

Convention collective Thermalisme (IDCC 2104) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635545. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/thermalisme-2104>.

Sommaire

1. Titre Ier : Dispositions générales
2. Titre II : Droit syndical
3. Titre III : Institutions représentatives du personnel
4. Titre IV : Embauche
5. Titre V : Formation
6. Titre VI : Égalité de salaire et d'emploi
7. Titre VII : Durée du travail
8. Titre VIII : Contrats de travail
9. Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée
10. Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences
11. Titre XI : Classification et définition des emplois thermaux
12. Titre XII : Accord de prévoyance

Titre Ier : Dispositions générales

I. - Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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 thermique.

II. - Champ d'application

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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.

IX. - Révision des salaires et de la classification

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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 2e 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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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, moeurs 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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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.

IV. - Période d'essai

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

III. - Amplitude du travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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 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 (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)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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, Tatoo ..), 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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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 annualisé 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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

IV. - Départ à la retraite

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

VIII. - Congés des jeunes mères de famille

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

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

II. - Congé parental d'éducation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

II. - Autres jours fériés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

1. Emplois thermaux

Agent thermal

Salarié (e) qui prend en charge les curistes dans les unités de soins. Il/ elle 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 4 niveaux :

- agent d'exécution (niveau I) :

-- 1er échelon :

--- ADST (agent de service thermal) : salarié (e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

-- 2e échelon :

--- ADST (agent de service thermal) : salarié (e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, ayant plus de 2 ans et moins de 4 ans d'ancienneté ;

--- agent thermal certifié/ diplômé : salarié (e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, titulaire du CQP ou diplôme d'agent thermal de branche ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;

- agent qualifié (niveau II) :

-- ADST (agent de service thermal) : salarié (e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal, ayant 4 ans d'ancienneté ;

-- AST (agent soignant thermal) : salarié (e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin ;

- agent thermal certifié/ diplômé (niveau III) : salarié (e) travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin :

-- titulaire du certificat/ diplôme d'agent thermal de branche et précédemment agent qualifié ;

-- titulaire du certificat/ diplôme d'agent thermal de branche justifiant de 2 ans d'ancienneté dans la pratique au niveau 1 deuxième échelon ;

- agent hautement qualifié (niveau IV) :

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

Responsable de service (s)

Salarié (e) polyvalent (e) ayant une bonne connaissance de son art ou activité (y compris dans sa dimension réglementaire et administrative) lui permettant d'assurer la surveillance de son service et de garantir l'intégration de son service au sein de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Responsable des soins

Salarié (e) polyvalent (e) ayant une bonne connaissance des techniques de soins, du fonctionnement, et assurant la coordination de l'ensemble des services thermaux et qui assure leur surveillance.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

Directeur (trice) des soins

Salarié (e) qui assure la direction des services délivrant les soins (conventionnés ou non) d'un ou plusieurs établissements thermaux. Il/ elle veille au respect opérationnel des procédures de délivrance desdits soins, notamment par référence à la nomenclature générale des actes professionnels et par rapport aux prescriptions médicales. Investie de pouvoirs élargis, il/ elle a autorité sur les salariés sous sa direction et veille notamment au recrutement et au niveau de compétence de ses agents.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) médical (e)

Salarié (e) en charge du suivi et du contrôle de la conformité des soins au regard des pratiques médicales et des règles de conventionnement des soins. Il/ elle assure les relations avec la communauté médicale de la station, les autorités de tutelle, la coordination des études médicales menées dans l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Infirmier (ère)

Salarié (e) diplômé (e) d'État, ou possédant une autorisation d'exercer conforme à la réglementation, qui exerce dans le cadre réglementaire ses compétences au sein d'un établissement thermal.

Il/ elle peut, en fonction de l'organisation de l'entreprise, participer aux missions de dispense des soins, de veille de la qualité, d'administration, de formation, de prévention et d'hygiène.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

Physiothérapeute

Salarié (e) diplômé (e) exerçant son activité dans le cadre réglementaire, notamment en fonction de la typologie des soins et des traitements délivrés par l'établissement thermal.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Masseur-kinésithérapeute

Salarié (e) diplômé (e) d'État ou possédant une autorisation d'exercer conforme à la réglementation. Il/ elle 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.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

Masseur-kinésithérapeute cadre

Salarié (e) diplômé (e) d'État, possédant un certificat de cadre de santé ou de cadre supérieur de santé, assurant l'encadrement et participant à la formation des kinésithérapeutes.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Médecin thermal

Salarié (e) habilité (e) à assurer le suivi de la cure thermale, à dispenser les pratiques médicales complémentaires et/ ou assurer les fonctions de médecin référent auprès du directeur d'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

2. Emplois para-thermaux

Pour les activités relevant d'une profession réglementée, toute personne justifiant d'une autorisation ou capacité d'exercice obtenue dans l'un des pays de l'Union européenne est autorisée, de plein droit, à exercer l'activité conventionnellement définie pour l'emploi qu'elle occupe.

Diététicien (ne)

Salarié (e) diplômé (e) d'État.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Esthéticien (ne)

Salarié (e) diplômé (e) d'État ou ayant le droit de travailler en institut.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution 2e échelon.

Moniteur (trice) de gymnastique

Salarié (e) diplômé (e) d'État qui assure la pratique de la gymnastique et des disciplines sportives à l'exclusion de la gymnastique médicale.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Surveillant (e) de baignade

Salarié (e) diplômé (e) d'État.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Maître nageur sauveteur

Salarié (e) titulaire de l'un des diplômes conférant le titre de maître-nageur sauveteur.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Pédicure-podologue

Salarié (e) diplômé (e) d'État

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

Thérapeute en pratiques de santé complémentaires

Thérapeute dispensant des pratiques de santé complémentaires.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Responsable de service (s) (hors service de soins conventionnés)

Salarié (e) polyvalent (e) ayant une bonne connaissance de son art ou activité (y compris dans sa dimension réglementaire et administrative) lui permettant d'assurer la surveillance de son service et de garantir l'intégration de son service au sein de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Formateur (trice)

Salarié (e) dont l'activité principale est la conduite, l'organisation et l'animation des séances de formation à destination des personnels de soins thermaux.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Psychologue

Salarié (e) diplômé (e) d'État (master 2 de psychologie ou équivalent).

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

II. - Filière administrative et commerciale

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

Agent administratif et/ ou d'accueil et/ ou commercial/ hôtesse d'accueil

Salarié (e) chargé (e) exclusivement, alternativement ou cumulativement :

- des opérations de bureau (classement, saisie informatique, correspondance, 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.) ;
- de la promotion commerciale de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Technicien (ne) commercial

Salarié (e) qui coordonne et veille à la bonne application des actions commerciales. Il/ elle peut être associé (e) à l'élaboration des actions commerciales.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

Directeur (trice) commercial (e)

Salarié (e) qui établit et met en œuvre la politique commerciale de l'établissement en relation avec la direction générale.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) marketing et/ ou communication

Il/ elle établit et met en œuvre la politique de communication et/ ou de marketing de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Aide-comptable

Salarié (e) qui tient les livres selon les directives données, prépare les pièces comptables et en assure le classement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Comptable

Salarié (e) qui assure toutes les opérations de comptabilité générale et/ ou la paie.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Responsable ou chef comptable

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

Informaticien (ne)

Salarié (e) qui assure le support de premier niveau, l'assistance des utilisateurs, le dialogue technique avec les sociétés externes, le développement, la coordination et la maintenance des logiciels internes spécifiques. Il/ elle administre le système et le réseau.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Directeur (trice) informatique

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Assistant (e) de direction

Salarié (e) qui assiste un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de leur activité.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Attaché (e) de direction

Salarié (e) qui assure de façon autonome le suivi de la gestion administrative courante de la direction à laquelle il/ elle est rattaché (e).

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

Responsable d'établissement ou d'exploitation

Salarié (e) en charge de la gestion au quotidien d'un établissement dans le respect d'un budget. Il/ elle est compétent (e) pour tous les domaines d'activité de son établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

Directeur (trice) adjoint (e)

Salarié (e) qui assiste le directeur dans sa mission. Il/ elle peut le remplacer momentanément dans sa mission.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) administratif (ve) et financier (ère)

Salarié (e) en charge des fonctions « finances » et « comptabilité » de l'entreprise. Il/ elle garantit la parfaite tenue des comptes dans le respect des normes comptables. Il/ elle gère la trésorerie de l'entreprise et assure la cohérence du budget de l'entreprise. Il/ elle est également en charge du contrôle de gestion. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il/ elle supervise les fonctions administratives.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) des ressources humaines

Salarié (e) en charge des relations individuelles et collectives du travail. Il/ elle peut représenter l'employeur aux instances représentatives du personnel.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) juridique

Salarié (e) en charge de la veille juridique, il/ elle assure le contrôle de légalité des actes de l'entreprise (contrats, actes de société).

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) d'établissement ou d'exploitation

Salarié (e) assurant la direction de l'établissement, c'est-à-dire qu'il participe à la définition de la stratégie de l'établissement, à l'élaboration du budget qu'il exécute. Ses prérogatives couvrent l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Directeur (trice) général (e) délégué (e)

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 3.

Formateur (trice)

Salarié (e) dont l'activité principale est la conduite, l'organisation et l'animation des séances de formation à destination des personnels

administratifs et commerciaux.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Veilleur (e) de nuit

Salarié (e) qui est chargé (e) de surveiller de nuit les personnes et les biens.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

III. - Filière technique

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

Agent de blanchisserie

Salarié (e) qui trie, lave, repasse et plie le linge.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Agent de blanchisserie, chef d'équipe

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

Agent de nettoyage

Salarié (e) chargé (e) du ménage et de la propreté. Il/ elle respecte les normes de qualité et d'hygiène inhérentes à la profession selon les directives de l'entreprise.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Agent de surveillance

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Aide-jardinier (ère)

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Jardinier (ère)

Salarié (e) qui assure l'entretien des parcs et des jardins.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Chef-jardinier (ère)

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

Chauffeur

Salarié (e) qui dispose de la qualification nécessaire.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Lingère

Salarié (e) chargé (e) d'assurer la gestion et l'entretien du linge, d'effectuer des petits travaux de couture.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Magasinier (e)

Salarié (e) chargé (e) de la tenue et du réassortiment des stocks.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Manœuvre

Salarié (e) non qualifié (e) effectuant des tâches simples.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Manutentionnaire

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Ouvrier (e) d'entretien et de maintenance

Salarié (e) qui effectue des travaux techniques de dépannage et d'entretien. Il/ elle est polyvalent (e) dans plusieurs corps de métiers et possède au moins un CAP ou une expérience confirmée dans l'un des corps de métiers.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent d'exécution.

Technicien (ne) d'entretien et de maintenance, cadre d'entretien et de maintenance

Salarié (e) 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. Il/ elle remet en état, par échange de pièces ou par réparation des installations, des matériels, des réseaux. Il/ elle peut aussi intervenir sur la réalisation de travaux neufs ou encore dans la gestion. Il/ elle a une activité de diagnostic et d'études. Il/ elle peut animer une équipe et avoir une responsabilité technique.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

Opérateur (trice) de laboratoire

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent qualifié.

Responsable de laboratoire/ cadre de laboratoire

Salarié (e) titulaire d'un diplôme d'État (master 2 professionnel ou recherche) responsable du bon fonctionnement du laboratoire de l'établissement.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

Technicien (ne) qualité

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 2.

Responsable qualité/ cadre qualité

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

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 3.

Responsable technique/ cadre technique

Salarié (e) en charge du fonctionnement au quotidien des installations techniques, dans une perspective préventive et curative. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il/ elle peut être responsable des services « hygiène ».

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent de maîtrise niveau 1.

Directeur (trice) technique

Salarié (e) en charge du maintien en état de fonctionnement des installations techniques. Il/ elle garantit la continuité des processus techniques. Il/ elle dirige les fonctions « hygiène », « maintenance préventive et curative », et « qualité » dans le respect des règles d'indépendance propres à cette dernière fonction.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à cadre niveau 1.

Formateur (trice)

Salarié (e) dont l'activité principale est la conduite, l'organisation et l'animation des séances de formation à destination des personnels techniques.

Le niveau minimal d'entrée dans la fonction est fixé à agent hautement qualifié.

C. - Grille de classification et de rémunération

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juillet 2008

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	FILIÈRE		
				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 qualifié
	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	FILIÈRE		
				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	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	

Titre XII : Accord de prévoyance

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2000

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.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 14 novembre 2002

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.