire d'activité non lié aux variations saisonnières qui caractérisent l'activité de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 122-3-10, si la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

### **III. - Le contrat saisonnier**

#### **En vigueur étendu**

Conformément à l'article L. 122-1-1 (n° 3) du code du travail, les contrats saisonniers correspondent à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter à dates à peu près fixes, en fonction de cycles saisonniers et des contraintes inhérentes à l'activité thermique ; l'activité saisonnière pouvant fluctuer d'une année sur l'autre et ne recouvrant pas forcément la durée d'ouverture de l'établissement.

Selon le régime prévu aux articles L. 122-3-10, alinéa 2, et L. 122-3-11, alinéa 2, ces contrats conclus en application de l'article L. 122-1-1 (3°) peuvent être conclus de manière successive.

L'article L. 122-1-2 (3°) permet de conclure soit des contrats saisonniers à terme précis, soit des contrats saisonniers à terme imprécis.

#### **1. Le contrat saisonnier à terme précis**

Il est conclu de date à date.

Sa durée maximale est celle de la saison.

Dans le cadre de la saison, il est possible de faire se succéder plusieurs contrats, moyennant le respect de cette limite maximale, conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-10, 2e alinéa.

#### **2. Le contrat saisonnier à terme imprécis**

Il est conclu en fonction de la durée de la saison.

Il comporte une durée minimale obligatoire de 2 mois.

Si la saison se prolonge au-delà de cette durée minimale, le contrat se poursuit, après acceptation du salarié, jusqu'à l'achèvement de la saison qui, en tout état de cause, constitue son terme.

### **IV. - Les contrats conclus avec des personnels extérieurs à l'entreprise**

#### **En vigueur étendu**

L'employeur peut recourir aux services de travailleurs temporaires, dans les conditions précisées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail. Conformément à l'article L. 432-4-1 du code du travail, le comité d'entreprise en est tenu informé.

## **Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

### **I. - Préavis. - Démission ou licenciement**

#### **En vigueur étendu**

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

A l'issue de la période d'essai et hormis les cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est de :

- ouvriers et employés, 1 mois ;

- techniciens, 2 mois ;

- cadres, 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le délai-congé sera de 2 mois.

Le délai-congé des cadres supérieurs est fixé de gré à gré et ne saurait être inférieur à 3 mois.

Les procédures de licenciement sont fixées conformément à la législation en vigueur.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé, conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, 1 jour par l'employeur, 1 jour par le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

## **II. - Licenciement**

### **En vigueur étendu**

Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

L'ordre du licenciement économique collectif ne peut s'effectuer qu'en tenant compte indifféremment des critères suivants :

- charges de familles ;
- ancienneté de service dans l'entreprise ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- qualités professionnelles des salariés, appréciées par catégorie.

Indemnisation du licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, en tenant compte des périodes de suspension considérées comme du travail effectif.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, calculée au prorata du temps de présence ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/15 de mois par année d'ancienneté, calculée au prorata du temps de présence, au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois, ou le salaire moyen des 12 derniers mois, si celui-ci est supérieur au salaire moyen des 3 derniers mois.

Les gratifications de caractère contractuel sont prises en compte pro rata temporis annuel.

## **III. - Priorité de réembauche**

### **En vigueur étendu**

Le personnel licencié pour raison économique bénéficie d'une priorité de réembauche, dans sa catégorie, pendant 1 an.

## **IV. - Départ à la retraite**

### **En vigueur étendu**

1. A l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devra informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en observant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois.

Il percevra une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/2 mois de salaire ;
- pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois de salaire ;
- pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1,5 mois de salaire ;
- pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (art. 6 de la loi n° 78-49 du 19 juillet 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle).

2. A l'initiative de l'employeur

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié (avant 65 ans) que si ce dernier remplit les 2 conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein ;

- remplir les conditions d'âge minimum (60 ans).

L'employeur est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement.

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;

- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la mensualisation lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

## **Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences**

### **A. - Congés payés**

#### **I. - Durée des congés payés**

##### **En vigueur étendu**

La durée des congés payés est fixée conformément aux articles L. 223-2 et L. 223-4 du code du travail, pour une période de référence complète. Le personnel salarié bénéficie ainsi chaque année de congés payés dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La période de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Un minimum de 1 mois de présence au travail de date à date pendant la période de référence est exigé afin que soit ouvert le droit au congé des salariés sous CDI.

Dans le cas de la transformation d'un CDD en CDI, et si une rupture de contrat intervient dans le premier mois du CDI, il sera fait application de l'article L. 223-11, qui prévoit le paiement d'une indemnité de congé.

Toutefois l'indemnité de congés payés est due dès l'entrée dans l'entreprise.

#### **II. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif**

##### **En vigueur étendu**

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés :

- les périodes de congés payés ;

- les périodes de congés au titre de la formation continue ;

- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndicale, définies aux articles L. 451-1 et L. 451-2 du code du travail ;

- les périodes de repos compensateur des heures supplémentaires, ainsi que les périodes de repos compensateur de remplacement ;

- les périodes de congés de maternité, conformément à l'article L. 223-4 du code du travail ;

- les congés d'adoption (art. L. 122-26) ;

- les congés pour enfants malades prévus par la présente convention ;

- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels prévus à la présente convention ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail, ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ;

- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an ;

- les périodes d'instruction militaire obligatoires ;

- les périodes de chômage partiel total dans la limite de 2 quatorzaines;

- les absences liées au droit syndical.

#### **III. - Périodes non assimilées à un temps de travail effectif**

##### **En vigueur étendu**

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif :

- les jours de maladie, au-delà de 15 jours par an ;
- les périodes de chômage partiel total au-delà de 2 quatorzaines ;
- les périodes de grève ;
- et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés.

#### **IV. - Modalités et période de prise des congés**

##### **En vigueur étendu**

Après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, la période de prise des congés tient compte des particularités de l'organisation de l'activité saisonnière.

La période des congés est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre.

Sur cette période doit être accordée une fraction d'au moins 12 jours ouvrables de congés continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les salariés permanents qui prennent le solde de leur congé principal en dehors de cette période ont droit à un congé de fractionnement dans les conditions prévues à l'article L. 223-8 :

- 2 jours de plus lorsque le congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 jours ;
- 1 jour de plus lorsque ce congé est compris entre 3 et 5 jours.

#### **V. - Affichage des dates des congés payés et priorité de départ**

##### **En vigueur étendu**

La période ordinaire des vacances des salariés sous contrat à durée indéterminée est portée à leur connaissance par voie d'affichage, au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

L'ordre et les dates de départs en congé sont confirmés aux salariés par voie d'affichage au moins 1 mois avant leur départ. Fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, il dépend :

- des nécessités de service ;
- de la situation de famille du bénéficiaire ;
- des vacances du conjoint travaillant dans une autre entreprise ;
- de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- du roulement des années précédentes (1).

En tout état de cause, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000).*

#### **VI. - Salariés saisonniers**

##### **En vigueur étendu**

Eu égard à la nature de l'activité saisonnière et sauf cas particulier, les congés de ces salariés sont soldés en dehors de la saison thermique, selon les modalités prévues à l'article L. 122-3-3 du code du travail.

#### **VII. - Salariés à temps partiel**

##### **En vigueur étendu**

Ces salariés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

## **VIII. - Congés des jeunes mères de famille**

En vigueur étendu

Le congé supplémentaire des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année est de 2 jours par enfant à charge ; ou d'un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

## **IX. - Congés payés et maladie**

En vigueur étendu

Si un employé se trouve absent pour maladie avant la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie, ou, si les nécessités de bon fonctionnement de service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties. Si le salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il peut demander à la direction de prendre un congé sans solde égal au nombre de jours perdus du fait de sa maladie.

## **X. - Indemnité de congé**

En vigueur étendu

L'indemnisation du congé est établie selon un double mode de calcul conformément à l'article L. 223-11 du code du travail :

- 1/10 de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;
- salaire qui aurait été perçu pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

## **XI. - Durée du congé en cas de résiliation du contrat de travail**

En vigueur étendu

En cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié par démission ou licenciement, ce salarié bénéficiera, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute lourde, des dispositions légales proportionnellement au nombre de mois de travail effectif compris dans la période de référence.

## **B. - Autres congés**

### **I. - Congés de maternité et d'adoption**

En vigueur étendu

Des congés de maternité ou d'adoption sont accordés conformément aux dispositions légales.

### **II. - Congé parental d'éducation**

En vigueur étendu

Pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 122-28-1 du code du travail.

### **III. - Congés pour enfants malades**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales (art. L. 122-28-8), tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Sur ce congé, 2 jours par an pourront être rémunérés si l'enfant malade est âgé de moins de 12 ans.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge.

La gravité de la maladie ou de l'accident nécessitant la présence permanente du salarié auprès de l'enfant est attestée sur présentation d'un certificat médical.

Le handicap grave de l'enfant est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale (décret n° 95-1009 du 12 septembre 1995, JO du 14 septembre 1995) prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale.

La période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois. Elle peut être renouvelée une fois.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

## **C. - Jours fériés**

### **I. - 1er Mai**

#### **En vigueur étendu**

Le congé du 1er Mai est rémunéré dans les conditions prévues par la loi.

### **II. - Autres jours fériés**

#### **En vigueur étendu**

Les autres jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) sont chômés chaque fois que le service le permet.

Le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de réduction de salaire pour le salarié à la condition qu'il ait été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui succède, sauf autorisation d'absence préalablement accordée (1).

Les salariés travaillant un jour férié bénéficient, à l'initiative de l'employeur et selon les nécessités de service, soit de 1 jour de repos en compensation (qui comprendra un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures travaillées), soit du paiement double de cette journée sur la base du temps travaillé.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de l'arrêté du 31 mai 1946 relatif au régime des salaires (arrêté du 2 mars 2000).*

## **D. - Autorisations d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)**

#### **En vigueur étendu**

Dès son entrée dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée comme temps de travail effectif, à l'occasion dudit événement, dans les limites et conditions suivantes :

- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- décès des grands-parents, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère ou de la belle-soeur : 1 jour ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours.

La durée des autorisations d'absence du salarié peut être augmentée d'une demi-journée, si l'événement a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail, et d'une journée si l'éloignement dépasse les 600 kilomètres.

Ces autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une pièce justificative et ne peuvent être différées. Elles ne viennent pas en déduction du congé annuel.

## **Titre XI : Classification et définition des emplois thermaux**

## **A. - Principes.**

### **En vigueur étendu**

La classification repose sur une méthode de classement des postes de travail axée sur leurs spécificités et les compétences requises pour chaque emploi, qui déterminent la hiérarchie des salaires.

Le personnel est regroupé au sein de 3 catégories de salariés :

1. Employés et ouvriers ;
2. Agents de maîtrise ;
3. Cadres.

Le niveau attribué à chaque salarié repose sur 4 critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel :

A. - Fonction :

Ensemble des tâches et des contrôles que doit accomplir le salarié dans le cadre de son poste de travail.

B. - Niveau d'initiative :

Aptitude à agir, à entreprendre.

Action du salarié qui propose ou choisit les moyens les plus appropriés pour la réalisation de sa tâche, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail de l'entreprise.

C. - Niveau de connaissances et/ou d'expérience :

Pratique du métier consistant pour le salarié en un acquis lui ayant fourni des connaissances professionnelles.

Le niveau de connaissances peut être obtenu soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire ou universitaire, soit par une formation continue validée par la CPNE de la profession ou par l'Etat.

D. - Niveau de responsabilité :

Fait d'être garant et de rendre compte de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives prescrites au sein de l'entreprise.

A l'issue de 12 mois effectifs (CDD) et 2 ans (CDI), les salariés agents d'exécution des filières " soins ", " administratif " et " technique " seront admis à l'indice 162.

A l'issue de 24 mois effectifs (CDD) et 4 ans (CDI), les salariés agents d'exécution des filières " soins ", " administratif " et " technique " seront admis dans la catégorie agent qualifié.

Compte tenu de l'intérêt de la polyvalence, et dans le respect de la définition et de la classification des emplois thermaux, les définitions d'emplois de chaque filière ne constituent pas une liste exhaustive et rigide des tâches de chacun. Chaque salarié participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements.

## **B. - Définition des emplois thermaux**

### **I. - Filière soins**

#### **En vigueur étendu**

##### **1. Emplois thermaux**

Agent thermal :

Salarié qui prend en charge les curistes dans les unités de soins. Il dispense les soins thermaux à l'exception des pratiques obligatoirement administrées par des médecins ou des kinésithérapeutes, conformément aux directives de l'établissement, notamment en matière d'accueil, d'hygiène et d'organisation des soins.

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution :

- ADST (agent de service thermal) : salarié travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste ;

- agent qualifié :

- ADST (agent de service thermal) : salarié travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste, ayant 4 ans d'ancienneté ;

- AST (agent soignant thermal) : salarié qui dispense des soins dans une action thérapeutique directe avec le curiste ;

- agent hautement qualifié :

- AST (agent soignant thermal) : salarié qui dispense des pratiques thermales complexes dans une relation thérapeutique directe avec le curiste (ex. : entérolyse, douche intestinale, etc.).

La notion d'action thérapeutique est définie dans la grille des appellations normalisées de soins thermaux élaborée par la CNAMTS.

Responsable de service (s) :

Salarié polyvalent ayant une bonne connaissance des techniques de soins et du fonctionnement de l'ensemble des services thermaux (y compris le service administratif) lui permettant d'assurer une surveillance des services et des soins dispensés par les agents thermaux.

Il existe 2 niveaux :

- agent hautement qualifié : agent chargé de la surveillance et de l'organisation des services de soins. Responsable de la discipline, de la ponctualité et de la qualité du service ;

- technicien : agent de maîtrise qui assume la responsabilité des services de soins. Assure la bonne coordination entre les services de soins et les différents services internes (administration, services techniques...). Entretient une relation permanente avec la clientèle.

Infirmier :

Salarié diplômé d'Etat qui exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal.

Il peut, en fonction de l'organisation de l'entreprise, participer aux missions de production et de qualité des soins, d'administration, de formation, de prévention et d'hygiène.

Il existe 2 niveaux :

- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié : salarié ayant sous sa responsabilité plusieurs infirmiers.

Masseur-kinésithérapeute :

Salarié diplômé d'Etat ou possédant une autorisation d'exercer délivrée par la direction générale de la santé. Il exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal, notamment en fonction de la typologie des soins et des traitements délivrés par l'établissement.

Il existe 2 niveaux :

- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié : salarié ayant sous sa responsabilité plusieurs kinésithérapeutes.

Masseur-kinésithérapeute cadre :

Salarié diplômé d'Etat, possédant un certificat de cadre de santé, assurant l'encadrement et participant à la formation des kinésithérapeutes.

Il existe 1 niveau : cadre.

## 2. Emplois parathermaux

Esthéticienne :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 3 niveaux :

- agent qualifié ;

- agent hautement qualifié ;

- technicien.

Diététicien :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 3 niveaux :

- agent qualifié : salarié titulaire d'un diplôme, chargé de la mise en oeuvre et du contrôle des prescriptions médicales ;

- agent hautement qualifié : salarié amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;

- technicien : salarié amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de

l'encadrement ou du chef d'entreprise et assure la responsabilité d'un ou de plusieurs agents.

Pédicure-podologue :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 1 niveau : technicien.

Psychologue :

Salarié diplômé d'Etat (DESS de psychologie).

Il existe 1 niveau : cadre.

Moniteur de gymnastique :

Salarié diplômé d'Etat qui assure la pratique de la gymnastique et des disciplines sportives à l'exclusion de la gymnastique médicale.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Surveillant de baignade :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Maître-nageur sauveteur :

Salarié titulaire du brevet d'Etat d'éducateur sportif des activités de natation (BEESAN), et régulièrement autorisé à exercer.

Il existe 1 niveau : agent hautement qualifié.

## II. - Filière administrative

### En vigueur étendu

Agent administratif et d'accueil :

Salarié chargé :

- des opérations de bureau (classement, saisie informatique, etc.) ;
- du standard et de l'accueil (gestion téléphonique, réception des appels, accueil des curistes).
- de l'accueil administratif des clients (inscription, réservation, facturation, encaissement, délivrance des horaires de cure, etc.).

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue des tâches administratives simples selon les directives reçues ;
- agent qualifié : salarié qui effectue des tâches administratives plus complexes requérant certaines initiatives.

Secrétaire :

Salarié qui effectue des travaux de secrétariat et possède les connaissances nécessaires pour utiliser les matériels informatiques.

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui assure la correspondance selon des consignes précises, organise et tient à jour le classement, et disposant de moins de 4 ans d'ancienneté ;
- agent qualifié : salarié qui assure la correspondance selon des consignes précises, organise et tient à jour le classement ;
- agent hautement qualifié : salarié capable de rédiger du courrier et des notes diverses sur de simples indications verbales. Peut être amené à prendre certaines initiatives.

Assistant de direction :

Salarié effectuant auprès d'un cadre de direction ou du dirigeant des activités de secrétariat. En fonction du degré de responsabilité et de confidentialité, il existe 4 niveaux :

- agent hautement qualifié ;
- technicien ;
- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié.

Aide-comptable :

Salarié possédant un CAP ou ayant une équivalence de connaissances, tient les livres selon les directives données, prépare les pièces comptables et en assure le classement.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution ;

- agent qualifié.

Comptable :

Salarié effectuant les opérations de comptabilité, et possédant les diplômes ou certifications nécessaires.

Il existe 4 niveaux :

- agent qualifié : salarié ayant peu d'expérience et assurant des opérations comptables simples (tient, arrête et surveille les comptes clients et fournisseurs, les rapprochements bancaires...), sous le contrôle d'un responsable hiérarchique ;

- agent hautement qualifié : salarié assurant les opérations de paie, préparant le bilan selon les directives d'un supérieur hiérarchique ;

- technicien : salarié capable d'établir le bilan et toutes les déclarations légales, d'effectuer des redressements et des régularisations sous une responsabilité hiérarchique ;

- technicien qualifié : salarié assurant les fonctions du niveau technicien, mais sous sa seule responsabilité.

Chef comptable :

Salarié responsable de la tenue de la comptabilité générale et éventuellement analytique, des opérations de paie et de l'établissement du bilan. Il possède des connaissances affirmées. Son expérience et sa compétence lui permettent de diriger l'ensemble du personnel comptable et / ou administratif.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;

- cadre niveau 1 : salarié responsable de l'ensemble des déclarations fiscales et sociales de l'entreprise.

Attaché de direction :

Salarié collaborateur direct de la direction.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;

- cadre niveau 1.

Informaticien technicien d'exploitation :

Salarié qui assure le support premier niveau et l'assistance des utilisateurs en contact avec les sociétés externes, et prend en charge l'exploitation des postes de travail.

Il existe 1 niveau : agent hautement qualifié.

Informaticien développeur et administrateur :

Salarié qui assure le développement des logiciels internes spécifiques et le dialogue technique avec les sociétés externes, ou qui peut également administrer le système et le réseau.

En fonction de ses compétences et responsabilités, il existe 3 niveaux :

- technicien ;

- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié.

Agent commercial :

Salarié chargé de la promotion commerciale d'un établissement.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié : salarié appliquant les directives commerciales (hôtesse d'accueil, de salon, de boutique, mailing...);

- agent hautement qualifié : salarié associé à la commercialisation et à la promotion commerciale des produits et prestations de l'entreprise.

Technicien commercial :

Il existe 2 niveaux :

- technicien : salarié qui coordonne et veille à la bonne application des actions commerciales ;

- technicien qualifié : salarié associé à l'élaboration des actions commerciales.

Directeur informatique :

Salarié qui encadre et coordonne l'équipe interne et gère l'intervention des fournisseurs extérieurs, à tous niveaux. Il est l'interlocuteur des responsables de service internes.

Il existe 1 niveau : cadre.

Directeur commercial :

Salarié qui établit et met en oeuvre la politique commerciale de l'établissement en relation avec la direction générale.

Directeur du personnel.

Directeur d'exploitation.

Directeur général.

### III. - Filière entretien et technique

#### En vigueur étendu

Manoeuvre :

Salarié non qualifié effectuant des tâches simples.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Agent de nettoyage :

Salarié chargé du ménage et de la propreté en respectant les normes de qualité et d'hygiène inhérentes à la profession, selon les directives de l'entreprise.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue le nettoyage des locaux ;

- agent qualifié : salarié qui effectue le nettoyage et la désinfection des matériels et des locaux de soins.

Chauffeur de cars ou de navettes :

Salarié qui dispose de la qualification nécessaire.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Manutentionnaire :

Salarié assurant des travaux de manutention à l'aide d'engins automoteurs et disposant de la qualification nécessaire de cariste.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Ouvrier d'entretien et de maintenance :

Salarié capable d'effectuer des travaux techniques de dépannage et d'entretien. Il est polyvalent dans plusieurs corps de métiers et possède au moins un CAP ou une expérience confirmée dans l'un des corps de métiers.

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution : salarié effectuant des travaux d'entretien de base selon des directives précises ;

- agent qualifié : salarié effectuant des travaux techniques et d'entretien plus complexes nécessitant une expérience diversifiée et un esprit d'initiative ;

- agent hautement qualifié : salarié effectuant de façon autonome tous travaux techniques et d'entretien.

Magasinier :

Salarié chargé de la tenue et du réassortiment des stocks.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Aide-jardinier :

Salarié qui effectue des tâches simples sous la direction d'un supérieur hiérarchique.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Jardinier :

Salarié qui assure l'entretien des parcs et des jardins.

En fonction de l'étendue de la tâche et des responsabilités qui lui sont confiées.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié ;
- agent hautement qualifié.

Chef jardinier :

Salarié qui assure la responsabilité des parcs et des jardins et peut encadrer une équipe de jardiniers.

Il existe 1 niveau : technicien.

Agent de surveillance :

Salarié qui assure de jour comme de nuit la surveillance sur le site.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié chargé de surveiller les locaux, parcs et aires de stationnement ;
- agent qualifié : salarié chargé en outre de surveiller les installations techniques du site.

Agent de blanchisserie :

Salarié qui trie, lave et repasse le linge.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue des tâches simples selon des directives précises ;
- agent qualifié : salarié capable d'effectuer toutes les opérations de traitement du linge de manière autonome.

Agent de blanchisserie-chef d'équipe :

Salarié chargé de coordonner le travail des agents de blanchisserie placés sous sa responsabilité.

Il existe 1 niveau : technicien.

Lingère :

Salarié chargé d'assurer la gestion et l'entretien du linge. Capable d'effectuer des petits travaux de couture. En fonction de la compétence du salarié.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution ;
- agent qualifié.

Technicien d'entretien et de maintenance :

Salarié qui procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents à partir de consignes, plans, schémas. Remet en état, par échange de pièces ou par réparation des installations, des matériels, des réseaux. Peut aussi intervenir sur la réalisation de travaux neufs ou encore dans la gestion. A une activité de diagnostic et d'études. Il peut animer une équipe et avoir une responsabilité technique. En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 4 niveaux :

- technicien ;
- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié ;

- cadre.

Opérateur de laboratoire :

Salarié qui procède à des tests et à des contrôles, vérifie les caractéristiques physiques, la composition et la conformité par rapport à des normes déterminées. Opère des prélèvements d'échantillons en fonction des types de contrôles ou de tests à réaliser. Applique des directives ou protocoles d'analyses préétablis et manipule des appareils plus ou moins complexes dont il peut assurer le montage et le démontage et procède à l'étalonnage des appareils de mesure.

En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié ;

- agent hautement qualifié.

Technicien qualité :

Salarié chargé de la mise en oeuvre et du suivi de la démarche qualité, dans le respect de la réglementation et du guide de bonnes pratiques.

Il existe 1 niveau : technicien qualifié.

Responsable qualité :

Salarié chargé de la réalisation et du suivi du manuel d'assurance qualité, dans le respect de la réglementation et du guide de bonnes pratiques.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;

- cadre niveau 1 : salarié titulaire d'un diplôme de troisième cycle ou d'une formation équivalente.

Responsable de laboratoire :

Salarié titulaire d'un diplôme d'Etat (DESS ou DEA) responsable du bon fonctionnement du laboratoire de l'établissement. En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié.

- cadre.

Directeur technique.

### C. - Grille de classification et de rémunération.

En vigueur étendu

Employés

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIÈRE		
				Soins	Administration	Technique
Employés	I Agent d'exécution 1er échelon	1 322, 00	8, 72	Agent thermal ADST	Agent d'administration et d'accueil Aide-comptable Secrétaire	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance Aide-jardinier Manoeuvre Chauffeur Lingère Ouvrier d'entretien et de maintenance
	2e échelon	1 332, 00	8, 78	Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière		

	II Agent qualifié	1 342, 00	8, 85	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent thermal AST Surveillant de baignade Moniteur de gymnastique Esthéticienne Diététicien	Agent administratif et d'accueil Aide-comptable Secrétaire bureautique (pour ces 3 qualifications : ayant 4 ans d'ancienneté) Comptable Agent commercial	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance (pour ces 3 qualification : ayant 4 ans d'ancienneté) Jardinier Magasinier Manutentionnaire Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté) Opérateur de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)
	III Agent hautement qualifié	1 412, 00	9, 31	Agent thermal AST Maître-nageur sauveteur Diététicien Esthéticienne	Secrétaire Informaticien Technicien d'exploitation Comptable Agent commercial Assistant de direction	Jardinier Opérateur de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIERE		
				Soins	Administration	Technique
Agents de maîtrise	I Technicien	1 453, 00	9, 58	Diététicien Responsable de service (s) Pédicure-podologue DE Esthéticienne	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Chef jardinier Technicien d'entretien et de maintenance Agent de blanchisserie-chef d'équipe
	II Technicien qualifié	1 580, 40	10, 42	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Technicien d'entretien et de maintenance Technicien qualité
	III Technicien hautement qualifié	1 706, 29	11, 25	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien développeur et administrateur Assistant de direction Chef comptable Attaché de direction	Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Responsable qualité

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIERE		
				Soins	Administration	Technique
Cadres	I Cadre	2 400, 00	15, 82	Masseur-kinésithérapeute cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché de direction Directeur commercial Directeur du personnel Directeur informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Directeur technique
	II Cadre	2 773, 00	18, 28		Directeur d'exploitation Directeur administratif et financier	Directeur technique
	III Cadre supérieur				Directeur général	

Nota : Les salaires minimaux de chaque échelon sont déterminés en respectant les écarts catégoriels minimaux garantis (ECMG) suivants par rapport à l'échelon immédiatement inférieur :

- agent d'exécution 2e échelon : 10 € ;

- agent qualifié : 10 € ;
- agent hautement qualifié : 70 € ;
- technicien : 30 € ;
- technicien qualifié : 70 € ;
- technicien hautement qualifié : 70 €

Consécutivement à la modification de la grille de classification et de rémunération, il est convenu ce qui suit.

Les indices A et B sont supprimés.

Les correspondances entre l'ancienne et la nouvelle grille sont les suivantes.

#### Employés

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIEN indice	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIÈRE		
					Soins	Administration	Technique
Employés	I Agent d'exécution 1er échelon	160	1 322,00	8,72	Agent thermal ADST	Agent d'administration et d'accueil Aide-comptable Secrétaire	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance Aide-jardinier Manoeuvre Chauffeur Lingère Ouvrier d'entretien et de maintenance
	2e échelon	162	1 332,00	8,78	Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière		
	II Agent qualifié	165	1 342,00	8,85	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent thermal AST Surveillant de baignade Moniteur de gymnastique Esthéticienne Diététicien	Agent administratif et d'accueil Aide-comptable Secrétaire bureautique (pour ces 3 qualifications : ayant 4 ans d'ancienneté) Comptable Agent commercial	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance (pour ces 3 qualification : ayant 4 ans d'ancienneté) Jardinier Magasinier Manutentionnaire Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté) Opérateur de laboratoire ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)
	III Agent hautement qualifié	185	1 412,00	9,31	Agent thermal AST Maître-nageur sauveteur Diététicien Esthéticien	Secrétaire Informaticien Technicien d'exploitation Comptable Agent commercial Assistant de direction	Jardinier Opérateur de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance

#### Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIEN indice	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIÈRE		
					Soins	Administration	Technique

Agents de maîtrise	I Technicien	195	1 453,00	9,58	Diététicien Responsable de service(s) Pédicure-podologue DE Esthéticienne	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Chef jardinier Technicien d'entretien et de maintenance Agent de blanchisserie-chef d'équipe
	II Technicien qualifié	220	1 580,40	10,42	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Technicien d'entretien et de maintenance Technicien qualité
	III Technicien hautement qualifié	245	1 706,29	11,25	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien développeur et administrateur Assistant de direction Chef comptable Attaché de direction	Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Responsable qualité

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIEN indice	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIERE		
					Soins	Administration	Technique
Cadres	I Cadre	380	2 400,00	15,82	Masseur-kinésithérapeute cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché de direction Directeur commercial Directeur du personnel Directeur informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Directeur technique
	II Cadre	400	2 773,00	18,28		Directeur d'exploitation Directeur Directeur administratif et financier	Directeur technique Directeur
	III Cadre supérieur					Directeur général	

## Titre XII : Accord de prévoyance

### En vigueur étendu

Un avenant à la présente convention concernant l'accord de prévoyance en cours de négociation sera signé, avant le 30 septembre 1999, entre les organisations salariales et patronales. Fait à Paris, le 10 septembre 1999.

### En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 14 novembre 2002 BO conventions collectives 2003-7.

Un avenant à la présente convention concernant l'accord de prévoyance en cours de négociation sera signé, avant le 30 septembre 1999, entre les organisations salariales et patronales. relatif aux contrats de prévoyance

### Objet

Les articles 7.1 et 30 de la loi n° 89-1009, dite loi Evin, visant à faciliter l'organisation, par les entreprises ou par les branches professionnelles, du maintien de la couverture du risque décès en cas de non-renouvellement ou résiliation des contrats de prévoyance entraîne les modifications suivantes :

Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail

A. - Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles que définies l'article 4 de l'avenant n° 2 du 22 novembre 1999, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation (de l'AG2R Prévoyance et de l'APICIL-ARCIL comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel) ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

B. - Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002. N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;
  - jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
  - dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.
- C. - Mise en oeuvre de la garantie pour les risques incapacités ou invalidités survenus antérieurement au 1er janvier 2002

La charge concernant les salariés en arrêt de travail antérieurement au 1er janvier 2002 est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non-renouvellement de la désignation de l'AG2R Prévoyance et de l'APICIL-ARCIL pendant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs, dès la date d'effet de la nouvelle désignation, par chaque adhérent ayant résilié son adhésion.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Conséquences de la mise en oeuvre de la nouvelle garantie

La charge supplémentaire résultant des nouvelles dispositions se traduit par l'appel d'une cotisation supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale brute, tranches A et B.

La cotisation globale pour l'ensemble du régime est ainsi portée, à effet du 1er janvier 2003, à 1,35 % de la masse salariale brute, tranches A et B.

Elle est répartie à raison de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Fait à Paris, le 10 septembre 1999.

## Textes Attachés

### **Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires. Accord national professionnel du 27 avril 1993**

En vigueur non étendu

En ce qui concerne les indemnités des salariés participant aux séances de négociations de la convention collective nationale du thermalisme, il a été convenu ce qui suit :

#### **Périodicité et cadre de fonctionnement**

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales ont décidé que les réunions pourraient se tenir toutes les 8 semaines environ, sauf décision majoritaire de prolonger éventuellement ce délai en fonction d'événements conjoncturels.

L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord, en fin de chaque réunion, et figurera sur la convocation qui devra parvenir aux participants suffisamment à l'avance (1 mois environ).

Les journées de négociation débuteront à 10 heures pour prendre fin à 17 heures. La partie de l'ordre du jour qui n'aura pu être examinée en cours de séance sera reportée à la séance suivante.

#### **Indemnisation des salaires**

En vigueur non étendu

Deux négociateurs salariés par syndicat seront indemnisés.

Les négociateurs salariés percevront leur salaire intégral. Les organisations patronales rembourseront les employeurs sur factures détaillées (salaires + charges). Les salaires des responsables fédéraux restent à la charge de leur organisation syndicale. L'indemnisation portera sur la journée de réunion de la Commission nationale paritaire (8 heures), ainsi qu'une demi-journée (4 heures) au titre de la préparation de cette réunion entre syndicats de salariés.

#### **Indemnisation des frais**

En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 14 du 13 décembre 2006 BO conventions collectives 2007-3 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.*

Deux négociateurs salariés par syndicat seront indemnisés.

Les frais de déplacement des négociateurs salariés seront remboursés sur justificatifs par les organisations patronales. La base de remboursement des frais de déplacement sera la suivante :

- trajets simples inférieurs à 600 kilomètres : tarifs SNCF (2e classe) ;
- trajets simples supérieurs à 600 kilomètres : tarif YB Air France.

Les frais d'hébergement et de repas seront pris en charge par l'organisation patronale de la façon suivante : frais réels sur justificatifs ou factures des centrales syndicales plafonnés à :

- hôtel et petit déjeuner : 85 euros ;
- repas (pour 2 repas) : 35 euros.

Soit au total 120 euros par déplacement.

Ce barème est applicable à compter du 1er janvier 2007.

## Modalités

En vigueur non étendu

Les indemnités ne seront acquises que pour les salariés figurant sur la liste de présence.

Les justificatifs et les demandes d'indemnisation devront être transmis par l'organisation syndicale représentative qui a mandaté le délégué, dans les 30 jours qui suivent le mois de la réunion. Passé ce délai, il y aura forclusion.

Dans un délai qui ne dépassera pas 60 jours à partir de la fin du mois de la réunion, le remboursement sera effectué par les organisations patronales aux organisations syndicales de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

## Entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Cet accord entre en vigueur à la date de signature, avec effet à la date de la réunion ayant permis sa conclusion, soit le 4 mars 1993.

Il est conclu pour une année et se prolongera par tacite reconduction sauf dénonciation par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une des parties contractantes, au plus tard dans les 3 mois avant la date d'expiration du présent accord.

## Date d'entrée en vigueur de la CCN. Avenant du 18 octobre 1999

En vigueur étendu

Par avenant négocié, la convention collective du thermalisme entre en vigueur à compter du 1er janvier 2000.

Fait à Paris, le 18 octobre 1999.

## Prévoyance Avenant n° 2 du 29 novembre 1999

Syndicat national des établissements thermaux ;  
Union nationale des établissements thermaux.

Fédération des services publics et des services de santé FO ;  
CFE-CGC.

## ACCORD DE PRÉVOYANCE

### Préambule.

#### Article 1

En vigueur étendu

A partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés doivent bénéficier d'un régime de prévoyance souscrit par l'employeur, couvrant les risques d'incapacité temporaire, d'invalidité et de décès.

Si un salarié n'ayant pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article vient à être absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions à compter du jour où il aura acquis l'ancienneté requise, sous réserve qu'il fasse toujours partie de l'effectif de l'établissement.

Pour la détermination de l'ancienneté pour le régime de prévoyance, il est tenu compte de celle acquise au titre du contrat de travail en cours. Cette ancienneté sera complétée par celle acquise au titre des contrats effectués dans l'établissement pendant l'année civile précédant le contrat en cours.

Les saisonniers bénéficieront de cet accord de prévoyance après 12 mois de travail effectué sur des saisons consécutives au sein d'une même entreprise à l'exception des interruptions légales telles que maladie, maternité...

### Incapacité temporaire.

#### Article 2

En vigueur étendu

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés, pendant la durée de l'absence, bénéficieront des garanties ci-après à condition :

- d'avoir justifié, dans les 48 heures, de cette incapacité ;
  - d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
  - d'être soignés sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne.
- Salariés permanents ou CDD non saisonniers

A partir du 11<sup>e</sup> jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, immédiatement en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les salariés recevront pendant 90 jours, sur l'année civile, une indemnité calculée de telle sorte qu'ils percevront, après déduction des charges sociales, entre le régime de prévoyance, la sécurité sociale et un éventuel complément de salaire (mi-temps thérapeutique), 100 % de leur salaire net de tous prélèvements sociaux.

Salariés saisonniers

A partir du 31<sup>e</sup> jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident de la vie privée (ramené au 11<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation) et immédiatement en cas d'accident de travail, d'accident de trajet ou maladie professionnelle, les salariés recevront pendant 90 jours, sur une période de 12 mois, une indemnité calculée de telle sorte qu'ils percevront après déduction des charges sociales, entre le régime de prévoyance et la sécurité sociale et un éventuel complément de salaire (mi-temps thérapeutique), 100 % de leur salaire net de tous prélèvements sociaux.

Pour les 2 catégories de salariés, au-delà de cette période et dans la limite de 3 ans diminuée des 90 jours, l'indemnisation sera calculée sur la base de 80 % du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale ainsi que d'un éventuel complément de salaire (mi-temps thérapeutique).

Pendant les 90 jours et au-delà de cette période, le salaire à prendre en considération sera le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise.

Les indemnités journalières versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

### **Invalidité - Incapacité permanente professionnelle.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

En cas d'invalidité, il est versé une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse et au plus tard jusqu'au 60<sup>e</sup> anniversaire.

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité de deuxième ou troisième catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente complémentaire aux prestations de sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire brut (prestations sécurité sociale comprises).

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité de première catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 65 %, percevront une rente complémentaire aux prestations de la sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 48 % de leur salaire brut (prestations sécurité sociale comprises).

Pour l'application de la garantie invalidité, le salaire de base sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt initial de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel entre la date d'arrêt et la date de mise en invalidité.

Les revalorisations ultérieures de la rente seront effectuées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

En aucun cas, le total des ressources formé par la rente sécurité sociale, éventuellement le salaire réduit, les prestations ASSEDIC, le régime de prévoyance, etc., ne peut excéder 100 % du salaire net.

### **Décès - Rente éducation.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié avant l'âge de 65 ans, ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) survenue avant 60 ans et entraînant la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de troisième catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) en fonction de leur choix après la survenance du sinistre :

- soit un capital fixé à 170 % du salaire annuel brut de base, quelle que soit la situation de famille de l'assuré ;
- soit un capital fixé à 85 % du salaire annuel brut de base et majoré d'une rente éducation versée à chaque enfant à charge, égale pour chacun d'eux à 7 % du salaire annuel de base.

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage. Elle sera revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

Le salaire de base à prendre en considération sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel entre la date d'arrêt du travail et la date du décès ou de l'IAD.

Le paiement au titre de l'invalidité absolue définitive met fin à la garantie. En cas de décès ultérieur, il ne sera pas versé un nouveau capital ou une nouvelle rente éducation.

(Les exclusions de garantie sont celles prévues par la loi.)

## Financement du régime de protection sociale complémentaire.

### Article 5 En vigueur étendu

Les cotisations versées à l'organisme de prévoyance, en contrepartie des prestations ci-dessus, sont réparties de la façon suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge des salariés.

Les cadres et assimilés, tels que définis par les articles 4 et 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947, bénéficient d'un régime de prévoyance spécifique dont les avantages ne peuvent globalement être inférieurs au régime ci-dessus.

La répartition des cotisations qui leurs sont propres devra respecter, en ce qui concerne la tranche A des salaires, les dispositions de la convention nationale du 14 mars 1947.

Les cotisations sont dues dès l'entrée du salarié dans l'entreprise.

### Article 6 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés inscrits à la date d'effet de l'accord à l'effectif des établissements relevant de la convention collective du thermalisme.

### Article 7 En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 6 du 9 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-11 étendu par arrêté du 2 décembre 2002 JORF 11 décembre 2002.*

#### 7.1. Choix de l'organisme assureur

En vue d'assurer effectivement la mutualisation des risques couverts ci-dessus détaillés, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la codésignation d'organismes assureurs qui ont proposé les meilleures conditions.

En conséquence, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme devront, sauf exception indiquée à l'article 7.3, adhérer à l'une des institutions de prévoyance désignée ci-après :

- AGRR Prévoyance ;
- APICIL-ARCIL Prévoyance,

institutions de prévoyance agréées relevant des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale à un taux global de cotisation qui sera également fixé à 1,30 %.

Ces organismes assureront la gestion du présent régime dans le cadre d'une stricte coassurance au prorata des encaissements réalisés par chacun d'eux (avenant n° 4 du 16 mai 2000) conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

#### 7.2. Garantie du maintien du taux global de cotisation

Les organismes s'engagent à maintenir le taux global de cotisation indiqué dans l'avenant pendant 3 ans.

#### 7.3. Mise en place du régime

Les entreprises non couvertes, à la date d'application du présent accord, devront souscrire, à la date d'effet fixé dans l'accord, au régime mis en place auprès de l'un des organismes désignés.

Les entreprises déjà couvertes, à la date d'application du présent accord, pour des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur devront se mettre en conformité en rejoignant l'un des organismes désignés au plus tard au 1er janvier 2001.

Les entreprises déjà couvertes, à la date d'application du présent accord, pour des garanties au moins égales et de taux de cotisation à la charge du salarié au maximum équivalent, pourront poursuivre leur contrat ou rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'échéance de leur contrat.

Les entreprises qui auraient mis en place antérieurement à la prise d'effet du présent accord la couverture, sous forme de rentes, de l'incapacité du travail ou de l'invalidité devront organiser également en cas de changement d'organisme assureur :

- le maintien de cette garantie pour les bénéficiaires de rentes incapacité de travail et invalidité ;
- la poursuite de la revalorisation des rentes éducation ou rentes de conjoint en cours de service.

#### 7.4. Bilan annuel établi par les organismes désignés

Les comptes de résultats annuels seront réalisés par l'organisme apériteur tel que défini à l'article 7.5. ci-après, à partir de ses propres données comptables et des données comptables fournies par l'autre organisme au plus tard le 30 avril pour une présentation des comptes consolidés. Ces derniers comporteront :

- les résultats techniques par exercice de survenance ;
- les comptes de résultats annuels.

Par ailleurs, il sera mis à la disposition de la commission paritaire de suivi toutes informations statistiques portant sur :

- le nombre d'adhérents par organisme ;
  - le nombre moyen de salariés par adhérent ;
  - le niveau de salaire moyen ;
  - la répartition des salariés par sexe, ...
- 7.5. Organisme apériteur

Un des deux organismes désignés effectuera, alternativement chaque année, la consolidation des comptes pour la présentation à la commission paritaire de suivi du régime.

Cet organisme est également chargé d'organiser la compensation financière liée à la coassurance.

**Article 8**  
**En vigueur étendu**

Il est convenu entre les parties au présent accord qu'est constituée une commission de suivi, composée d'un représentant par organisation syndicale signataire. Les conditions et modalités de mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard tous les 5 ans conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994. A cette fin, la commission de suivi se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Une fois par an, cette commission entendra les organismes gestionnaires du régime de protection sociale complémentaire, afin que ceux-ci leur présentent les résultats de gestion permettant de faire le point sur l'évolution du régime.

**Article 9**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord est applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

**Article 10**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois notifié par courrier recommandé avec avis de réception.

**Article 11**  
**En vigueur étendu**

Il est convenu que le présent accord de prévoyance est complété par le contrat de garanties collectives signé, d'une part, par les organismes de prévoyance concernés et, d'autre part, par les parties signataires.

Fait à Paris, le 29 novembre 1999.

## **Contrat de garanties collectives Annexe du 29 novembre 1999**

**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux de la convention collective du thermalisme ont signé, le 29 novembre 1999, un avenant n° 2 à la convention instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet avenant désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime (article VII de l'avenant).

Le présent " contrat de garanties collectives " a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AGRPR Prévoyance et l'APICIL-ARCIL Prévoyance acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs et en qualité d'organismes gestionnaires. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant n° 2 à la convention collective, aux taux de cotisation fixés par ce même avenant.

Le présent " Contrat de garanties collectives " est ainsi conclu entre :

- les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 2 à la convention collective du thermalisme, d'une part, et
- l'AGRPR Prévoyance et l'APICIL-ARCIL Prévoyance, institutions de prévoyance agréées, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, d'autre part :

## **Champ d'application.**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Le présent contrat s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective du thermalisme prenant effet au

1er janvier 2000, et ce quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par l'avenant n° 2 à la convention collective du thermalisme (sous réserve dans ce dernier cas que cet avenant soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à des interruptions légales telles que maternité, maladie ou accident.

## **Assiette des cotisations.**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Est soumis à cotisations le salaire brut total (limité à la tranche A et la tranche B) de l'ensemble du personnel visé par l'avenant n° 2 à la convention collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

## **Salaire de référence servant au calcul des prestations.**

### **Article 3**

En vigueur étendu

#### 3.1. Incapacité temporaire

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire net total que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler. Les prestations sécurité sociale prises en compte dans le calcul de l'indemnisation complémentaire sont hors prélèvement de toute nature.

#### 3.2. Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

Le salaire annuel de référence est le salaire brut moyen ayant donné lieu à cotisations prévoyance au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Les prestations sécurité sociale prises en compte dans le calcul de l'indemnisation complémentaire sont hors prélèvement de toute nature.

## **Contrôle médical.**

### **Article 4**

En vigueur étendu

#### 4.1. Principe général

A toute époque, les organismes assureurs se réservent le droit de faire appel à leurs médecins experts qui auront libre accès auprès du salarié afin de pouvoir constater son état.

En cas de silence ou de refus du salarié, les prestations éventuellement en cours de service seront suspendues dans un délai de 30 jours à compter de la lettre de mise en demeure.

4.1.1. Lorsque le salarié a donné suite à la demande d'expertise médicale de l'organisme assureur, en cas de contestation du médecin expert de l'organisme assureur, une expertise contradictoire pourra être mise en oeuvre sur simple demande écrite du salarié. Dans ce cas, chaque partie pourra se faire assister du médecin de son choix. Les frais et honoraires des médecins assistant les parties restent respectivement à la charge de ces dernières.

4.1.2. Si à l'issue de l'expertise médicale contradictoire des conclusions communes ne peuvent être établies par les 2 médecins experts, il pourra être fait appel à un médecin tiers. Le médecin tiers sera choisi conjointement par le salarié et l'organisme assureur sur la liste des médecins experts auprès de la cour d'appel du lieu du domicile du salarié. Les frais et honoraires du médecin tiers seront pris en charge pour moitié par chaque partie.

## **Dévolution du capital décès.**

### **Article 5**

En vigueur étendu

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- et à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;

- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers.

### **Délais de prescription.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité de 3e catégorie ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

### **Subrogation.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les organismes assureurs sont subrogés de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses qu'ils ont supportées.

### **Principes de fonctionnement des adhésions.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

L'adhésion de chaque organisme est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs de l'AGRR Prévoyance et de l'APICIL-ARCIL Prévoyance, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° 2 à la convention collective du thermalisme ou dans le présent " Contrat de garanties collectives ".

### **Effet - Durée.**

#### **Article 9** En vigueur étendu

Le présent " Contrat de garanties collectives " aura un effet et une durée identiques à l'avenant n° 2 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention collective modifiant le choix des organismes assureurs désignés ;
- par les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 3 mois devra être respecté dans les 2 cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent " Contrat de garanties collectives ".

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du " Contrat de garanties collectives ", quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service (rentes éducation, indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle) sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La poursuite des revalorisations futures, ainsi que le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation) au profit des personnes en cours d'indemnisation devront faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 29 novembre 1999.

### **Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi Avenant n° 5 du 13 septembre 2000**

Syndicat autonome du thermalisme français ;  
Union nationale des établissements thermaux ;  
Syndicat national des établissements thermaux.

#### **Préambule.**

##### **Article 1** En vigueur étendu

En référence au titre V de la convention collective du thermalisme sur la formation et conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, précisé par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, une commission paritaire nationale de l'emploi est mise en place.

#### **Composition.**

##### **Article 2** En vigueur étendu

La commission se compose :

- de 2 représentants : un titulaire et un suppléant, désignés par chaque organisation syndicale représentative des salariés ;
- d'un nombre total égal de représentants de l'ensemble des organisations d'employeurs.

Le secrétariat administratif est assuré par la délégation patronale.

#### **Rôle de la commission.**

##### **Article 3** En vigueur étendu

1. En matière d'emploi, rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- elle permet l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel ;
- elle étudie la situation de l'emploi et son évolution ;
- elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- elle suit l'ensemble des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction du développement des nouvelles technologies ou de l'évolution de la demande ;
- elle s'efforce de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes.

2. En matière de formation professionnelle, la CPNE a pour mission :

- d'étudier les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'application des orientations et moyens en matière de formation professionnelle résultant de la négociation quinquennale.

Il en résulte un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant :

- la formation initiale (examen des modalités de mise en oeuvre) ;
- la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat (consultation préalable) ;
- la formation en alternance des jeunes (mise en oeuvre des moyens nécessaires, définition des qualifications professionnelles...) ;
- les priorités de gestion du congé individuel de formation ;
- la mise en oeuvre des aides publiques en faveur de la branche professionnelle.

#### **Fonctionnement.**

##### **Article 4** En vigueur étendu

Dans le délai d'un an à compter de la date du présent accord et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord, en particulier en ce qui concerne les différentes attributions relevant de cette commission (1).

La commission pourra aussi se réunir, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs, à condition que celle-ci en ait fait la demande motivée au secrétariat administratif qui doit alors effectuer dans un délai maximum de 2 mois les convocations à l'ensemble des partenaires.

Les décisions seront prises à la majorité des membres présents ou représentés. Elles seront applicables dans les établissements thermaux relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 octobre 1999.

L'indemnisation des 2 négociateurs salariés par syndicat se fera conformément aux articles 2 et 3 du premier chapitre de la convention collective nationale définissant l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires.

Fait à Paris, le 13 septembre 2000.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté d'extension du 22 février 2001, art. 1er).*

## **Lissage de la rémunération Avenant d'interprétation du 22 octobre 2001**

Union nationale des établissements thermaux ;  
Syndicat national des établissements thermaux ;  
Syndicat autonome du thermalisme français.

Fédération des services publics et des services de santé FO ;  
CFDT.

### **Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail**

*En vigueur non étendu*

Titre II, article 1-8 " Lissage de la rémunération "

" Lorsque le salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de travail prévue... "

Interprétation :

Cette circonstance vise les absences du fait du salarié.

" Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. "

Interprétation :

Les rappels de salaire, s'il y a lieu, seront calculés aux taux légaux en vigueur.

Fait à Paris, le 22 octobre 2001.

## **Date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000 Avenant n° 3 bis du 11 avril 2000**

Syndicat national des établissements thermaux ;  
Union nationale des établissements thermaux.

Fédération des services publics et des services de santé FO ;  
CFE-CGC ;  
CGT.

*En vigueur non étendu*

L'avenant n° 3 portant sur la modification du champ d'application de la convention collective du thermalisme prend effet au 1er janvier 2001.

## **ARTT Avenant du 22 octobre 2001**

Union nationale des établissements thermaux ;  
Syndicat national des établissements thermaux ;

Syndicat autonome du thermalisme français.

Fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière ;  
CFDT.

### En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 12 décembre 2000 sur l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.  
Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre, d'une part, de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, et de ses décrets, d'autre part, dans le cadre de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000.

Le présent accord a pour objet :

- de déterminer les règles que se donne la branche du thermalisme, en matière d'aménagement du temps de travail et de préservation de l'emploi, tout en permettant aux entreprises de poursuivre un développement harmonieux dans la profession, en tenant compte de leur spécificité et dans le plus grand respect de l'amélioration des soins, de l'accueil des curistes, ainsi que des aspirations du personnel ;
- de fixer les conditions de rémunérations des salariés dans le cadre de l'application du présent accord et du nouvel aménagement du temps de travail ;
- d'établir le cadre d'application desdites lois qui permettra, dans la branche d'activité, de fixer, dans les limites acceptables, le coût de la réduction de la durée du travail.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que soit prise en compte la diversité des situations, des tailles et des stratégies des établissements, afin de préserver leurs spécificités et leurs impératifs de gestion. Le présent accord s'applique dès son extension aux établissements de plus de 20 salariés relevant de la convention collective étendue du thermalisme.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus comportant une représentation syndicale, la mise en oeuvre des dispositifs de cet accord national doit faire l'objet d'une négociation préalable et d'un accord avec les délégués syndicaux, en particulier sur la modulation du temps de travail, le temps partiel, les repos hebdomadaires ... Dans ce cas, le présent accord devient un cadre de référence qui pourra être complété au niveau de ses conditions et modalités d'application, qui en aucun cas ne pourront être inférieures à celles du présent accord ;

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer directement cet accord et bénéficier ainsi des aides légales sous réserve de se conformer aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. S'il existe un délégué syndical, un accord d'entreprise pourra être négocié.

L'ensemble des mesures dérogatoires de cet accord est applicable à toutes les entreprises thermales quel qu'en soit l'effectif.

Conformément au titre VI de la convention collective, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations et les emplois entre les hommes et les femmes. Il en sera de même pour les travailleurs handicapés, conformément au titre IV, article 6 de la convention collective.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, et conclus antérieurement à son entrée en vigueur, sous réserve de leur conformité avec le présent accord.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du thermalisme, défini au titre Ier, article 2 de ladite convention.

Conformément à cet article, la convention et ses annexes règlent les rapports entre employeurs et salariés - quelles que soient les fonctions que ces derniers y exercent - travaillant dans des sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des établissements thermaux, sises en France métropolitaine, y compris la Corse, mais également dans les DOM, autorisés à dispenser des soins, notamment aux assurés sociaux, conformément à la réglementation en vigueur.

Elles ne s'appliquent pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral ;
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal ;
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents ;
- aux hôpitaux thermaux.

### **TITRE Ier : Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnels concernées.**

#### En vigueur étendu

##### 1. Définition de la durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend des périodes pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée des pauses légales, définie au titre VII, article 1er de la convention collective du thermalisme, ne constitue pas du travail effectif lorsque le salarié est

libre de vaquer à ses occupations.

Pour les salariés soumis par l'employeur au port d'une tenue de travail spécifique, la durée nécessaire à l'habillage et au déshabillage (soit 10 minutes minimum par jour) est considérée comme du temps de travail effectif. Cette durée doit faire l'objet de contreparties (soit sous forme de repos, soit sous forme financière) dont le montant et la nature seront déterminés par les accords d'entreprise ou, par défaut, par avenant au contrat de travail.

## 2. Nouvelles durées collectives du travail

La durée légale du travail est de :

- 35 heures par semaine en moyenne et de 1 600 heures par an, au 1er janvier 2000, pour les établissements de plus de 20 salariés ;

- 39 heures par semaine pour les établissements de 20 salariés et moins. Ceux-ci peuvent néanmoins anticiper le passage de 39 heures à 35 heures par application directe du présent accord.

La durée légale du travail conditionne le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures par jour.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 13 heures et doit respecter un repos journalier de 11 heures minimum continues (conformément aux articles 2 et 3 du titre VII de la convention collective du thermalisme).

Pour l'ensemble du personnel, lorsque la nouvelle durée collective du travail représente une réduction par rapport à la durée collective antérieure, elle est sans incidence sur la rémunération acquise par le salarié.

### Personnel cadre

Les cadres dirigeants (directeur général, cadre supérieur) :

Ils ont des responsabilités qui impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils ont un réel pouvoir de décision et un degré élevé d'autonomie et de responsabilité ; ils sont seuls juges de leurs horaires de travail pour accomplir leur mission.

Ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail, et la réduction du temps de travail prévue dans cet accord de branche ne s'applique pas pour eux, conformément à l'article L. 212-15-1.

Les cadres intermédiaires :

Compte tenu de la diversité des établissements concernés, cette catégorie de cadres est définie par l'accord d'entreprise ou, à défaut, par le contrat de travail.

Il s'agit de cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service, ou dont les horaires ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, qui s'élèvera au maximum à 217 jours par an.

L'accord d'entreprise ou le contrat de travail précisent le nombre de jours de travail par an, ainsi que les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

Les bulletins de salaire feront apparaître, au mois le mois et en cumul, le nombre de jours effectivement travaillés depuis le début de l'année civile.

L'accord d'entreprise ou le contrat de travail mettant en oeuvre une convention de forfait en jours devra également préciser :

- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;

- les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

a) A l'initiative de l'employeur :

Pour moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur. Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de 7 jours ouvrés, sauf urgence et avec l'accord du salarié.

b) A l'initiative du salarié :

Pour l'autre moitié capitalisée, la ou les dates seront arrêtées par le salarié, eu égard au degré d'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps.

Toute modification par le salarié de ces dates ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de 7 jours ouvrés.

Si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou aux dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur. Dans le cas où le nombre de jours travaillés par le salarié dépasse le plafond annuel

fixé par l'accord collectif, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement, ce nombre de jours réduisant à due concurrence le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Les cadres soumis à l'horaire collectif :

Ces cadres bénéficient du présent accord dans les mêmes conditions que les autres catégories de personnel.

### 3. Astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Si le salarié est joignable par un moyen de communication (téléphone, bip ..), il reçoit en compensation de chaque heure d'astreinte effectuée une indemnité égale à 5 % de son salaire horaire de base.

Le versement de cette indemnité peut être compensé par l'attribution d'un logement gratuit qui sera considéré comme un avantage en nature.

Dans ces deux situations, toute intervention du salarié dans l'établissement est considérée comme du travail effectif et entraînera une rémunération calculée conformément à la réglementation de la durée de travail.

La programmation individuelle de ces périodes d'astreinte devra être établie avec le salarié au moins 15 jours à l'avance.

*Arrêté du 7 mars 2003 art. 1 : le point relatif aux cadres intermédiaires de l'article 2 (nouvelles durées collectives du travail) du titre 1er (Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnes concernées) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier paragraphe de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail un accord complémentaire fixe :- les catégories de salariés concernés :- le nombre annuel de jours travaillés et non pas le plafond annuel :- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos :- les conditions de contrôle de son application ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte. Le b relatif aux journées de repos prises à l'initiative du salarié du point relatif aux cadres intermédiaires de l'article 2 du titre 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier paragraphe de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, dont il résulte que les salariés en forfait jours sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Le troisième alinéa de l'article 3 (astreintes) du titre 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.*

## **TITRE II : Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail.**

### **En vigueur étendu**

#### 1. Modulation du temps de travail

##### Préambule

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises ont la possibilité de mettre en place, pour tout ou partie des catégories de personnel et tout type de contrat, la modulation du temps de travail. La modulation du temps de travail est nécessaire à une meilleure adéquation de l'organisation des horaires de travail afin de répondre à la variabilité de la charge de travail nécessitée par l'activité saisonnière, difficilement prévisible, du thermalisme.

##### Définition et conditions de mise en oeuvre

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année. La durée annuelle du travail ne doit en aucun cas dépasser 1 600 heures et 35 heures en moyenne hebdomadaire.

Les dispositions ci-dessous constituent un cadre pouvant être appliqué au sein des établissements en l'absence d'accord d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après consultation préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

##### Période de modulation

La période de modulation ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient, soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après négociation avec les organisations syndicales représentatives et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et s'il existe du CHSCT. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord, la période de modulation devra faire l'objet d'une information du personnel par voie d'affichage.

Dans le cadre de la modulation collective, il est possible de prévoir des calendriers individualisés en respectant les dispositions du présent accord et notamment en établissant au niveau de l'entreprise les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné.

##### Calendriers

Les calendriers prévisionnels (collectifs et individuels) seront remis au mois de décembre aux salariés permanents et adressés 15 jours avant le début de la saison aux salariés saisonniers, après avoir fait l'objet d'une information préalable aux représentants du personnel de l'établissement, s'il y en a.

Si l'établissement ne possède pas de représentants du personnel, ces calendriers prévisionnels seront affichés au mois de décembre pour les salariés permanents, et 15 jours avant le début de la saison pour les salariés saisonniers.

Il pourra être recouru au chômage partiel lorsque l'entreprise ne pourra assurer le minimum d'heures prévues par le calendrier de modulation, sous réserve de l'application des articles L. 351-2 et R. 351-50 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique au cours de la période de modulation, ou en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, aucune retenue ne pourra être effectuée sur le dernier bulletin de salaire si le décompte des heures effectuées fait apparaître un trop-versé.

##### Plancher de modulation

0 heure.

#### Plafond de la modulation

48 heures par semaine (dans la limite de 6 semaines par an dont maximum 4 semaines en continu) et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

#### Délai de prévenance et conditions de modification des calendriers

7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle le changement doit intervenir.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible, d'accroissement exceptionnel d'activité, le délai de prévenance pourra être ramené à 2 jours ouvrés. En contrepartie, le salarié bénéficiera d'une heure payée ou récupérée.

Les modifications seront portées sur le tableau d'affichage du personnel prévu à cet effet et les salariés concernés seront prévenus directement en respectant les délais de prévenance ci-dessus.

#### Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée du travail applicable au salarié concerné.

En cas de période non travaillée (congés payés, maladie, congés pour événements familiaux ..), donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de travail prévue, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

#### Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

#### Contrepartie de la modulation

En contrepartie de la modulation du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires sera réduit à 90 heures par an.

#### Décompte et paiement des heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures dépassant les durées maximales fixées et celles dépassant la durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine travaillée ou 1 600 heures par an, conformément aux articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail seront considérées comme heures supplémentaires au regard de la loi et ouvriront droit au repos compensateur légal.

#### Travail temporaire

L'employeur peut recourir aux services de travailleurs temporaires, dans les conditions précisées aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail. Conformément à l'article L. 432-4-1 du code du travail, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel en faisant fonction en sont tenus informés.

#### Bilan d'application

Un bilan d'application de la modulation sera communiqué, au moins une fois par an, au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel et au CHSCT.

## 2. Contrat de travail intermittent

### Principe

Compte tenu des spécificités de l'activité thermale qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, les entreprises pourront conclure des contrats de travail intermittents, conformément aux dispositions des articles L. 212-4-12 et suivants du code du travail.

### Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit indiquer :

- la qualification ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La fréquentation des établissements déterminant les périodes et les niveaux d'activité, il sera remis au personnel, au plus tard 7 jours avant le début des périodes de travail, la répartition du temps de travail au sein de ces périodes.

Le contrat de travail pourra définir, soit une rémunération lissée, indépendante de l'horaire accompli, soit une rémunération strictement conforme aux heures réellement effectuées.

Dans le cas d'une rémunération lissée, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de travail prévue, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

### 3. Travail à temps partiel

#### Définition

Est considéré comme du travail à temps partiel tout horaire hebdomadaire inférieur à la durée légale ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure.

#### Principe

Le recours au travail à temps partiel, sur des emplois permanents ou de durée déterminée, peut permettre aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou modulé sur l'année, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés.

Il peut permettre notamment :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;
- de répondre aux besoins spécifiques de certains établissements en raison de la nature de leur activité.

Lorsqu'il ne s'agit pas d'un temps partiel à l'initiative du salarié, sauf accord exprès de celui-ci, l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 10 heures ou l'équivalent apprécié sur le mois.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en oeuvre au sein des entreprises avec l'accord du salarié, dans les limites et conditions définies aux articles ci-après, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-4-7 du code du travail, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier, avec l'accord de la direction, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, en raison des besoins de leur vie familiale.

La demande en sera faite à l'établissement 1 mois à l'avance.

Un avenant au contrat de travail établira les périodes non travaillées.

Indépendamment de la situation ci-dessus (temps partiel pour les besoins de la vie familiale), les établissements s'attacheront à proposer en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficieront d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-9 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à l'information du personnel. L'affichage sera daté.

Les salariés à temps complet bénéficieront, dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus, pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

#### Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel, ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein, donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires, ainsi que leur nombre maximum ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés, et sauf opposition du salarié intéressé, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification fait l'objet d'un avenant au contrat de travail initial, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Par ailleurs, lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, dans les mêmes conditions que précédemment, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### Durée du travail

##### Répartition de l'horaire de travail. - Modifications des horaires

Le contrat de travail à temps partiel doit prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours travaillés de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

La période minimale de travail continu rémunéré est de 2 heures.

Dans une journée il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité.

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité thermique, les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent comporter une interruption de plus de 2 heures - avec un maximum de 4 heures - au cours d'une même journée, dont l'amplitude ne pourra dépasser 13 heures.

En contrepartie de la dérogation concernant l'interruption de plus de 2 heures, le salarié bénéficiera d'une rémunération de 2 % du taux horaire sur toute heure d'interruption excédant 2 heures.

La modification de la répartition des horaires de travail doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

##### Heures complémentaires

Conformément aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire, ou mensuelle, de travail prévue dans son contrat.

Le contrat de travail doit fixer les limites d'application de ces heures complémentaires. Au-delà de cette limite d'heures complémentaires, le refus par le salarié ne saurait constituer une faute, ou une cause de sanction disciplinaire ou de licenciement.

Toute heure portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donnera lieu à une majoration de salaire de 25 %.

##### Travail à temps partiel modulé (art. L. 212-4-6 du code du travail)

###### a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail.

Pour les personnels dont la durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire ou mensuelle de travail n'excède pas en moyenne, sur la période de référence, la durée stipulée au contrat.

Le contrat de travail devra mentionner la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence, ainsi que les modalités de décompte de la durée du travail du salarié.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine, ou entre les semaines du mois, devra être notifiée au salarié au moins 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La durée minimale hebdomadaire de travail ne pourra être inférieure à 10 heures, ou l'équivalent apprécié sur le mois.

La durée minimale de travail continu pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées respectivement à :

- pour une durée hebdomadaire de référence :
- limite inférieure : 10 heures ;
- limite supérieure : 34 heures.

- pour une durée mensuelle de référence :

- limite inférieure : 43 heures ;

- limite supérieure : 148 heures.

Etant précisé que l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée. Les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning mensuel, qui précisera la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de la période considérée, et ce, 7 jours avant le début de la période de travail.

b) Catégories professionnelles concernées.

Ces dispositions peuvent s'appliquer à toutes les catégories de personnel titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, et dont l'horaire hebdomadaire, ou mensuel, est compris entre les limites inférieures et supérieures suscitées.

c) Droits des salariés à temps partiel.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient, en proportion de leur durée de travail, de tous les droits reconnus aux salariés à temps complet.

d) Lissage de la rémunération.

A la demande du salarié, le paiement de la rémunération pourra être lissé sur la base de l'horaire moyen annuel et dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein soumis à la modulation.

e) Information des représentants du personnel.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, le CHSCT, à défaut les délégués du personnel, seront régulièrement informés et consultés, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et de ses perspectives d'évolution.

A cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise ou d'établissement un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

*Arrêté du 7 mars 2003 art. 1 : A l'article 1er du titre II (Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail), la deuxième phrase du troisième alinéa du point relatif au lissage de la rémunération ainsi que le point relatif à la rupture du contrat de travail sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations. A l'article 2 (contrat de travail intermittent) du titre II susmentionné, la deuxième phrase du quatrième alinéa du point relatif au contrat de travail intermittent ainsi que le cinquième alinéa du même point sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 précités du code du travail pour la même raison qu'indiquée ci-dessus. Le point relatif à la définition du travail à temps partiel de l'article 3 (travail à temps partiel) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail aux termes desquelles sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure aux durées du travail applicables dans l'établissement.*

### **TITRE III : Heures supplémentaires.**

#### **En vigueur étendu**

Conformément aux articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, la durée légale est le seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

- 35 heures hebdomadaires pour les entreprises de plus de 20 salariés ;

- 35 heures hebdomadaires à partir de la date butoir pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Les heures supplémentaires pourront être récupérées ou rémunérées.

La bonification sous forme de repos compensateur prévue par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, pour les heures au-delà de 35 heures et jusqu'à 39 heures, peut être remplacée, avec l'accord du salarié, par un paiement équivalent.

Les heures supplémentaires, soumises ou non à autorisation de l'inspecteur du travail, ouvrent droit avec majoration ou bonification au repos compensateur dans les conditions déterminées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

### **TITRE IV : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.**

#### **En vigueur étendu**

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail, les établissements pourront organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, selon les modalités ci-après :

1. Attribution dans une période de 4 semaines

Conformément à l'article L. 212-9-1 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures par l'attribution sur une période de 4 semaines et selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journée de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Le calendrier préalablement établi devra tenir compte en partie des impératifs de fonctionnement de l'établissement, en partie des vœux des salariés.

Toute modification de ce calendrier devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

## 2. Attribution dans le cadre annuel

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra préalablement être convertie en journée entière de repos, correspondant à l'horaire quotidien du salarié. Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises par journée ou demi-journées, au plus tard dans les 12 mois qui suivent leur acquisition, et selon un calendrier prévisionnel. Elles n'auront aucune incidence sur la rémunération. En cas de rupture ou de suspension du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, la rémunération correspondant au solde des jours de RTT acquis et consommés fera l'objet d'une régularisation à la dernière échéance de paie.

Le calendrier préalablement établi devra tenir compte, en partie des impératifs de fonctionnement de l'établissement, en partie des vœux des salariés.

Toute modification de ce calendrier devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine, ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année, et en tout état de cause celles effectuées au-delà d'un plafond annuel de 1 600 heures. Elles sont soumises aux dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

### a) A l'initiative de l'employeur :

Pour moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur. Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de 7 jours ouvrés sauf urgence et avec l'accord du salarié. En cas d'urgence, le délai de prévenance pourra être ramené à 2 jours ouvrés. En contrepartie, le salarié bénéficiera d'une heure payée ou récupérée.

### b) A l'initiative du salarié :

Pour l'autre moitié capitalisée, la ou les dates seront arrêtées par le salarié. Toute modification par le salarié de ces dates ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de 7 jours ouvrés.

Si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

## **TITRE V : Compte épargne-temps.**

### **En vigueur étendu**

#### 1. Préambule

Les dispositions qui suivent ont pour objet la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises qui le souhaitent pourront mettre en oeuvre ce dispositif soit dans le cadre d'un accord d'entreprise qui pourra déroger aux dispositions ci-après, soit à défaut d'accord d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et en leur absence, après information du personnel.

#### 2. Salariés bénéficiaires

Pour ouvrir un compte, les salariés intéressés, ayant au moins 16 mois d'ancienneté, devront effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

#### 3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an au salarié, l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

#### 4. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les primes éventuellement prévues dans le cadre des accords d'entreprise, quelle qu'en soit la nature et la périodicité ;
- lorsqu'il existe tout ou partie de l'intéressement (sous réserve que l'accord d'intéressement le prévoit) conformément à l'article L. 441-8 du code du travail ;
- le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, selon l'article L. 212-5 du code du travail, à l'exclusion du repos compensateur légal ;
- les heures de repos au titre de la bonification prévue par l'article L. 215-5 du code du travail ;
- le report de congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la cinquième semaine conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail ;
- le report d'une partie des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié, acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail.

La totalité des jours de repos reportés au titre des congés payés, des jours de repos acquis en contrepartie de la réduction du temps de travail, ainsi que les repos acquis au titre de la bonification et des heures de repos compensateur de remplacement ne pourra excéder 22 jours par an.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 1er mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter.

#### 5. Utilisation du CET

Le CET peut être utilisé pour financer en tout ou en partie notamment les congés non rémunérés d'une durée supérieure à 6 mois, et notamment :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congés sans solde ;
- congé pour maladie, accident ou handicap graves d'un enfant à charge conformément au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code ;
- congé pour formation professionnelle effectuée en dehors de temps de travail effectif ;
- financement de la cessation progressive ou totale d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans.

Ce compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de travailler à temps partiel dans les conditions des articles L. 122-28-8, L. 122-28-9 et L. 122-4-9.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les congés devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

Le congé pour maladie, accident ou handicap graves d'un enfant à charge n'est pas soumis à ces deux dispositions.

En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle ou sans solde devront avoir une durée minimale de 2 mois.

#### 6. Prise du CET

Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à 2 mois. Cette période est portée à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai ci-dessus (5 ans) ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Ces limites (5 ou 10 ans) ne sont pas applicables pour les salariés de plus de 50 ans qui doivent cesser leur activité de manière partielle ou totale.

#### 7. Valorisation des éléments affectés au compte

Si le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise du congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ.

Exemple : Modalités de conversion en temps de primes et autres éléments de salaire.

Exemple pour un salarié ayant un salaire de 8 000 francs brut et une durée de travail mensuelle contractuelle de 151,66 heures.

-

La conversion en temps de repos =

6 000 F (montant de la prime due)/52,74 F (salaire horaire)

= 113,76 heures de CET

Le salaire horaire est obtenu par :

Salaire mensuel brut/Nombre d'heures mensuelles contractuelles

-

#### 8. Indemnisation du congé

Si le compte est exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

#### 9. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 10. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

Le compte épargne-temps pourra être soldé à la demande du salarié, dans les mêmes conditions, pour autant que ce dernier renonce à son congé. Cette demande devra être notifiée à l'entreprise par écrit sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

## **TITRE VI : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective.**

### **En vigueur étendu**

1. Anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de 20 salariés, et moins

Il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, que les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés pourront s'engager dans une réduction du temps de travail, soit en contrepartie d'embauches d'au moins 6 % avec maintien de l'effectif pendant au moins 2 ans, soit pour éviter les licenciements économiques ; dans ce dernier cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

Dans le cadre de cette loi, la réduction du temps de travail doit être au moins de 10 % et l'horaire hebdomadaire de 35 heures maximum.

Les entreprises de 20 salariés et plus pourront également appliquer la réduction du temps de travail dans le cadre de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Dans les deux cas, la réduction du temps de travail de ces entreprises devra respecter les principes arrêtés dans le présent accord.

Pour ces entreprises, à défaut d'accord d'entreprise (négocié avec un délégué syndical ou un salarié mandaté) et en application du présent accord, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord et sur l'initiative du chef d'entreprise :

- soit après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, sur une note d'information remise préalablement ;
- soit, à défaut et lorsqu'il aura été établi un procès-verbal de carence d'élection des délégués du personnel (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés), après consultation du personnel de l'entreprise, également sur une note d'information.

La note d'information remise aux délégués du personnel, ou au personnel de l'entreprise, devra notamment préciser :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction et, le cas échéant, les étapes de celle-ci ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ;
- les modalités de décompte de ce temps, applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- la durée maximale quotidienne de travail ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum 2 ans) ;
- la création d'une commission paritaire de suivi d'entreprise, constituée en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que cette commission devra se réunir au moins une fois par semestre pendant les 3 premières années et comprendre au minimum 2 salariés ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ;
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

La note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi et communiquée, pour enregistrement, à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord qui pourra faire part, par écrit, à l'entreprise, de ses observations éventuelles portant sur son contenu.

Ces observations écrites seront transmises aux délégués du personnel, s'ils existent, puis affichées au sein de l'entreprise.

2. Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allègement des charges sociales

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises pourront mettre en oeuvre la réduction aidée du temps de travail à compter du 1er janvier 2001 dans les conditions suivantes :  
Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise (négocié avec un délégué syndical ou un salarié mandaté) et en application du présent accord, sur l'initiative du chef d'entreprise, soit après consultation des délégués du personnel, soit, à défaut de délégués du personnel (constaté par un procès-verbal

de carence), par une note d'information remise aux salariés.

Cette note d'information devra notamment comporter :

- la nouvelle durée du travail ;
- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
- la durée maximale quotidienne du travail ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés ;
- le nombre d'emplois créés ou préservés, les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
- le délai de réalisation des embauches ;
- les éléments du plan de formation ;
- les modalités de suivi et de mise en oeuvre de l'aménagement et réduction du temps de travail par une commission paritaire d'entreprise de suivi créée à cet effet.

La note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi et communiquée, pour enregistrement, à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord qui pourra faire part, par écrit, à l'entreprise, de ses observations éventuelles portant sur son contenu.

Ces observations écrites seront transmises aux délégués du personnel, s'ils existent, puis affichées au sein de l'entreprise.

Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail avec allègement des charges sociales doit faire l'objet d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions dudit article 19 précité.

## **TITRE VII : Commission paritaire nationale de suivi.**

### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire nationale de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par organisation syndicale de salariés et par organisation d'employeurs, signataires de l'accord.

La commission se réunira au moins une fois par an, à l'initiative des employeurs, afin d'établir un bilan de l'application de l'accord. A cette réunion sera convoqué l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national.

Elle pourra, en outre, se réunir à la demande expresse de l'une ou l'autre des parties.

Fait à Paris, le 22 octobre 2001.

## **Contrats de prévoyance Avenant n° 9 du 14 novembre 2002**

Confédération nationale des exploitants thermaux (CNETh).

Fédération des services publics et service de santé FO ;  
CFDT.

### **En vigueur non étendu**

Le titre XII de la convention collective nationale du thermalisme portant sur l'accord de prévoyance est complété comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 14 novembre 2002.



	quelle que soit la filière																			
Agent qualifié	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté)	Agent administratif et d'accueil (ayant 4 ans d'ancienneté)	Agent de nettoyage (ayant 4 ans d'ancienneté)																	
	Agent thermal AST	Aide-comptable	Agent de blanchisserie (ayant 4 ans d'ancienneté)																	
	Surveillant(e) de baignade	Secrétaire bureautique	Agent de surveillance (ayant 4 ans d'ancienneté)																	
	Esthéticienne		Jardinier(ère)																	
			Magasinier(ère)	<RL																

				<RL					Manutentionnaire	<R>										
			Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté)																	
			Opérateur(trice) de laboratoire d'entretien et de maintenance	<RL						<RL										Ouvrier

Catégorie agents de maîtrise

Technicien qualifié	Diététicien(ne) DE	Comptable	Chef																	
	Responsable de service(s)	Assistant(e) de direction	jardinier(ère)																	
	Pédicure-podologue DE	Agent commercial	Technicien(ne) d'entretien et de maintenance																	
		Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice)	Agent de blanchisserie chef d'équipe																	
Technicien qualifié	Infirmier(ère) DE	Comptable	Technicien(ne) d'entretien et de maintenance																	
	Masseur-kinésithérapeute DE	Assistant(e) de direction	Technicien de laboratoire	<RL						<RL										Informaticien(ne) <R>
		Agent commercial et administra-																		

		teur(trice)												
Technicien	Infirmier(ère)	Informaticien(ne)												
hautement	DE	développeur(euse)	Responsable											
qualifié		et administra-	de laboratoire	<RL	Masseur-kiné-	teur(trice)	<RL	sithérapeute		Technicien(ne)	<R>			
		direction	de maintenance											

#### Catégorie cadres

Cadre	Masseur-kiné-	Chef comptable	Responsable
niveau 1	sithérapeute,		qualité
	cadre DE	Attaché(e) de	
		direction	Responsable
	Psychologue DE		de laboratoire
		Directeur(trice)	
		commercial(e)	Technicien(ne)
			d'entretien et
		Directeur(trice)	de maintenance
		du personnel	
			Directeur(trice)
		Directeur(trice)	technique
		informatique	
Cadre		Directeur(trice)	
niveau 2		d'exploitation	

## Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 22 novembre 2006

Conseil national des exploitant thermaux.

Fédération des services publics et des services de santé FO ;  
CGT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

La branche thermalisme doit répondre à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié ;
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés ;
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois ;
- ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- insertion des jeunes, évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche ;
- favoriser les parcours professionnels de l'ensemble des salariés au sein de la branche, et notamment ceux des salariés connaissant des difficultés.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un dispositif de négociation afin de mettre en oeuvre dans la branche les dispositions découlant de la loi du 4 mai 2004, tout en renforçant la politique de la formation professionnelle qui a fait ses preuves dans les entreprises de la branche.

Elles se donnent pour objectif une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des prestations de qualité auprès des curistes.

Compte tenu des échéances fixées par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties conviennent de :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les 3 ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 932-1 du code du travail ;
- définir la répartition de la contribution dite de professionnalisation (0,50 %, c. trav., art. L. 951-1 2° du 1er alinéa et 0,15 %, art. L. 952-1 1°) ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel de formation (DIF), de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de la mise en oeuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 934-2, 13e alinéa),
- mettre en oeuvre le développement de la VAE au bénéfice des salariés de la branche par une communication et un accompagnement adaptés et accessibles ;
- mettre en place le passeport et l'entretien individuel professionnel de formation.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche thermalisme de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés (conformément aux art. L. 132-12 et suivants du code du travail), des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, du 18 octobre 1999.

## **Chapitre Ier : Le plan de formation.**

### **En vigueur étendu**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation doit désormais contenir 3 types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences et, en tout cas, prioritairement, pour la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Toutes ces actions sont imputables dans les conditions prévues par l'article L. 900-2 du code du travail.

Les 3 catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

L'employeur est incité à prendre en compte le travail de l'observatoire des métiers pour orienter le plan de formation qu'il envisage.

### **Actions d'adaptation au poste de travail.**

#### **I.1**

#### **En vigueur étendu**

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

### **Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi.**

#### **I.2**

#### **En vigueur étendu**

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel), sous réserve du respect de la législation en vigueur concernant les

temps de repos.

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, et ce dans la limite légale.

### **Actions de développement des compétences.**

#### **I.3**

##### **En vigueur étendu**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;

- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale, pour autant elle est imposable et le salarié en est informé. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continu de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir par un écrit avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

### **Nombre d'heures effectuées hors temps de travail.**

#### **I.4**

##### **En vigueur étendu**

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

## **Chapitre II : Contrats de professionnalisation.**

### **II.1**

#### **En vigueur étendu**

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- en vue de compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité.
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir un titre homologué, un diplôme ou une reconnaissance professionnelle afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. (1)

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, aux termes desquelles les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, c'est-à-dire une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).*

### **II.2**

#### **En vigueur étendu**

Afin de mettre en oeuvre les actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois, suivant la liste établie par la CPNE ;

- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée si nécessaire à 40 % de la durée prévue au contrat.

### **II.3**

#### **En vigueur étendu**

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC ;

- salariés âgés de 21 ans et de moins de 26 ans : 75 % du SMIC.

- pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC ;

- salariés âgés de 21 ans et de moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

## **Chapitre III : Périodes de professionnalisation.**

### **III.1**

#### **En vigueur étendu**

Les périodes de professionnalisation concernent prioritairement :

- les salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

- les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de 2 années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum de 1 année d'ancienneté chez l'employeur ;

- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation, ou les salariés absents pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail sur une durée supérieure à 6 mois consécutifs ;

- les salariés qui ont interrompu leur carrière dans le cadre d'un congé syndical supérieur à un an ;

- les travailleurs handicapés (art. L. 323-3 du code du travail), pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;

- de permettre au salarié d'acquérir des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à des actions de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche.

### **III.2**

#### **En vigueur étendu**

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur (plan de formation) ou du salarié (DIF).

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### **III.3**

#### **En vigueur étendu**

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail à durée indéterminée. Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une rémunération selon les textes réglementaires en vigueur et ne peuvent dépasser 60 heures.

### **III.4**

#### **En vigueur étendu**

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder de 60 heures au maximum sur une même année civile le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF.

## **Chapitre IV : Tutorat.**

### **IV.1**

#### **En vigueur étendu**

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, l'employeur doit choisir un tuteur à l'intérieur de l'entreprise.

#### **IV.2** En vigueur étendu

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée ; elle sera incitée à suivre les formations relatives à la fonction de tuteur.

#### **IV.3** En vigueur étendu

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 salariés, ou exceptionnellement 3 après accord de la CPNE s'il a bénéficié d'une formation adaptée. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former si nécessaire. La charge de travail du tuteur doit tenir compte de cette fonction.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur.

#### **IV.4** En vigueur étendu

Le temps consacré par le tuteur à sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de mission tutorale seront pris en charge dans le cadre de la contribution " professionnalisation ".

Le salarié tuteur percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 50 euros brut par mois et pour le premier salarié tuteur, 40 euros par mois pour le deuxième, et 30 euros par mois pour le troisième.

### **Chapitre V : Dispositions relatives au droit individuel à la formation.**

#### **V.1** En vigueur étendu

Les salariés visés à l'article L. 933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, et justifiant de 1 année d'ancienneté, bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. (1)

L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année. (1)

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée prorata temporis.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation, et ceci à compter du 31 décembre 2005.

*(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).*

#### **V.2** En vigueur étendu

Les actions de formation éligibles au titre du DIF prioritaire, qui seront à définir par la CPNE, sont :

- à visée qualifiante, conformément à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- les actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.

#### **V.3** En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui ne justifient pas de 1 an d'ancienneté au 1er janvier de l'année N, mais en cours d'année, bénéficieront au 1er janvier de l'année N + 1 d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis. (1)

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 17).*

#### **V.4** En vigueur étendu

Compte tenu de la date de parution de la loi créant le droit individuel à la formation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant de 1 année d'ancienneté au 7 mai 2004, bénéficieront au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366 de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui acquièrent une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 bénéficieront au 1er janvier 2005 du DIF calculé prorata temporis.

#### **V.5** En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

#### **V.6**

##### **En vigueur étendu**

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront notamment se dérouler pour partie pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et, en l'absence de délégués syndicaux ou d'instance représentative du personnel, par accord individuel.

#### **V.7**

##### **En vigueur étendu**

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit, précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti ..).

#### **V.8**

##### **En vigueur étendu**

Lorsque durant 2 années civiles consécutives le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 933-4 du code du travail.

#### **V.9**

##### **En vigueur étendu**

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le solde de DIF existant au départ du salarié est transférable dans une entreprise de la branche, sous réserve de l'information préalable du nouvel employeur par le salarié.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

### **Chapitre VI : Observatoire.**

#### **VI.1**

##### **En vigueur étendu**

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation en vue de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

#### **VI.2**

##### **En vigueur étendu**

La CPNE peut déléguer à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession thermique.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

### **Chapitre VII : Entretien professionnel passeport formation**

## **Entretien professionnel.**

### **VII.1**

#### **En vigueur étendu**

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure pourra bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel avec un responsable hiérarchique. 2 concernera uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel. (1)

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. 2 a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le contenu et le déroulement de cet entretien sont définis par l'annexe ci-jointe : " guide de l'entretien professionnel ".

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi par l'employeur et remis au salarié dans les 15 jours de l'entretien ; il sera réputé accepté par le salarié à défaut de sa contestation par lettre recommandée adressée à l'employeur dans les 15 jours de sa réception.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, alinéa 6, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).*

## **Passeport formation.**

### **VII.2**

#### **En vigueur étendu**

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage, de formation, ou d'action tutorale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

## **Bilan de compétence.**

### **VII.3**

#### **En vigueur étendu**

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, peut bénéficier d'un bilan de compétence mis en oeuvre en dehors du temps de travail, et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. (1)

La prise en charge financière du bilan de compétence est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif DIF ou CIF.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).*

## **Chapitre VIII : Dispositions finales**

### **Désignation d'un OPCA.**

#### **VIII.1**

##### **En vigueur étendu**

Les parties signataires du présent accord conviennent de désigner AGEFOS en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche du thermalisme pour ce qui concerne les fonds de professionnalisation.

La présente désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA d'une section professionnelle paritaire de la branche.

L'OPCA a pour objet :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle, telles que définies au paragraphe 8-2 du présent accord ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises ;
- gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche du thermalisme ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la section professionnelle paritaire (SPP) les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des

qualifications de la branche ;

- optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation.

### **Répartition financière de la contribution de professionnalisation.**

#### **VIII.2** En vigueur étendu

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche, dans la limite des plafonds suivants en pourcentage de la collecte disponible :

- contrats de professionnalisation : 20 % ;
- périodes de professionnalisation : 55 % ;
- tutorat : 3 % ;
- DIF prioritaire : 20 % ;
- observatoire des métiers : 2 %.

Cette répartition fera l'objet d'un bilan annuel en fonction duquel elle pourra être modifiée par l'accord des parties.

#### **Durée.**

#### **VIII.3** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Révision.**

#### **VIII.4** En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Dénonciation.**

#### **VIII.5** En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

#### **Suivi de l'accord.**

#### **VIII.6** En vigueur étendu

La CPNE assure le suivi du présent accord de branche.

## **Portée de l'accord.**

### **VIII.7** En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

## **Extension.**

### **VIII.9** En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

## **Guide de l'entretien professionnel.**

### En vigueur étendu

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en oeuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en oeuvre selon la réalité de son environnement.

#### Organisation de l'entretien

L'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un autre entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.

Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, sur les techniques de conduite d'un entretien.

L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH ou services du personnel et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

#### Thèmes de l'entretien

Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée.

Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification.

Projets du salarié sur son parcours professionnel.

Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.  
l'établissement du plan de formation.

## **Frais d'hébergement et de repas pour les salariés participant aux instances paritaires Avenant n° 14 du 13 décembre 2006**

Conseil national des exploitants thermaux.

Fédération des services publics et des services de santé FO ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CFDT.

### En vigueur étendu

L'accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires est modifié comme suit

dans son article 3 " Indemnisation des frais " :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 13 décembre 2006.

## **Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications visent également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)*

Conseil national des exploitants thermaux - CNETh

Fédération des services publics et des services de santé - FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

### **Article 1** En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, le titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », chapitre B « Définition des emplois thermaux », est rédigé comme suit :

#### I.-Filière soins 1. Emplois thermaux

Agent thermal :

Salarié qui prend en charge les curistes dans les unités de soins. Il dispense les soins thermaux à l'exception des pratiques obligatoirement administrées par des médecins ou des kinésithérapeutes, conformément aux directives de l'établissement, notamment en matière d'accueil, d'hygiène et d'organisation des soins.

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution :

- ADST (agent de service thermal) : salarié travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste ;

- agent qualifié :

- ADST (agent de service thermal) : salarié travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste, ayant 4 ans d'ancienneté ;

- AST (agent soignant thermal) : salarié qui dispense des soins dans une action thérapeutique directe avec le curiste ;

- agent hautement qualifié :

- AST (agent soignant thermal) : salarié qui dispense des pratiques thermales complexes dans une relation thérapeutique directe avec le curiste (ex. : entérocyse, douche intestinale, etc.).

La notion d'action thérapeutique est définie dans la grille des appellations normalisées de soins thermaux élaborée par la CNAMTS.

Responsable de service (s) :

Salarié polyvalent ayant une bonne connaissance des techniques de soins et du fonctionnement de l'ensemble des services thermaux (y compris le service administratif) lui permettant d'assurer une surveillance des services et des soins dispensés par les agents thermaux.

Il existe 2 niveaux :

- agent hautement qualifié : agent chargé de la surveillance et de l'organisation des services de soins. Responsable de la discipline, de la ponctualité et de la qualité du service ;

- technicien : agent de maîtrise qui assume la responsabilité des services de soins. Assure la bonne coordination entre les services de soins et les différents services internes (administration, services techniques...). Entretient une relation permanente avec la clientèle.

Infirmier :

Salarié diplômé d'Etat qui exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal.

Il peut, en fonction de l'organisation de l'entreprise, participer aux missions de production et de qualité des soins, d'administration, de formation, de prévention et d'hygiène.

Il existe 2 niveaux :

- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié : salarié ayant sous sa responsabilité plusieurs infirmiers.

Masseur-kinésithérapeute :

Salarié diplômé d'Etat ou possédant une autorisation d'exercer délivrée par la direction générale de la santé. Il exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal, notamment en fonction de la typologie des soins et des traitements délivrés par l'établissement.

Il existe 2 niveaux :

- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié : salarié ayant sous sa responsabilité plusieurs kinésithérapeutes.

Masseur-kinésithérapeute cadre :

Salarié diplômé d'Etat, possédant un certificat de cadre de santé, assurant l'encadrement et participant à la formation des kinésithérapeutes.

Il existe 1 niveau : cadre.

## 2. Emplois parathermaux

Esthéticienne :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 3 niveaux :

- agent qualifié ;
- agent hautement qualifié ;
- technicien.

Diététicien :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 3 niveaux :

- agent qualifié : salarié titulaire d'un diplôme, chargé de la mise en oeuvre et du contrôle des prescriptions médicales ;
- agent hautement qualifié : salarié amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;
- technicien : salarié amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise et assure la responsabilité d'un ou de plusieurs agents.

Pédicure-podologue :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 1 niveau : technicien.

Psychologue :

Salarié diplômé d'Etat (DESS de psychologie).

Il existe 1 niveau : cadre.

Moniteur de gymnastique :

Salarié diplômé d'Etat qui assure la pratique de la gymnastique et des disciplines sportives à l'exclusion de la gymnastique médicale.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Surveillant de baignade :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Maître-nageur sauveteur :

Salarié titulaire du brevet d'Etat d'éducateur sportif des activités de natation (BEESAN), et régulièrement autorisé à exercer.

Il existe 1 niveau : agent hautement qualifié.

## II. - Filière administrative

Agent administratif et d'accueil :

Salarié chargé :

- des opérations de bureau (classement, saisie informatique, etc.) ;
- du standard et de l'accueil (gestion téléphonique, réception des appels, accueil des curistes).
- de l'accueil administratif des clients (inscription, réservation, facturation, encaissement, délivrance des horaires de cure, etc.).

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue des tâches administratives simples selon les directives reçues ;
- agent qualifié : salarié qui effectue des tâches administratives plus complexes requérant certaines initiatives.

Secrétaire :

Salarié qui effectue des travaux de secrétariat et possède les connaissances nécessaires pour utiliser les matériels informatiques.

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui assure la correspondance selon des consignes précises, organise et tient à jour le classement, et disposant de moins de 4 ans d'ancienneté ;
- agent qualifié : salarié qui assure la correspondance selon des consignes précises, organise et tient à jour le classement ;
- agent hautement qualifié : salarié capable de rédiger du courrier et des notes diverses sur de simples indications verbales. Peut être amené à prendre certaines initiatives.

Assistant de direction :

Salarié effectuant auprès d'un cadre de direction ou du dirigeant des activités de secrétariat. En fonction du degré de responsabilité et de confidentialité, il existe 4 niveaux :

- agent hautement qualifié ;
- technicien ;
- technicien qualifié ;
- technicien hautement qualifié.

Aide-comptable :

Salarié possédant un CAP ou ayant une équivalence de connaissances, tient les livres selon les directives données, prépare les pièces comptables et en assure le classement.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution ;
- agent qualifié.

Comptable :

Salarié effectuant les opérations de comptabilité, et possédant les diplômes ou certifications nécessaires.

Il existe 4 niveaux :

- agent qualifié : salarié ayant peu d'expérience et assurant des opérations comptables simples (tient, arrête et surveille les comptes clients et fournisseurs, les rapprochements bancaires...), sous le contrôle d'un responsable hiérarchique ;
- agent hautement qualifié : salarié assurant les opérations de paie, préparant le bilan selon les directives d'un supérieur hiérarchique ;
- technicien : salarié capable d'établir le bilan et toutes les déclarations légales, d'effectuer des redressements et des régularisations sous une responsabilité hiérarchique ;
- technicien qualifié : salarié assurant les fonctions du niveau technicien, mais sous sa seule responsabilité.

Chef comptable :

Salarié responsable de la tenue de la comptabilité générale et éventuellement analytique, des opérations de paie et de l'établissement du bilan. Il possède des connaissances affirmées. Son expérience et sa compétence lui permettent de diriger l'ensemble du personnel comptable et / ou administratif.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;
- cadre niveau 1 : salarié responsable de l'ensemble des déclarations fiscales et sociales de l'entreprise.

Attaché de direction :

Salarié collaborateur direct de la direction.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;
- cadre niveau 1.

Informaticien technicien d'exploitation :

Salarié qui assure le support premier niveau et l'assistance des utilisateurs en contact avec les sociétés externes, et prend en charge l'exploitation des postes de travail.

Il existe 1 niveau : agent hautement qualifié.

Informaticien développeur et administrateur :

Salarié qui assure le développement des logiciels internes spécifiques et le dialogue technique avec les sociétés externes, ou qui peut également administrer le système et le réseau.

En fonction de ses compétences et responsabilités, il existe 3 niveaux :

- technicien ;
- technicien qualifié ;
- technicien hautement qualifié.

Agent commercial :

Salarié chargé de la promotion commerciale d'un établissement.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié : salarié appliquant les directives commerciales (hôtesse d'accueil, de salon, de boutique, mailing...);
- agent hautement qualifié : salarié associé à la commercialisation et à la promotion commerciale des produits et prestations de l'entreprise.

Technicien commercial :

Il existe 2 niveaux :

- technicien : salarié qui coordonne et veille à la bonne application des actions commerciales ;
- technicien qualifié : salarié associé à l'élaboration des actions commerciales.

Directeur informatique :

Salarié qui encadre et coordonne l'équipe interne et gère l'intervention des fournisseurs extérieurs, à tous niveaux. Il est l'interlocuteur des responsables de service internes.

Il existe 1 niveau : cadre.

Directeur commercial :

Salarié qui établit et met en oeuvre la politique commerciale de l'établissement en relation avec la direction générale.

Directeur du personnel.

Directeur d'exploitation.

Directeur général.

### III.-Filière entretien et technique

Manoeuvre :

Salarié non qualifié effectuant des tâches simples.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Agent de nettoyage :

Salarié chargé du ménage et de la propreté en respectant les normes de qualité et d'hygiène inhérentes à la profession, selon les directives de l'entreprise.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue le nettoyage des locaux ;
- agent qualifié : salarié qui effectue le nettoyage et la désinfection des matériels et des locaux de soins.

Chauffeur de cars ou de navettes :

Salarié qui dispose de la qualification nécessaire.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Manutentionnaire :

Salarié assurant des travaux de manutention à l'aide d'engins automoteurs et disposant de la qualification nécessaire de cariste.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Ouvrier d'entretien et de maintenance :

Salarié capable d'effectuer des travaux techniques de dépannage et d'entretien. Il est polyvalent dans plusieurs corps de métiers et possède au moins un CAP ou une expérience confirmée dans l'un des corps de métiers.

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution : salarié effectuant des travaux d'entretien de base selon des directives précises ;
- agent qualifié : salarié effectuant des travaux techniques et d'entretien plus complexes nécessitant une expérience diversifiée et un esprit d'initiative ;
- agent hautement qualifié : salarié effectuant de façon autonome tous travaux techniques et d'entretien.

Magasinier :

Salarié chargé de la tenue et du réassortiment des stocks.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Aide-jardinier :

Salarié qui effectue des tâches simples sous la direction d'un supérieur hiérarchique.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Jardinier :

Salarié qui assure l'entretien des parcs et des jardins.

En fonction de l'étendue de la tâche et des responsabilités qui lui sont confiées.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié ;
- agent hautement qualifié.

Chef jardinier :

Salarié qui assure la responsabilité des parcs et des jardins et peut encadrer une équipe de jardiniers.

Il existe 1 niveau : technicien.

Agent de surveillance :

Salarié qui assure de jour comme de nuit la surveillance sur le site.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié chargé de surveiller les locaux, parcs et aires de stationnement ;

- agent qualifié : salarié chargé en outre de surveiller les installations techniques du site.

Agent de blanchisserie :

Salarié qui trie, lave et repasse le linge.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue des tâches simples selon des directives précises ;

- agent qualifié : salarié capable d'effectuer toutes les opérations de traitement du linge de manière autonome.

Agent de blanchisserie-chef d'équipe :

Salarié chargé de coordonner le travail des agents de blanchisserie placés sous sa responsabilité.

Il existe 1 niveau : technicien.

Lingère :

Salarié chargé d'assurer la gestion et l'entretien du linge. Capable d'effectuer des petits travaux de couture. En fonction de la compétence du salarié.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution ;

- agent qualifié.

Technicien d'entretien et de maintenance :

Salarié qui procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents à partir de consignes, plans, schémas. Remet en état, par échange de pièces ou par réparation des installations, des matériels, des réseaux. Peut aussi intervenir sur la réalisation de travaux neufs ou encore dans la gestion. A une activité de diagnostic et d'études. Il peut animer une équipe et avoir une responsabilité technique. En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 4 niveaux :

- technicien ;

- technicien qualifié ;

- technicien hautement qualifié ;

- cadre.

Opérateur de laboratoire :

Salarié qui procède à des tests et à des contrôles, vérifie les caractéristiques physiques, la composition et la conformité par rapport à des normes déterminées.

Opère des prélèvements d'échantillons en fonction des types de contrôles ou de tests à réaliser. Applique des directives ou protocoles d'analyses préétablis et manipule des appareils plus ou moins complexes dont il peut assurer le montage et le démontage et procède à l'étalonnage des appareils de mesure.

En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié ;

- agent hautement qualifié.

Technicien qualité :

Salarié chargé de la mise en oeuvre et du suivi de la démarche qualité, dans le respect de la réglementation et du guide de bonnes pratiques.

Il existe 1 niveau : technicien qualifié.

Responsable qualité :

Salarié chargé de la réalisation et du suivi du manuel d'assurance qualité, dans le respect de la réglementation et du guide de bonnes pratiques.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;

- cadre niveau 1 : salarié titulaire d'un diplôme de troisième cycle ou d'une formation équivalente.

Responsable de laboratoire :

Salarié titulaire d'un diplôme d'Etat (DESS ou DEA) responsable du bon fonctionnement du laboratoire de l'établissement. En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié.

- cadre.

Directeur technique.

## Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, la grille de classification et de rémunération est modifiée comme suit.

Employés

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIERE		
				Soins	Administration	Technique
Employés	I Agent	1 322,00	8,72	Agent thermal ADST	Agent d'administration et d'accueil	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie

	d'exécution 1er échelon				Aide-comptable Secrétaire	Agent de surveillance Aide-jardinier Manoeuvre Chauffeur Lingère Ouvrier d'entretien et de maintenance
	2e échelon	1 332, 00	8, 78	Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière		
	II Agent qualifié	1 342, 00	8, 85	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent thermal AST Surveillant de baignade Moniteur de gymnastique Esthéticienne Diététicien	Agent administratif et d'accueil Aide-comptable Secrétaire bureautique (pour ces 3 qualifications : ayant 4 ans d'ancienneté) Comptable Agent commercial	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance (pour ces 3 qualification : ayant 4 ans d'ancienneté) Jardinier Magasinier Manutentionnaire Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté) Opérateur de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)
	III Agent hautement qualifié	1 412, 00	9, 31	Agent thermal AST Maître-nageur sauveteur Diététicien Esthéticienne	Secrétaire Informaticien Technicien d'exploitation Comptable Agent commercial Assistant de direction	Jardinier Opérateur de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIERE		
				Soins	Administration	Technique
Agents de maîtrise	I Technicien	1 453, 00	9, 58	Diététicien Responsable de service (s) Pédicure-podologue DE Esthéticienne	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Chef jardinier Technicien d'entretien et de maintenance Agent de blanchisserie-chef d'équipe
	II Technicien qualifié	1 580, 40	10, 42	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Technicien d'entretien et de maintenance Technicien qualité
	III Technicien hautement qualifié	1 706, 29	11, 25	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien développeur et administrateur Assistant de direction Chef comptable Attaché de direction	Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Responsable qualité

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIERE		
				Soins	Administration	Technique
Cadres	I Cadre	2 400, 00	15, 82	Masseur-kinésithérapeute cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché de direction Directeur commercial Directeur du personnel Directeur informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Directeur technique

	II Cadre	2 773,00	18,28		Directeur d'exploitation Directeur administratif et financier	Directeur technique
	III Cadre supérieur				Directeur général	

Nota : Les salaires minimaux de chaque échelon sont déterminés en respectant les écarts catégoriels minimaux garantis (ECMG) suivants par rapport à l'échelon immédiatement inférieur :

- agent d'exécution 2e échelon : 10 € ;
- agent qualifié : 10 € ;
- agent hautement qualifié : 70 € ;
- technicien : 30 € ;
- technicien qualifié : 70 € ;
- technicien hautement qualifié : 70 €.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Consécutivement à la modification de la grille de classification et de rémunération, il est convenu ce qui suit.

Les indices A et B sont supprimés.

Les correspondances entre l'ancienne et la nouvelle grille sont les suivantes.

Employés

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIEN indice	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIÈRE		
					Soins	Administration	Technique
Employés	I Agent d'exécution 1er échelon	160	1 322,00	8,72	Agent thermal ADST	Agent d'administration et d'accueil Aide-comptable Secrétaire	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance Aide-jardinier Manoeuvre Chauffeur Lingère Ouvrier d'entretien et de maintenance
	2e échelon	162	1 332,00	8,78	Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière		
	II Agent qualifié	165	1 342,00	8,85	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent thermal AST Surveillant de baignade Moniteur de gymnastique Esthéticienne Diététicien	Agent administratif et d'accueil Aide-comptable Secrétaire bureautique (pour ces 3 qualifications : ayant 4 ans d'ancienneté) Comptable Agent commercial	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance (pour ces 3 qualification : ayant 4 ans d'ancienneté) Jardinier Magasinier Manutentionnaire Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté) Opérateur de laboratoire ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)
	III Agent hautement qualifié	185	1 412,00	9,31	Agent thermal AST Maître-nageur sauveteur Diététicien Esthéticien	Secrétaire Informaticien Technicien d'exploitation Comptable Agent commercial Assistant de direction	Jardinier Opérateur de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIEN indice	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIÈRE		
					Soins	Administration	Technique
Agents de maîtrise	I Technicien	195	1 453,00	9,58	Diététicien Responsable de service(s) Pédicure-podologue DE Esthéticienne	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Chef jardinier Technicien d'entretien et de maintenance Agent de blanchisserie-chef d'équipe
	II Technicien qualifié	220	1 580,40	10,42	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Comptable Assistant de direction Technicien commercial Informaticien développeur et administrateur	Technicien d'entretien et de maintenance Technicien qualité
	III Technicien hautement qualifié	245	1 706,29	11,25	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien développeur et administrateur Assistant de direction Chef comptable Attaché de direction	Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Responsable qualité

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIEN indice	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	FILIÈRE		
					Soins	Administration	Technique
Cadres	I Cadre	380	2 400,00	15,82	Masseur-kinésithérapeute cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché de direction Directeur commercial Directeur du personnel Directeur informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Directeur technique
	II Cadre	400	2 773,00	18,28		Directeur d'exploitation Directeur Directeur administratif et financier	Directeur technique Directeur
	III Cadre supérieur					Directeur général	

## Avenant n° 12 bis du 28 avril 2009 relatif à la surveillance médicale renforcée

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-2 du code du travail, le temps consacré du médecin à son action en milieu de travail s'élevant à 150 demi-journées pour un médecin à temps plein.

(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

CNET.

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FSPSS CGT-FO.

### En vigueur étendu

Compte tenu du rejet de l'avenant n° 12 de notre branche portant sur la surveillance médicale renforcée par la sous-commission des conventions et accords, les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis et ont défini les postes justifiant une surveillance médicale renforcée.

Au préalable, les partenaires sociaux tiennent à faire remarquer que les établissements thermaux pratiquent des activités de soins médicaux donnant lieu à un « accord forfait soins » pris en charge par l'assurance maladie et avec son accord.

Sur les quelque 4 000 salariés de la branche :

- 80 % des postes sont tenus par des agents thermaux qui sont des agents pratiquant des soins ;
- ils interviennent dans des cabines, pratiquent des techniques de soins codifiés selon la pathologie concernée et les indications thérapeutiques ;
- ils sont astreints à un contact physique étroit avec le malade dévêtu, certains effectuent des techniques manuelles, massages, douches, etc. ;
- ils sont en contact avec l'eau thermale dont la qualité est vérifiée mais qui est souillée par le contact avec le corps du malade ;

- ils utilisent du linge, des produits médicamenteux et aussi des produits de nettoyage et de désinfection de la cabine et du matériel de soin.  
Les techniques de soins, leurs conditions d'application, en contact physique étroit avec la personne, comportent des risques de contamination, infectieuse, parasitaire et cutanée, bronchiques, voire allergisants, etc. selon la technique de soins.

Outre ce risque, bien réel, de contamination, s'ajoutent pour certains des risques de surmenage tendineux ou articulaires liés à des mouvements forcés et répétés (massages, etc.) à l'origine de troubles musculo-squelettiques et pathologie professionnelle.

Il est évident que la santé et les aptitudes du personnel qui occupe ces postes doit faire l'objet d'une surveillance médicale régulière adaptée au moins annuelle, avec évidemment étude et surveillance des postes de travail par le médecin du travail de l'établissement et en coordination avec la direction et les équipes de l'établissement.

Sont aussi concernés par les risques de contamination les personnels affectés au nettoyage des locaux, qui utilisent divers produits pouvant être allergisants voire toxiques.

Le personnel qui effectue des opérations de blanchissage du linge, manipulation du linge, doit être aussi particulièrement surveillé par le médecin du travail.

En conclusion les partenaires sociaux considèrent que le personnel soignant, de nettoyage, doit bénéficier de la surveillance médicale renforcée :

- qui évaluera périodiquement leur santé et aptitude avec contacts et liaisons médicales appropriées ;

- qui permettra une surveillance et adaptation régulière des postes et conditions de travail.

Dans un souci de juste équilibre et de limitation raisonnable de la surveillance de poste, les partenaires sociaux ont établi des limites horaires pour les postes de travail sur écran.

Ce souci d'information est inclus dans les programmes et plans de formation que la branche vient de réaliser dans un accord de branche récent.

Il est évident aussi, et c'est une remarque importante, que les responsables des établissements, en coordination avec le médecin du travail, modulent la fréquence et les conditions de la surveillance médicale renforcée en fonction des particularités des postes, des salariés et des risques.

Les gestionnaires d'établissement et représentants syndicaux de la branche n'ignorent pas les incidences financières de la « surveillance médicale renforcée » mais pensent que la prévention est la meilleure source de limitation des frais et aussi de sécurité efficace, des conditions de travail et de santé.

En conséquence, les partenaires ont défini comme ci-après la liste des postes de travail (1) nécessitant une surveillance médicale renforcée.

#### Filière soins

Emplois thermaux :

Agent thermal AST et ADST :

Responsable de service.

Infirmier.

Masseur-kinésithérapeute.

Masseur-kinésithérapeute cadre.

Emplois para-thermaux :

Esthéticienne.

Moniteur de gymnastique.

Surveillant de baignade.

#### Filière administrative

Sous réserve d'une durée quotidienne habituelle de travail sur écran de la moitié de temps de travail avec un minimum de 3 heures.

Agent administratif et d'accueil.

Secrétaire bureautique.

Assistant de direction.

Aide-comptable.

Comptable.

Chef comptable.

Informaticien technicien d'exploitation.

#### Filière entretien et technique

Manoeuvre.

Agent de nettoyage.

Manutentionnaire.

Ouvrier d'entretien et de maintenance.

Magasinier.

Agent de blanchisserie.

Agent de blanchisserie, chef d'équipe.

Lingère.

Technicien d'entretien et de maintenance.

*(1) Les emplois se déclinent tous au féminin et au masculin.*

## Accord du 16 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Le CNET,

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FPSPS FO,

## Préambule

### En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires s'assignent un double objectif.

D'une part, il s'agit de répondre aux objectifs nationaux de lutte contre le chômage des seniors. A cet effet, il s'avère que le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer. La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer les possibilités d'emploi de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences mais également de les transmettre.

D'autre part, de répondre, pour les entreprises concernées par le présent accord, aux dispositions de l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale en définissant un certain nombre de dispositions quantifiées dans les domaines d'actions retenues prioritairement par les parties au présent accord.

Pour répondre aux objectifs ci-dessus destinés à développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors dans les entreprises concernées par le présent accord, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et qualifications et accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la prévention des situations de pénibilité ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

### Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises dans le champ de la convention collective du 10 septembre 1999 employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés calculé selon l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

## Chapitre I Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

### En vigueur étendu

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus dans l'emploi.

Les partenaires sociaux engagent l'ensemble des entreprises concernées par le présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012, cela par rapport à l'effectif total concerné, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, au niveau de la branche, par un indicateur annuel complété par les entreprises relevant du présent accord, à la fin de chaque année pour la durée de l'accord.

L'objectif de maintien sera considéré comme atteint :

- si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des populations concernées ;
- ou, en cas de baisse d'effectif, si cette dernière résulte de la mise en oeuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule initiative des salariés.

## Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

### Article 1

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétences et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture de l'entreprise.

C'est pourquoi les salariés seniors pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

L'employeur qui déciderait de faire suivre une formation de jury VAE doit la proposer en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

Un indicateur devra mesurer le nombre de salariés seniors remplissant les fonctions de tuteurs afin de constater le développement, ou à minima le maintien, de ce taux à effectif constant au cours des 3 années du présent accord.

## **Article 2** En vigueur étendu

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière, les parties au présent accord souhaitent définir un certain nombre de priorités.

### 2.1. Entretien de seconde partie de carrière : salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière mené par un supérieur hiérarchique dans l'année de leur 50e anniversaire ou dans les 12 mois de leur embauche pour le recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Le suivi de cette mesure sera réalisé au moyen d'un indicateur établi au 31 décembre de chaque année, comportant un état des salariés concernés.

L'entretien de seconde partie de carrière du salarié senior a pour objet de faire le point avec un responsable hiérarchique sur :

- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de formation qui pourront être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation de la formation ;
- les dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi en faveur des salariés seniors prévues au chapitre III du présent accord.

L'entretien se déroulera dans le temps de travail et constitue du temps de travail effectif.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

### 2.2. DIF pour les salariés de 50 ans et plus

Les salariés de 50 ans et plus peuvent bénéficier, au moyen de leurs droits au DIF, d'une action de formation professionnelle déterminée en accord avec leur employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel.

En dérogation avec l'article 5.1 de l'accord de la branche thermalisme du 15 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit individuel de formation des salariés âgés de 50 ans et plus est porté à 22 heures par an.

### 2.3. Accès à la formation

Les salariés de 50 ans et plus auront un accès prioritaire aux formations qualifiantes et diplômantes de la profession.

## **Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi**

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont entendu rappeler un certain nombre de dispositions susceptibles également de participer au maintien dans l'emploi des seniors.

## **Article 3** En vigueur étendu

### 3. 1. Aménagement des conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs de la branche et des établissements. Leurs réflexions et actions conjointes et leurs engagements mutuels sont primordiaux. Dans cette perspective, l'employeur s'engage à consulter le médecin du travail, le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants :

- formation prévention des risques ;
- aménagement du poste de travail ;
- aménagement des horaires de travail ;
- suivi médical particulier.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

### 3. 2. Visite médicale annuelle (1)

Afin de mettre en oeuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche s'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus.  
Cette visite médicale est l'occasion notamment d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.  
L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.  
Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en oeuvre, au plus tard au terme de l'accord, une visite médicale annuelle pour tous les salariés de 50 ans et plus.

*(1) Article 3.2 exclu de l'extension en ce que par sa généralité il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.  
(Arrêté du 24 mars 2010, art. 1er)*

#### **Article 4** En vigueur étendu

##### 4.1. Stage de préparation à la retraite

Le stage de préparation à la retraite a pour objet de permettre aux salariés de 58 ans et plus de s'informer sur les incidences pratiques et financières de leur cessation d'activité.  
Les salariés de plus de 58 ans concernés par le cadre du présent accord pourront utiliser leur DIF pour bénéficier de ce stage.  
Il est ici rappelé que les salariés retraités peuvent cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs, et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent texte, figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.  
Le rapport annuel de branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans ;
- nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et plus ;
- transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :
- nombre de salariés tuteurs par tranches d'âge de 5 ans, à partir de 55 ans ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
- nombre d'entretiens de seconde partie de carrière (ou d'entretien à l'occasion duquel l'entretien de seconde partie de carrière est abordé) par tranche de 5 ans à partir de 50 ans ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- détermination de l'écart entre le nombre d'actions de formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et de celles suivies par ceux de moins de 45 ans.

#### **Article 6** En vigueur étendu

A l'effet de permettre à la commission de suivi de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs définis par le présent accord, les entreprises concernées devront transmettre au secrétariat du CNETH un document comportant les indications suivantes, pour la durée de l'accord :

Maintien dans l'emploi :

- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2009 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2011 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012.

Entretiens de seconde partie de carrière :

- état des salariés concernés au 31 décembre 2009 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2010 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2011 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2012 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2009 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2010 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2011 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2012.

Transmission des savoirs et développement du tutorat :

- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2009 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2011 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;

- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2012 dont nombre ayant suivi une formation tutorale.

Formation tutorale :

- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2009 ;

- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2010 ;

- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2011 ;

- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2012.

Développement des compétences et qualifications et accès à la formation :

- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2009 ;

- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2010 ;

- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2011 ;

- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2012.

Un formulaire établi par les fédérations patronales signataires comportant l'ensemble de ces données sera transmis aux entreprises concernées par le présent accord.

L'employeur doit présenter au comité d'entreprise et au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel, 1 fois par an, un bilan comportant les éléments précités.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord sera assuré par la commission paritaire nationale qui l'inscrira 1 fois par an à son ordre du jour.

### **Chapitre IV Dispositions finales**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension ou au plus tard au 1er janvier 2010 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et pour une durée de 3 ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

## Textes Salaires

### Salaires Avenant n° 10 du 8 janvier 2003

Confédération nationale des exploitants thermaux.

Fédération des services publics et des services de santé.

#### Salaires au 1er janvier 2003.

[En vigueur non étendu](#)

L'accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires est modifié comme suit dans son article 3 " Indemnisation des frais " :

Les frais d'hébergement et de repas seront pris en charge par l'organisation patronale de la façon suivante :

- frais réels sur justificatifs ou facture des centrales syndicales plafonnés à :

- hôtel et petit déjeuner : 80 Euros ;

- repas (pour 2 repas) : 30 Euros,

soit au total 110 Euros par département.

Ce barème est applicable à compter du 1er janvier 2003.

Fait à Paris, le 8 janvier 2003.

### Salaires Avenant n° 13 du 13 décembre 2006

Le conseil national des exploitants thermaux CNETH,

La fédération des services publics et des services de santé FO ;  
La CFDT,

#### Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007.

[En vigueur étendu](#)

1. A compter du 1er janvier 2007, la valeur des points de la convention collective nationale du thermalisme est fixée comme suit :

- point A : 9,53 Euros ;

- point B : 5,03 Euros.

2. Les partenaires sociaux engagent immédiatement une négociation sur la nouvelle structure de la grille des rémunérations.

La grille des salaires modifiée annexée au présent avenant prend effet au 1er janvier 2007.

Fait à Paris, le 13 décembre 2006.

ANNEXE : Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007

Catégorie employés

NIVEAU : Agent d'exécution

INDICE Point A : 100

INDICE Point B : 60

INDICE GLOBAL Points A + B : 160  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 254,80  
FILIERE SOIN : Agent thermal ADST  
FILIERE ADMINISTRATION : Agent d'administration et d'accueil  
FILIERE TECHNIQUE :  
Agent de nettoyage  
Agent de blanchisserie  
Agent de surveillance  
Aide-jardinier(ère)  
Manoeuvre  
Chauffeur  
Lingère  
Ouvrier d'entretien et de maintenance

NIVEAU : Agent d'exécution  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 62  
INDICE GLOBAL Points A + B : 162  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 264,86  
FILIERE : Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière

NIVEAU : Agent qualifié  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 65  
INDICE GLOBAL Points A + B : 165  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 279,95  
FILIERE SOIN :  
Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté)  
Agent thermal AST  
Surveillant(e) de baignade  
Moniteur(trice) de gymnastique  
Esthéticienne  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Agent administratif et d'accueil (ayant 4 ans d'ancienneté)  
Aide-comptable  
Secrétaire bureautique  
FILIERE TECHNIQUE :  
Agent de nettoyage (ayant 4 ans d'ancienneté)  
Agent de blanchisserie (ayant 4 ans d'ancienneté)  
Agent de surveillance (ayant 4 ans d'ancienneté)  
Jardinier(ère)  
Magasinier(ère)  
Manutentionnaire  
Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté)  
Opérateur(rice) de laboratoire  
ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)

NIVEAU : Agent hautement qualifié  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 85  
INDICE GLOBAL Points A + B : 185  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 380,55  
FILIERE SOIN :  
Agent thermal AST  
Responsable de service(s)  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Secrétaire bureautique  
Informaticien(ne)  
Technicien(ne) d'exploitation  
Comptable  
FILIERE TECHNIQUE :  
Jardinier(ère)  
Opérateur(rice) de laboratoire  
Ouvrier d'entretien et de maintenance

Catégorie agents de maîtrise

NIVEAU : Technicien  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 95  
INDICE GLOBAL Points A + B : 195  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 430,85  
Diététicien(ne)  
Responsable de service(s)  
Pédicure-podologue DE  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Comptable

Assistant(e) de direction  
Agent commercial  
Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice)  
FILIERE TECHNIQUE :  
Chef jardinier(ère)  
Technicien(ne) d'entretien et de maintenance  
Agent de blanchisserie chef d'équipe

NIVEAU : Technicien qualifié  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 120  
INDICE GLOBAL Points A + B : 220  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 556,60  
FILIERE SOIN :  
Infirmier(ère) DE  
Masseur-kinésithérapeute DE  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Comptable  
Assistant(e) de direction  
Agent commercial  
Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice) FILIERE TECHNIQUE :  
Technicien(ne) d'entretien et de maintenance

Technicien hautement qualifié  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 145  
INDICE GLOBAL Points A + B : 245  
SALAIRE BRUT (en euros) : 1 682,35  
FILIERE SOIN :  
Infirmier(ère) DE  
Masseur-kinésithérapeute DE  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice)  
Assistant(e) de direction  
FILIERE TECHNIQUE :  
Responsable de laboratoire  
Technicien(ne) d'entretien et de maintenance

#### Catégorie cadres

NIVEAU : Cadre niveau 1  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 280  
INDICE GLOBAL Points A + B : 380  
SALAIRE BRUT (en euros) : 2 361,40  
FILIERE SOIN :  
Masseur-kinésithérapeute, cadre DE  
Psychologue DE  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Chef comptable  
Attaché(e) de direction  
Directeur(trice) commercial(e)  
Directeur(trice) du personnel  
Directeur(trice) informatique  
FILIERE TECHNIQUE :  
Responsable qualité  
Responsable de laboratoire  
Technicien(ne) d'entretien et de maintenance  
Directeur(trice) technique

NIVEAU : Cadre niveau 2  
INDICE Point A : 100  
INDICE Point B : 300  
INDICE GLOBAL Points A + B : 400  
SALAIRE BRUT (en euros) : 2 462,00  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Directeur(trice) d'exploitation

NIVEAU : Cadre supérieur  
FILIERE ADMINISTRATION :  
Directeur(trice) général(e).

### Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et*

programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.  
(Arrêté du 29 janvier 2010, art. 1er)

CNET.

FSPSS FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le salaire minimal mensuel conventionnel afférent à chaque emploi est fixé par les grilles figurant au titre « Classification des emplois ».  
Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour toutes les entreprises.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il est instauré une rémunération annuelle garantie (RAG) qui correspond pour chaque catégorie d'emploi à un salaire annuel conventionnel qui ne peut être inférieur au cumul annuel des rémunérations mensuelles conventionnelles brutes et augmentée à compter du 1er octobre 2009 d'un montant brut :

(En euros.)

	<b>ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti</b>	<b>SALAIRE MENSUEL minimum</b>	<b>RÉMUNÉRATION annuelle garantie</b>
Agent exécution 1		1 337	0
Agent exécution 2	10	1 347	200
Agent qualifié	10	1 357	200
Agent hautement qualifié	70	1 427	210
Technicien	30	1 457	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

Au titre de l'année 2009, le montant de la RAG sera proratisé sur la période du 1er octobre au 31 décembre, soit 3/12 du montant annuel.  
La révision de la RAG sera négociée annuellement.

**Article 3**  
En vigueur étendu

- a) Pour les CDI, la régularisation sera annuelle. En fin d'année au plus tard, chaque établissement effectuera une comparaison entre le salaire réel annuel de chaque salarié et la rémunération annuelle conventionnelle garantie et procédera, si nécessaire, à une régularisation.  
b) Pour les CDD, la régularisation se fera en fin de contrat au prorata de la durée du contrat.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Pour effectuer ces comparaisons, seuls sont exclus :

- les remboursements des frais professionnels ;
- les heures supplémentaires, complémentaires et les astreintes, les bonifications et majorations portant sur ces heures ;
- les contreparties au temps d'habillage ou déshabillage mises en place par les établissements, lorsque ces contreparties s'ajoutent au salaire mensuel ;
- les bonifications pour travail les jours fériés ;
- la prime de précarité ;
- les majorations pour heures supplémentaires et travaux exceptionnels ;
- les primes et gratifications individuelles exceptionnelles ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ou des PEE, en application des articles L. 3111-1 et suivants du code du travail et les produits financiers du CET.

Pour les salariés ayant une période d'emploi inférieure à l'année, la rémunération annuelle garantie est calculée pro rata temporis.

Pour les salariés à temps partiel, cette rémunération est calculée proportionnellement à leur durée de travail.

Les absences pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité n'entraînent pas de réduction de la RAG.

Les absences pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou maintenue partiellement entraînent une réduction proportionnelle de la RAG.

En cas de changement de catégorie en cours d'année, la rémunération annuelle garantie sera calculée pro rata temporis.

Pour la première année d'application du présent avenant, la RAG sera calculée pro rata temporis. Pendant cette période, les primes dont la périodicité de versement n'est pas mensuelle seront également prises en compte en les proratisant pour celles dont la périodicité de versement est supérieure au temps restant à courir entre la date d'effet du présent avenant, soit le 1er octobre 2009, et le 31 décembre 2009.

## Avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2011

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 17 février 2011 - art. 1)

CNET.

CFE-CGC ;

FSPSS FO.

**unique**  
En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1er janvier 2011 :

(En euros.)

Emploi	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent d'exécution 1		1 344	0
Agent d'exécution 2	10	1 354	200
Agent qualifié	10	1 364	200
Agent hautement qualifié	70	1 434	210
Technicien	30	1 464	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

## Avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

CNET.

CFDT ;

FSPSS FO.

**unique**  
En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1er avril 2011 :

(En euros.)

<b>Niveau d'emploi</b>	<b>Ecart conventionnel minimum garanti</b>	<b>Salaire mensuel minimum</b>	<b>Rémunération annuelle garantie</b>
Agent exécution 1		1 365	0
Agent exécution 2	10	1 375	200
Agent qualifié	10	1 385	200
Agent hautement qualifié	70	1 455	210
Technicien	30	1 485	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

## Textes Extensions

### Arrêté du 2 mars 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, modifiée par l'avenant du 18 octobre 1999 (entrée en vigueur de la convention) ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 décembre 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur  
des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

#### En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, modifiée par l'avenant du 18 octobre 1999 (entrée en vigueur de la convention), à l'exclusion :

- des termes " d'au moins un cinquième " figurant à la deuxième phrase du premier alinéa du sous-paragraphe 1 du paragraphe VI du titre VII ;
- du cinquième alinéa du sous-paragraphe 1 du paragraphe VI du titre VII.

Le premier alinéa du paragraphe I du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 (2e alinéa) du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe I du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe V du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le paragraphe VII du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe V du paragraphe A du titre X est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe II du paragraphe C du titre X est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de l'arrêté du 31 mai 1946 relatif au régime des salaires.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits convention et avenant.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 2 mars 2000.

Nota. - Le texte de la convention collective et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/02 bis en date du 3 février 2000.

### Arrêté du 22 février 2001

#### Article 2

##### En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 5 du 13 septembre 2000 (création d'une commission paritaire nationale de l'emploi) à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de

l'emploi.

## ARRETE du 31 juillet 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les arrêtés du 2 mars 2000 et du 22 février 2001 portant extension de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 et d'avenants la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord-cadre du 12 décembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 février 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
L. Setton

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord-cadre du 12 décembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée,

A l'exclusion :

- du mot : " permanents " figurant à l'article 2 (salariés bénéficiaires) du titre V (compte épargne temps) ;
- du dernier alinéa de l'article 7 (valorisation des éléments affectés au compte) de ce même titre V.

Le titre Ier (fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnel concernées) est étendu sous les réserves suivantes :

Le paragraphe " les cadres dirigeants " de l'article 2 (nouvelles durées collectives du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail en vertu duquel les cadres dirigeants perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;

Le paragraphe " les cadres intermédiaires " de ce même article 2 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui précise, conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail, les catégories de salariés concernées par les conventions de forfaits en jours et les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire ;

Le troisième alinéa du point b (à l'initiative du salarié) du paragraphe relatif aux journées de repos est étendu sous réserve de l'application :

- des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-3-III du code du travail, lesquelles impliquent que le cadre concerné par une convention de forfait en jours puisse choisir une partie des dates des jours de repos eu égard au degré d'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps ;
- du dernier alinéa de l'article L. 212-15-3-III du code du travail qui précise que, dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord collectif, le salarié doit bénéficier au cours des trois premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement, ce nombre de jours réduisant à due concurrence le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Le titre II (modalités d'organisation et de décompte du temps de travail) est étendu sous les réserves suivantes :

L'article 1er (modulation du temps de travail) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les modalités de recours au travail temporaire et les droits à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ;

Le paragraphe " période de modulation " de l'article 1er (modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné par les calendriers individualisés prévues au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail soient définies au niveau de l'entreprise.

Le deuxième alinéa du paragraphe " calendriers " de ce même article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 351-2 et R. 351-50 du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel.

Le deuxième alinéa du paragraphe " lissage de la rémunération " de l'article 1er susvisé est étendu sous réserve de l'application de :

- l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés ;
- l'article R. 122-2 du code du travail et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatifs à l'indemnité légale de licenciement ;
- l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatif à l'indemnité de départ en retraite.

La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe " lissage de la rémunération " de l'article 1er précité ainsi que le paragraphe " rupture du contrat de travail " sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations.

La troisième phrase de ce même troisième alinéa ainsi que le paragraphe " décompte et paiement des heures supplémentaires " sont étendus sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, qui dispose que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Les premier et deuxième alinéas du paragraphe " contrat de travail intermittent " de l'article 2 (contrat de travail intermittent) sont étendus sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail, qui dispose :

dans les secteurs, dont la liste est fixée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Le paragraphe " définition " de l'article 3 (travail à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail au terme duquel sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise.

Le paragraphe " travail à temps partiel modulé " de ce même article 3 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, les modalités de décompte de la durée du travail et les modalités de communication par écrit du programme indicatif de la répartition de la durée du travail aux salariés concernés.

Le titre IV (réduction de travail sous forme de jours de repos) est étendu sous les réserves suivantes :

L'article 2 (attribution dans un cadre annuel) est étendu sous réserve :

- de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail, duquel il résulte que la durée annuelle de travail calculée sur la base d'une moyenne hebdomadaire de 35 heures est diminuée des heures correspondant aux jours de repos hebdomadaire et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 ;

- que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-9-II soient précisées au niveau de l'entreprise ;

- de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-9-II, qui précise que les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que celles effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause d'un plafond annuel de 1 600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail,

Le deuxième alinéa du paragraphe a " à l'initiative de l'employeur " de ce même article 2 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe le délai de prévenance applicable en cas d'urgence, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-9-II du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe b " à l'initiative du salarié " de l'article 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-9-II du code du travail en vertu duquel les modalités de prise des jours de repos relèvent pour partie du choix du salarié.

Le titre V (compte épargne temps) est étendu sous les réserves suivantes :

Le septième tiret de l'article 4 (alimentation du compte) est étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu duquel seule une partie des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps ;

Le sixième tiret de l'article 5 (utilisation du compte épargne temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dixième alinéa de l'article L. 227-1 et des articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail relatifs à l'utilisation du compte épargne temps dans le cadre des actions de formation.

Le titre VI (dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective) est étendu sous la réserve suivante :

L'article 1er (anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de vingt salariés et moins) est étendu sous réserve de l'application du paragraphe V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit que dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements économiques, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine notamment le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/04 en date du 22 février 2001.

## **ARRETE du 2 décembre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 mars 2000 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 et d'avenants la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 6 du 9 janvier 2002 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 17 décembre 1999 et 25 avril 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séances des 21 février 2000, 7 décembre 2000 et 28 novembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 6 du 9 janvier 2002 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2000/02 bis en date du 3 février 2000 (pour l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999) et n° 2002/11 en date du 13 avril 2002 (pour l'avenant n° 6 du 9 janvier 2002).

**ARRETE du 7 mars 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 2 mars 2000 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord-cadre du 22 octobre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 février 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999, les dispositions de l'accord-cadre du 22 octobre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Le point relatif aux cadres intermédiaires de l'article 2 (nouvelles durées collectives de travail) du titre 1er (Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnes concernées) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier paragraphe de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail un accord complémentaire fixe :

- les catégories de salariés concernés ;
- le nombre annuel de jours travaillés et non pas le plafond annuel ;
- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de son application ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées

d'activités et de la charge de travail qui en résulte.

Le b relatif aux journées de repos prises à l'initiative du salarié du point relatif aux cadres intermédiaires de l'article 2 du titre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier paragraphe de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, dont il résulte que les salariés en forfait jours sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le troisième alinéa de l'article 3 (astreintes) du titre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

A l'article 1er du titre II (Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail), la deuxième phrase du troisième alinéa du point relatif au lissage de la rémunération ainsi que le point relatif à la rupture du contrat de travail sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations.

A l'article 2 (contrat de travail intermittent) du titre II susmentionné, la deuxième phrase du quatrième alinéa du point relatif au contrat de travail intermittent ainsi que le cinquième alinéa du même point sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 précités du code du travail pour la même raison qu'indiquée ci-dessus.

Le point relatif à la définition du travail à temps partiel de l'article 3 (travail à temps partiel) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail aux termes desquelles sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure aux durées du travail applicables dans l'établissement.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/07 en date du 15 mars 2003.

### **ARRETE du 16 juillet 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 2 mars 2000 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mars 2003 portant extension de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 et d'avenants la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'avenant n° 11 du 2 mars 2004, relatif à la classification et la définition des emplois thermaux, à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 13 du 13 décembre 2006, relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 14 du 13 décembre 2006, relatif aux frais d'hébergement et de repas, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 11 mai 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-soumission des conventions et accords), rendu en séance du 10 juillet 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 2 mars 2004, relatif à la classification et la définition des emplois thermaux, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 13 du 13 décembre 2006, relatif à la valeur, du point à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 14 du 13 décembre 2006, relatif aux frais d'hébergement et de repas, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 27 juin 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 2 mars 2000 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'accord du 22 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mars 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article II-1 (Contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, aux termes desquelles les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, c'est-à-dire une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article V-1 (Droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail.

L'article V-3 (Droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article VII-1 (Entretien professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, alinéa 6, et L. 225-26 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article VII-3 (Bilan de compétence) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/3.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/08/2011.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2011