

Convention collective

THERMALISME



N° de brochure : 3298

N° IDCC : 2104

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
I. - Préambule	1
II. - Champ d'application	1
III. - Durée	1
IV. - Révision	1
V. - Dénonciation	1
VI. - Avantages acquis	1
IX. - Révision des salaires et de la classification	1
Titre II : Droit syndical	1
I. - Liberté d'opinion et liberté syndicale	1
II. - Exercice du droit syndical	1
Titre III : Institutions représentatives du personnel	2
I. - Délégués du personnel	2
II. - Comité d'entreprise	3
III. - Comité d'établissement et comité central d'entreprise	3
Titre IV : Embauche	4
I. - Formalités et conditions générales d'embauche	4
II. - Vacance de poste	4
III. - Réembauche des salariés sous contrat saisonnier	5
IV. - Période d'essai	5
V. - Aptitude médicale	5
VI. - Les travailleurs handicapés	5
Titre V : Formation	5
Titre VI : Égalité de salaire et d'emploi	5
Titre VII : Durée du travail	5
I. - Durée hebdomadaire du travail	5
II. - Durée quotidienne du travail	6
III. - Amplitude du travail	6
IV. - Repos hebdomadaire	6
V. - Heures supplémentaires	6
VI. - Les contrats à temps partiel	6
VII. - Astreinte (1)	6
Titre VIII : Contrats de travail	6
I. - Le contrat à durée indéterminée	6
II. - Le contrat à durée déterminée	7
III. - Le contrat saisonnier	7
IV. - Les contrats conclus avec des personnels extérieurs à l'entreprise	7
Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	7
I. - Préavis. - Démission ou licenciement	7
II. - Licenciement	7
III. - Priorité de réembauche	7
IV. - Départ à la retraite	7
Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences	8
A. - Congés payés	8
I. - Durée des congés payés	8
II. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif	8
III. - Périodes non assimilées à un temps de travail effectif	8
IV. - Modalités et période de prise des congés	8
V. - Affichage des dates des congés payés et priorité de départ	8
VI. - Salariés saisonniers	9
VII. - Salariés à temps partiel	9
VIII. - Congés des jeunes mères de famille	9
IX. - Congés payés et maladie	9
X. - Indemnité de congé	9
XI. - Durée du congé en cas de résiliation du contrat de travail	9
B. - Autres congés	9
I. - Congés de maternité et d'adoption	9
II. - Congé parental d'éducation	9
III. - Congés pour enfants malades	9
C. - Jours fériés	9
I. - 1er Mai	9
II. - Autres jours fériés	9
D. - Autorisations d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)	10
Titre XI : Classification et définition des emplois thermaux	10
A. - Principes	10
B. - Définition des emplois thermaux	10
I. - Filière soins	10
II. - Filière administrative et commerciale	12
III. - Filière technique	13
C. - Grille de classification et de rémunération	14
Titre XII : Accord de prévoyance	16
Textes Attachés	17
Accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires.	17
Périodicité et cadre de fonctionnement	17
Indemnisation des salaires	17
Indemnisation des frais	17
Modalités	18
Entrée en vigueur	18
Avenant du 18 octobre 1999 relatif à la date d'entrée en vigueur de la CCN	18
Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance	18

ACCORD DE PRÉVOYANCE	18
Préambule	18
Incapacité temporaire	18
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle	19
Décès - Rente éducation	19
Financement du régime de protection sociale complémentaire	20
Annexe du 29 novembre 1999 relative au contrat de garanties collectives	21
Champ d'application	21
Assiette des cotisations	22
Salaire de référence servant au calcul des prestations	22
Contrôle médical	22
Dévolution du capital décès	22
Délais de prescription	22
Subrogation	22
Principes de fonctionnement des adhésions	22
Effet - Durée	23
Avenant n° 5 du 13 septembre 2000 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	23
Préambule	23
Composition	23
Rôle de la commission	23
Fonctionnement	23
Avenant d'interprétation du 22 octobre 2001 relatif au lissage de la rémunération	24
Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail	24
Avenant n° 3 bis du 11 avril 2000 relatif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000	24
Avenant du 22 octobre 2001 relatif à l'ARTT	24
TITRE Ier : Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnels concernées	25
TITRE II : Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail	26
TITRE III : Heures supplémentaires	29
TITRE IV : Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	29
TITRE V : Compte épargne-temps	29
TITRE VI : Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective	29
TITRE VII : Commission paritaire nationale de suivi	30
Avenant n° 9 du 14 novembre 2002 relatif aux contrats de prévoyance	30
Avenant n° 11 du 2 mars 2004 relatif à la classification et à la définition des emplois thermaux	31
Grille de classification	31
Accord du 22 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	32
Préambule	32
Chapitre Ier : Le plan de formation	32
Actions d'adaptation au poste de travail	33
Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi	33
Actions de développement des compétences	33
Nombre d'heures effectuées hors temps de travail	33
Chapitre II : Contrats de professionnalisation	33
Chapitre III : Périodes de professionnalisation	34
Chapitre IV : Tutorat	34
Chapitre V : Dispositions relatives au droit individuel à la formation	35
Chapitre VI : Observatoire	36
Chapitre VII : Entretien professionnel passeport formation	36
Entretien professionnel	36
Passeport formation	36
Bilan de compétence	36
Chapitre VIII : Dispositions finales	36
Désignation d'un OPCA	37
Répartition financière de la contribution de professionnalisation	37
Durée	37
Révision	37
Dénonciation	37
Suivi de l'accord	37
Portée de l'accord	37
Extension	37
Guide de l'entretien professionnel	38
Avenant n° 14 du 13 décembre 2006 relatif aux frais d'hébergement et de repas pour les salariés participant aux instances paritaires	38
Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires	38
Avenant n° 12 bis du 28 avril 2009 relatif à la surveillance médicale renforcée	45
Accord du 16 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	46
Préambule	46
Chapitre I Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors	46
Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors	46
Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi	47
Chapitre IV Dispositions finales	49
Adhésion par lettre du 4 mars 2014 de la CFDT santé sociaux à la convention collective nationale	49
Accord du 12 juin 2014 instituant la commission de validation des accords d'entreprise	49
Annexe	52
Accord du 12 juin 2014 relatif aux contrats intermittents à durée indéterminée	52
Dispositions spécifiques aux contrats intermittents à durée indéterminée (CDII)	52
Avenant n° 24 du 17 juin 2014 au titre XII relatif au régime de prévoyance	55
Préambule	55
Accord du 29 janvier 2015 relatif aux dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait en jours	57
Dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait en jours	57
Accord du 29 janvier 2015 relatif au travail à temps partiel	59
Préambule	59
Avenant n° 26 du 29 octobre 2015 relatif à l'indemnisation des négociateurs (modification de l'accord du 27 avril 1993)	62

Accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé	63
Préambule	63
Annexes	66
Accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	69
Préambule	69
Chapitre Ier Plan de formation	70
Chapitre II Contrats de professionnalisation	70
Chapitre III Périodes de professionnalisation	71
Chapitre IV Tutorat	71
Chapitre V Dispositions relatives au compte personnel formation	72
Chapitre VI Observatoire	72
Chapitre VII Entretien professionnel passeport formation	72
Chapitre VIII Dispositions finales	73
Annexe Guide de l'entretien professionnel	74
Avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois	74
Préambule	74
Avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier	78
Préambule	78
Avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la CPPNI	80
Préambule	80
Avenant du 28 mars 2018 à l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	83
Préambule	83
Accord du 16 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	84
Préambule	84
Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application	85
Préambule	85
Accord du 2 octobre 2019 relatif à un PEI/PERCOI	86
Préambule	86
Plan d'épargne interentreprises (PEI)	87
Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)	92
Annexes	99
Textes Salaires	100
Avenant n° 10 du 8 janvier 2003 relatif aux salaires	100
Salaires au 1er janvier 2003	100
Avenant n° 13 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires	101
Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007	101
Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009	102
Avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2011	103
Avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	103
Avenant n° 19 du 1er septembre 2011 relatif à l'indemnisation des négociateurs	103
Avenant n° 20 du 19 avril 2012 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2012	104
Avenant n° 21 du 28 février 2013 relatif à la revalorisation de la grille des salaires pour l'année 2013	104
Avenant n° 23 du 9 octobre 2014 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er novembre 2014	105
Avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2015	105
Avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2017	106
Avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux	106
Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux	106
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 10/12/2015 formation professionnelle (17 novembre 2016)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des établissements thermaux ; Syndicat national des établissements thermaux ; Syndicat autonome du thermalisme français.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	La fédération CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 4 mars 2014 (BO n°2014-14)

Titre Ier : Dispositions générales

I. - Préambule

En vigueur étendu

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

II. - Champ d'application

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 30-11-2000 BOCC 2001-2 non étendu.

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

La présente convention ne s'applique pas :

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

III. - Durée

En vigueur étendu

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

IV. - Révision

En vigueur étendu

La convention collective est révisable au gré des parties.

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

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

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

V. - Dénonciation

En vigueur étendu

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

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

VI. - Avantages acquis

En vigueur étendu

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

IX. - Révision des salaires et de la classification

En vigueur étendu

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

Titre II : Droit syndical

I. - Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

II. - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu

1. Préambule

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

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

2. Diffusion des publications syndicales

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

3. Collecte des cotisations

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

4. Affichage

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

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

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

5. Local syndical

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

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

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

6. Réunion des adhérents syndicaux

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des heures de travail, et hors des locaux de travail suivant des modalités fixées contractuellement avec le chef d'établissement.

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

7. Crédit d'heures

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

8. Absence pour raison syndicale

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

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

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

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

Ces absences ne réduiront pas les droits à congés.

9. Négociation d'entreprise

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

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

10. Protection des délégués syndicaux

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

Titre III : Institutions représentatives du personnel

I. - Délégués du personnel

En vigueur étendu

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

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

2. Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

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

3. Nombre de délégués

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

4. Organisation des élections

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

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

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

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

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

5. Protection sociale

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

6. Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

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

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

7. Local

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

8. Utilisation des heures de délégation

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

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

II. - Comité d'entreprise

En vigueur étendu

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

- a) Un comité d'entreprise est constitué dans tout établissement employant au moins 50 salariés ;
- b) Les conditions de mise en place de l'institution sont précisées aux articles L. 431-1, L. 431-2 et L. 431-3 du code du travail ;
- c) Mise en place du comité d'entreprise : les modalités d'information du personnel et des organisations syndicales sur l'organisation des élections sont édictées par l'article L. 433-13 du code du travail.

2. Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

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

3. Composition du comité d'entreprise

- a) La composition du comité d'entreprise est fixée par l'article L. 433-1 du code du travail ; le nombre des membres élus est fixé par l'article R. 433-1 dudit code ;
- b) Les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise sont précisées aux articles L. 434-1 à L. 434-12 du code du travail.

4. Organisation des élections

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

Les élections se tiendront en période de haute saison.

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

5. Protection légale

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

6. Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise

6.1. Attributions économiques et confidentialité :

6.1.1. Attributions économiques

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

6.1.2. Confidentialité

Les membres des comités d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux sont, par application du 2^e 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

1. Comité d'établissement

1.1. Mise en place

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

1.2. Composition et fonctionnement

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

1.3. Attributions

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

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

1.4. Ressources

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

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

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

1.5. Carence du comité d'établissement. - Conséquences

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

2. Comité central d'entreprise

2.1. Mise en place

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

2.2. Composition et fonctionnement

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

2.3. Attributions

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

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

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

IV. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1. Seuil et détermination des effectifs

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

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

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

2. Composition

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

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

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

3. Attributions

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

4. Crédits d'heures

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

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

5. Formation

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

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

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

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

Titre IV : Embauche

I. - Formalités et conditions générales d'embauche

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

II. - Vacance de poste

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

III. - Réembauche des salariés sous contrat saisonnier

En vigueur étendu

L'ordre de réembauche sera fonction indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Les critères d'évaluation de la compétence pouvant différer selon les entreprises, les partenaires sociaux entendent laisser le soin aux entreprises et à leurs instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, d'élaborer une grille d'évaluation adaptée à leur environnement. Une grille d'évaluation des compétences devra être adoptée au plus tard à l'échéance de la première saison d'application de l'avenant. Dans cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dans l'entreprise continueront à s'appliquer.

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant le début de la saison. L'employeur lui devra réponse dans un délai d'au moins 2 mois avant l'ouverture de la saison.

À partir du moment où l'employeur a répondu favorablement au candidat à un emploi saisonnier, et sans que cette réponse garantisse au salarié une durée de travail identique au contrat précédent, il y a promesse d'embauche. Le candidat à l'emploi saisonnier devra signifier à l'employeur son acceptation dans les 15 jours calendaires suivant la réception de cette promesse d'embauche par tout moyen conférant date certaine à sa démarche. Sa prise d'effet au-delà de la date présumée d'embauche peut être retardée en fonction de la montée en charge de l'activité de l'établissement, d'accident ou de maladie du salarié. En cas d'accident ou de maladie, le candidat à l'emploi saisonnier informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

IV. - Période d'essai

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

V. - Aptitude médicale

En vigueur étendu

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

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

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

VI. - Les travailleurs handicapés

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre V : Formation

En vigueur étendu

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

Commission paritaire nationale de l'emploi

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

Titre VI : Égalité de salaire et d'emploi

En vigueur étendu

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

Titre VII : Durée du travail

En vigueur étendu

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

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

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

I. - Durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

II. - Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu

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

III. - Amplitude du travail

En vigueur étendu

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

IV. - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu

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

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

V. - Heures supplémentaires

En vigueur étendu

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

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

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

VI. - Les contrats à temps partiel

En vigueur étendu

1. Définition

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

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

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

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

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité 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)

En vigueur étendu

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

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

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

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

Titre VIII : Contrats de travail

En vigueur étendu

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

Ces différents types de contrats sont écrits.

I. - Le contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu

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

Conclu à temps partiel, il concerne les contrats conclus en application de l'article L. 212-4-2, alinéas 2 et 3, les contrats à temps partiel 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

En vigueur étendu

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

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

Il peut ainsi être conclu dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée et appelé à le remplacer ;
- accroissement temporaire d'activité non lié aux variations saisonnières qui caractérisent l'activité de l'entreprise.

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

III. - Le contrat saisonnier

En vigueur étendu

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

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

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

1. Le contrat saisonnier à terme précis

Il est conclu de date à date.

Sa durée maximale est celle de la saison.

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

2. Le contrat saisonnier à terme imprécis

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

Il comporte une durée minimale obligatoire de 2 mois.

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

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

En vigueur étendu

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

Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

I. - Préavis. - Démission ou licenciement

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

II. - Licenciement

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

III. - Priorité de réembauche

En vigueur étendu

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

IV. - Départ à la retraite

En vigueur étendu

1. A l'initiative du salarié

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

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

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

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

2. A l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

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

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

A. - Congés payés

I. - Durée des congés payés

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

II. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif

En vigueur étendu

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congés au titre de la formation continue ;
- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndicale, définies aux articles L. 451-1 et L. 451-2 du code du travail ;
- les périodes de repos compensateur des heures supplémentaires, ainsi que les périodes de repos compensateur de remplacement ;
- les périodes de congés de maternité, conformément à l'article L. 223-4 du code du travail ;
- les congés d'adoption (art. L. 122-26) ;
- les congés pour enfants malades prévus par la présente convention ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels prévus à la présente convention ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail, ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an ;
- les périodes d'instruction militaire obligatoires ;
- les périodes de chômage partiel total dans la limite de 2 quatorzaines;
- les absences liées au droit syndical.

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

En vigueur étendu

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

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

IV. - Modalités et période de prise des congés

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

VI. - Salariés saisonniers

En vigueur étendu

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

VII. - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu

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

VIII. - Congés des jeunes mères de famille

En vigueur étendu

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

IX. - Congés payés et maladie

En vigueur étendu

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

X. - Indemnité de congé

En vigueur étendu

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

- 1/10 de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;

- salaire qui aurait été perçu pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

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

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

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

B. - Autres congés

I. - Congés de maternité et d'adoption

En vigueur étendu

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

II. - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu

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

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

III. - Congés pour enfants malades

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

C. - Jours fériés

I. - 1er Mai

En vigueur étendu

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

II. - Autres jours fériés

En vigueur étendu

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

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

Les salariés travaillant un jour férié bénéficient, à l'initiative de l'employeur et selon les nécessités de service, soit de 1 jour de repos en compensation (qui

comprendra un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures travaillées), soit du paiement double de cette journée sur la base du temps travaillé.

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

Titre XI : Classification et définition des emplois thermaux

A. - Principes

En vigueur étendu

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

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

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

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

A. - Fonction :

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

B. - Niveau d'initiative :

Aptitude à agir, à entreprendre.

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

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

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

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

D. - Niveau de responsabilité :

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

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

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

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

B. - Définition des emplois thermaux

I. - Filière soins

En vigueur étendu

1. Emplois thermaux

Agent thermal

Salarié (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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Mancœuvre

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

En vigueur étendu

Employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

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 qualité
	III Technicien hautement qualifié	1 706, 29	11, 25	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien développeur et administrateur Assistant de direction Chef comptable Attaché de direction	Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Responsable qualité

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	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

Cadres

(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

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 10 septembre 1999.

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 14-11-2002 BOCC 2003-7.

Un avenant à la présente convention concernant l'accord de prévoyance en cours de négociation sera signé, avant le 30 septembre 1999, entre les

organisations salariales et patronales. relatif aux contrats de prévoyance

Objet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;

- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

C. - Mise en oeuvre de la garantie pour les risques incapacités ou invalidités survenus antérieurement au 1er janvier 2002

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

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

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

Conséquences de la mise en oeuvre de la nouvelle garantie

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

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

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

Fait à Paris, le 10 septembre 1999.

Accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires.

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires.

En vigueur non étendu

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

Périodicité et cadre de fonctionnement

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires. Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

Indemnisation des salaires

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires. Article 2

En vigueur non étendu

Deux négociateurs salariés par syndicat seront indemnisés.

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

Indemnisation des frais

Article 3

En vigueur non étendu

Deux négociateurs par syndicat seront indemnisés.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des négociateurs seront remboursés sur présentation des justificatifs originaux par les organisations patronales.

La base de remboursement des frais de déplacement sera la suivante :

- trajets simples inférieurs à 600 kilomètres : dans la limite du tarif SNCF 2e classe ;

- trajets simples supérieurs à 600 kilomètres : tarif avion classe économique.

Les frais d'hébergement et de restauration seront pris en charge par les organisations patronales à hauteur de 160 € couvrant les frais d'hôtel et de petit déjeuner et jusqu'à deux repas, étant observé que l'indemnisation d'un repas ne pourra excéder la somme de 30 €.

Ces montants seront révisés conformément aux barèmes de l'ACOSS.

Modalités

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires. Article 4

En vigueur non étendu

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

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

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

Entrée en vigueur

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires. Article 5

En vigueur non étendu

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

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

Avenant du 18 octobre 1999 relatif à la date d'entrée en vigueur de la CCN

Date d'entrée en vigueur de la CCN.

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 18 octobre 1999.

Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance

Signataires

Organisations patronales	Syndicat national des établissements thermaux ; Union nationale des établissements thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CFE-CGC.

ACCORD DE PRÉVOYANCE

Préambule

Prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance l'ensemble des salariés, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, à condition de justifier de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficieront des garanties du régime après 12 mois d'ancienneté au sein d'une même entreprise. En cas de contrats de travail successifs au sein d'une même entreprise, il est tenu compte des périodes d'activité précédentes, à l'exception des périodes d'interruption qui n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté en application de la loi.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité.

Par ailleurs, afin de respecter les obligations pesant sur les employeurs vis-à-vis des salariés répondant à la définition de cadres au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947, il est rappelé que les employeurs devront prévoir une couverture complémentaire au régime conventionnel de la convention collective nationale du thermalisme.

Incapacité temporaire

Prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Bénéficiaires

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur, sous conditions.

Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir du premier jour d'absence du salarié) ;
- avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures ;
- bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans l'un des Etats membres de l'Espace économique européen (EEE) ;
- de ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

En contrepartie de l'obligation de verser les indemnités, l'employeur peut recourir à une contre-visite médicale.

2.2. Prestation

A partir du 31^e jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés recevront une indemnité calculée de telle sorte qu'ils percevront, après déduction des charges salariales, entre le régime de prévoyance, la sécurité sociale, et un éventuel complément de salaire (mi-temps thérapeutique), 80 % de leur salaire brut.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, la franchise de 30 jours est ramenée à 0 jour, l'employeur devant établir les documents requis pour permettre au salarié d'être immédiatement pris en charge dans le cadre de la législation afférente aux accidents du travail.

Le salaire brut à prendre en considération est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler dans l'entreprise. Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, et ce même si le contrat de travail est rompu pendant la période d'indemnisation.

Leur versement prend fin :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- ou à la date d'attribution de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- ou au décès du salarié.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ne pourront conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1^{er} janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1^{er} échelon.

Ce régime d'incapacité de travail n'exonère pas les obligations pesant sur les employeurs, conformément à la loi du 25 juin 2008, dans la mesure où les prestations prévues au titre de cette loi sont supérieures à celles du régime conventionnel.

Invalidité - Incapacité permanente professionnelle

Prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 65 % percevront une rente complémentaire qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 48 % de leur salaire brut (prestations sécurité sociale comprises) ;

- les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente complémentaire aux prestations de sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire brut (prestations sécurité sociale comprises).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ne pourront conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale (ou du décès du salarié). La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Pour l'application de la garantie invalidité, le salaire de base sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt initial de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1^{er} échelon entre la date d'arrêt et la date de mise en invalidité.

Les revalorisations ultérieures de la rente seront effectuées au 1^{er} janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de l'indice susmentionné.

Décès - Rente éducation

Prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

En cas de décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) d'un salarié survenu pendant sa période d'affiliation au présent régime, l'organisme de prévoyance versera aux bénéficiaires définis ci-dessous (ou au salarié lui-même en cas d'IAD), en fonction de leur choix après la survenance d'un sinistre :

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

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage. Elle sera revalorisée au 1^{er} janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la rémunération minimale conventionnelle applicable aux agents d'exécution de 1^{er} échelon.

A défaut de consensus en cas d'existence de plusieurs bénéficiaires, il est procédé au versement du capital par défaut.

Le salaire de base à prendre en considération sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1^{er} échelon entre la date d'arrêt du travail et la date du décès ou de l'IAD.

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

Les exclusions de garantie sont celles prévues par la loi.

Les bénéficiaires du capital sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint, ou à défaut au partenaire lié par un Pacs, ou à défaut au concubin ;
- à défaut de conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de concubin, le capital est versé par parts égales entre eux ;
- aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession légitimes, reconnus ou adoptifs, à charge ou non ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents, à défaut ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Conjoint :

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Concubin :

La notion de concubinage est précisée à l'article L. 515-8 du code civil. Le concubinage doit être notoire et continu. On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès et pouvant justifier d'une communauté de vie avec celui-ci d'au moins 2 ans. Cette condition de durée n'est pas exigée lorsqu'un enfant commun est né de cette union.

Partenaire lié par un Pacs :

On entend par partenaire lié par un Pacs la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article L. 515-1 du code civil.

Enfants à charge :

L'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans à charge du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
- l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidé civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né ' viable ' moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) est caractérisée lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité absolue et définitive de fournir un travail quelconque susceptible de lui procurer un gain ou un profit et qui l'oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, avec classement en 3^e catégorie d'invalidité par la sécurité sociale, ou lorsqu'il bénéficie d'une rente d'incapacité permanente d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %.

Financement du régime de protection sociale complémentaire

Prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

Le taux global de cotisation est de 1,33 % appliqué à la masse salariale brute tranches A et B.

La cotisation se décompose comme suit :

- décès et IAD ou décès et rente éducation : 0,23 % ;
- incapacité : 0,57 % ;
- invalidité : 0,53 %.

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

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations au régime de prévoyance sont dues après constitution de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations, dans les conditions définies à l'article 2 du présent régime.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de 3 fois celui-ci.

Prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

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

Prévoyance

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 9-1-2002 BOCC 2002-11 étendu par arrêté du 2-12-2002 JORF 11-12-2002.

7.1. Choix de l'organisme assureur

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

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

- AGRR Prévoyance ;
- APICIL-ARCIL Prévoyance,

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

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

7.2. Garantie du maintien du taux global de cotisation

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

7.3. Mise en place du régime

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

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

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

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

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

7.4. Bilan annuel établi par les organismes désignés

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

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

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

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

7.5. Organisme apériteur

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

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

Prévoyance

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Prévoyance

Article 9

En vigueur étendu

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

Prévoyance

Article 10

En vigueur étendu

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

Prévoyance

Article 11

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 29 novembre 1999.

Annexe du 29 novembre 1999 relative au contrat de garanties collectives

Contrat de garanties collectives

En vigueur étendu

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

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

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

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

- les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 2 à la convention collective du thermalisme,

d'une part, et

- l'AGRPR Prévoyance et l'APICIL-ARCIL Prévoyance, institutions de prévoyance agréées, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale,

d'autre part :

Champ d'application

Contrat de garanties collectives

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

Assiette des cotisations

Contrat de garanties collectives

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Contrat de garanties collectives

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Incapacité temporaire

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

3.2. Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

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

Contrôle médical

Contrat de garanties collectives

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Principe général

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

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

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

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

Dévolution du capital décès

Contrat de garanties collectives

Article 5

En vigueur étendu

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

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- et à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers.

Délais de prescription

Contrat de garanties collectives

Article 6

En vigueur étendu

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

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

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

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

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

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

Subrogation

Contrat de garanties collectives

Article 7

En vigueur étendu

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

Principes de fonctionnement des adhésions

Contrat de garanties collectives

Article 8

En vigueur étendu

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

Effet - Durée

Contrat de garanties collectives

Article 9

En vigueur étendu

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

Il pourra toutefois être résilié :

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

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

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

Fait à Paris, le 29 novembre 1999.

Avenant n° 5 du 13 septembre 2000 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat autonome du thermalisme français ; Union nationale des établissements thermaux ; Syndicat national des établissements thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CGT ; CFE-CGC.

Préambule

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Article 1er

En vigueur étendu

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

Composition

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

La commission se compose :

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

Le secrétariat administratif est assuré par la délégation patronale.

Rôle de la commission

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Fonctionnement

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Fait à Paris, le 13 septembre 2000.

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

Avenant d'interprétation du 22 octobre 2001 relatif au lissage de la rémunération

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des établissements thermaux ; Syndicat national des établissements thermaux ; Syndicat autonome du thermalisme français.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CFDT.

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

Lissage de la rémunération

En vigueur non étendu

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

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

Interprétation :

Cette circonstance vise les absences du fait du salarié.

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

Interprétation :

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2001.

Avenant n° 3 bis du 11 avril 2000 relatif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des établissements thermaux ; Union nationale des établissements thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CFE-CGC ; CGT.

Date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000

En vigueur non étendu

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

Avenant du 22 octobre 2001 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des établissements thermaux ; Syndicat national des établissements thermaux ; Syndicat autonome du thermalisme français.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière ; CFDT.

En vigueur étendu

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

Préambule

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

Le présent accord a pour objet :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles ne s'appliquent pas :

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

TITRE Ier : Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnels concernés

En vigueur étendu

1. Définition de la durée du travail effectif

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

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

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

2. Nouvelles durées collectives du travail

La durée légale du travail est de :

- 35 heures par semaine en moyenne et de 1 600 heures par an, au 1er janvier 2000, pour les établissements de plus de 20 salariés ;
- 39 heures par semaine pour les établissements de 20 salariés et moins. Ceux-ci peuvent néanmoins anticiper le passage de 39 heures à 35 heures par application directe du présent accord.

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

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

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

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

Personnel cadre

Les cadres dirigeants (directeur général, cadre supérieur) :

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

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

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

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

Les cadres intermédiaires :

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

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

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

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

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

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

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

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

a) A l'initiative de l'employeur :

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

b) A l'initiative du salarié :

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

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

Si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou aux dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur. Dans le cas où le nombre de jours travaillés par le salarié dépasse le plafond annuel fixé par l'accord collectif, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce

dépassement, ce nombre de jours réduisant à due concurrence le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Les cadres soumis à l'horaire collectif :

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

3. Astreinte

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

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

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

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

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

Arrêté du 7 mars 2003 art. 1 : le point relatif aux cadres intermédiaires de l'article 2 (nouvelles durées collectives du travail) du titre 1er (Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnes concernées) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier paragraphe de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail un accord complémentaire fixe :

- les catégories de salariés concernés ;
- le nombre annuel de jours travaillés et non pas le plafond annuel ;
- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de son application ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte.

Le b relatif aux journées de repos prises à l'initiative du salarié du point relatif aux cadres intermédiaires de l'article 2 du titre 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier paragraphe de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, dont il résulte que les salariés en forfait jours sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Le troisième alinéa de l'article 3 (astreintes) du titre 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

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

En vigueur étendu

1. Modulation du temps de travail

Préambule

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

Définition et conditions de mise en oeuvre

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

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

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

Période de modulation

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

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

Calendriers

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

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

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

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

Plancher de modulation

0 heure.

Plafond de la modulation

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

Délai de prévenance et conditions de modification des calendriers

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

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

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

Lissage de la rémunération

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

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

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

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à

l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

Contrepartie de la modulation

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

Décompte et paiement des heures supplémentaires

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

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

Travail temporaire

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

Bilan d'application

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

2. Contrat de travail intermittent

Principe

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

Contrat de travail intermittent

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

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

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

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

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

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

3. Travail à temps partiel (1)

(1) NOTE : l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux est modifié et remplacé par l'accord du 29 janvier 2015 BO 2015/11 lorsqu'il fixe des dispositions nouvelles.

Définition

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

Principe

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

Il peut permettre notamment :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avenant au contrat de travail

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

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

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

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

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

Durée du travail

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

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

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

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

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

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

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

Heures complémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- pour une durée hebdomadaire de référence :

- limite inférieure : 10 heures ;

- limite supérieure : 34 heures.

- pour une durée mensuelle de référence :

- limite inférieure : 43 heures ;

- limite supérieure : 148 heures.

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

b) Catégories professionnelles concernées.

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

c) Droits des salariés à temps partiel.

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

d) Lissage de la rémunération.

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

e) Information des représentants du personnel.

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

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

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

Arrêté du 7 mars 2003 art. 1 : A l'article 1er du titre II (Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail), la deuxième phrase du troisième alinéa du point relatif au lissage de la rémunération ainsi que le point relatif à la rupture du contrat de travail sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations.

A l'article 2 (contrat de travail intermittent) du titre II susmentionné, la deuxième phrase du quatrième alinéa du point relatif au contrat de travail intermittent ainsi que le cinquième alinéa du même point sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 précités du code du travail pour la même raison qu'indiquée ci-dessus.

Le point relatif à la définition du travail à temps partiel de l'article 3 (travail à temps partiel) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail aux termes desquelles sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure aux durées du travail applicables dans l'établissement.

TITRE III : Heures supplémentaires

En vigueur étendu

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

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

Les heures supplémentaires pourront être récupérées ou rémunérées.

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

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

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

En vigueur étendu

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

1. Attribution dans une période de 4 semaines

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

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

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

2. Attribution dans le cadre annuel

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

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

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

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

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

a) A l'initiative de l'employeur :

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

b) A l'initiative du salarié :

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

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

TITRE V : Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Cette note d'information devra notamment comporter :

- la nouvelle durée du travail ;
- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
- la durée maximale quotidienne du travail ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés ;
- le nombre d'emplois créés ou préservés, les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
- le délai de réalisation des embauches ;
- les éléments du plan de formation ;
- les modalités de suivi et de mise en oeuvre de l'aménagement et réduction du temps de travail par une commission paritaire d'entreprise de suivi créée à cet effet.

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

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

Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail avec allègement des charges sociales doit faire l'objet d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions dudit article 19 précité.

TITRE VII : Commission paritaire nationale de suivi

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire nationale de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par organisation syndicale de salariés et par organisation d'employeurs, signataires de l'accord.

La commission se réunira au moins une fois par an, à l'initiative des employeurs, afin d'établir un bilan de l'application de l'accord. A cette réunion sera convoqué l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national.

Elle pourra, en outre, se réunir à la demande expresse de l'une ou l'autre des parties.

Fait à Paris, le 22 octobre 2001.

Avenant n° 9 du 14 novembre 2002 relatif aux contrats de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Confédération nationale des exploitants thermaux (CNETh).
Organisations de salariés	Fédération des services publics et service de santé FO ; CFDT.

Contrats de prévoyance

En vigueur non étendu

Le titre XII de la convention collective nationale du thermalisme portant sur l'accord de prévoyance est complété comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 14 novembre 2002.

Avenant n° 11 du 2 mars 2004 relatif à la classification et à la définition des emplois thermaux

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des exploitants thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CFE-CGC ; CGT ; CFDT.

Classification et définition des emplois thermaux

En vigueur étendu

Modification du titre XI : Classification et définition des emplois thermaux.

Titre XI B (définition des emplois thermaux), III (filière technique).

Ajout de :

Technicien de laboratoire :

Modification de :

Responsable de laboratoire : la définition de ce poste est modifiée comme suit :

Modification de :

Technicien d'entretien et de maintenance :

Ajout de :

Responsable technique :

(Voir Titre XI B). La grille de classification est modifiée conformément à ces nouvelles dispositions, et jointe à cet avenant.

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur au 1er avril 2004.

Fait à Paris, le 2 mars 2004.

Grille de classification

En vigueur étendu

Catégorie Employés

NIVEAU	FILIERE		
	Soins	Administration	Technique
Agent d'exécution	Agent thermal ADST	Agent d'administration et d'accueil	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance Aide-jardinier(ère) Manœuvre Chauffeur Lingère Ouvrier d'entretien et de maintenance
Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière			
Agent qualifié	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent thermal AST Surveillant(e) de baignade Moniteur(trice) de gymnastique Esthéticienne	Agent administratif et d'accueil (ayant 4 ans d'ancienneté) Aide-comptable Secrétaire bureautique	Agent de nettoyage (ayant 4 ans d'ancienneté) Agents de blanchisserie (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent de surveillance (ayant 4 ans d'ancienneté) Jardinier(ère) Magasinier(ère) Manutentionnaire Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté) Opérateur(trice) de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)
Agent hautement qualifié	Agent thermal AST Responsable de service(s)	Secrétaire bureautique Informaticien(ne) Technicien(ne) d'exploitation Comptable	Jardinier(ère) Opérateur(trice) de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance

Catégorie Agents de maîtrise

NIVEAU	FILIERE		
	Soins	Administration	Technique
Technicien	Diététicien(ne) Responsable de service (s) Pédicure-podologue DE	Comptable Assistant(e) de direction Agent commercial Informaticien(ne) développeur (euse) et administrateur(trice)	Chef jardinier(ère) Technicien(ne) d'entretien et de maintenance Agent de blanchisserie chef d'équipe
Technicien qualifié	Infirmier(ère) DE Masseur-kinésithérapeute DE	Comptable Assistant(e) de direction Agent commercial Informaticien(ne) développeur (euse) et administrateur(trice)	Technicien(ne) d'entretien et de maintenance Technicien de laboratoire
Technicien hautement qualifié	Infirmier(ère) DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien(ne) développeur (euse) et administrateur(trice) Assistant(e) de direction	Responsable de laboratoire Technicien(ne) d'entretien et de maintenance

Catégorie cadres

NIVEAU	FILIERE		
	Soins	Administration	Technique
Cadre niveau 1	Masseur-kinésithérapeute, cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché(e) de direction Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) du personnel Directeur(trice) informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien(ne) d'entretien et de maintenance Directeur(trice) technique
Cadre niveau 2		Directeur(trice) d'exploitation	
Cadre supérieur		Directeur(trice) général(e)	

Accord du 22 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des exploitant thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CGT.

Préambule

Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

La branche thermalisme doit répondre à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié ;
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés ;
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois ;
- ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- insertion des jeunes, évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche ;
- favoriser les parcours professionnels de l'ensemble des salariés au sein de la branche, et notamment ceux des salariés connaissant des difficultés.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un dispositif de négociation afin de mettre en oeuvre dans la branche les dispositions découlant de la loi du 4 mai 2004, tout en renforçant la politique de la formation professionnelle qui a fait ses preuves dans les entreprises de la branche.

Elles se donnent pour objectif une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des prestations de qualité auprès des curistes.

Compte tenu des échéances fixées par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties conviennent de :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les 3 ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 932-1 du code du travail ;
- définir la répartition de la contribution dite de professionnalisation (0,50 %, c. trav., art. L. 951-1 2° du 1er alinéa et 0,15 %, art. L. 952-1 1°) ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel de formation (DIF), de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de la mise en oeuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 934-2, 13e alinéa),
- mettre en oeuvre le développement de la VAE au bénéfice des salariés de la branche par une communication et un accompagnement adaptés et accessibles ;
- mettre en place le passeport et l'entretien individuel professionnel de formation.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche thermalisme de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés (conformément aux art. L. 132-12 et suivants du code du travail), des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme, du 18 octobre 1999.

Chapitre Ier : Le plan de formation

Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation doit désormais contenir 3 types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences et, en tout cas, prioritairement, pour la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Toutes ces actions sont imputables dans les conditions prévues par l'article L. 900-2 du code du travail.

Les 3 catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

L'employeur est incité à prendre en compte le travail de l'observatoire des métiers pour orienter le plan de formation qu'il envisage.

Actions d'adaptation au poste de travail

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1.1

En vigueur étendu

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1.2

En vigueur étendu

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel), sous réserve du respect de la législation en vigueur concernant les temps de repos.

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, et ce dans la limite légale.

Actions de développement des compétences

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1.3

En vigueur étendu

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale, pour autant elle est imposable et le salarié en est informé. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir par un écrit avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Nombre d'heures effectuées hors temps de travail

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1.4

En vigueur étendu

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

Chapitre II : Contrats de professionnalisation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article II.1

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- en vue de compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité.
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir un titre homologué, un diplôme ou une reconnaissance professionnelle afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, aux termes desquelles les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, c'est-à-dire une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article II.2

En vigueur étendu

Afin de mettre en oeuvre les actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois, suivant la liste établie par la CPNE ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée si nécessaire à 40 % de la durée prévue au contrat.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article II.3

En vigueur étendu

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC ;
- salariés âgés de 21 ans et de moins de 26 ans : 75 % du SMIC.
- pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC ;
- salariés âgés de 21 ans et de moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Chapitre III : Périodes de professionnalisation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article III.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation concernent prioritairement :

- les salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;
- les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de 2 années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum de 1 année d'ancienneté chez l'employeur ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation, ou les salariés absents pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail sur une durée supérieure à 6 mois consécutifs ;
- les salariés qui ont interrompu leur carrière dans le cadre d'un congé syndical supérieur à un an ;
- les travailleurs handicapés (art. L. 323-3 du code du travail), pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- de permettre au salarié d'acquérir des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à des actions de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article III.2

En vigueur étendu

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur (plan de formation) ou du salarié (DIF).

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article III.3

En vigueur étendu

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail à durée indéterminée. Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une rémunération selon les textes réglementaires en vigueur et ne peuvent dépasser 60 heures.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article III.4

En vigueur étendu

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder de 60 heures au maximum sur une même année civile le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF.

Chapitre IV : Tutorat

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article IV.1

En vigueur étendu

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, l'employeur doit choisir un tuteur à l'intérieur de l'entreprise.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article IV.2

En vigueur étendu

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct

avec la qualification visée ; elle sera incitée à suivre les formations relatives à la fonction de tuteur.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article IV.3

En vigueur étendu

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 salariés, ou exceptionnellement 3 après accord de la CPNE s'il a bénéficié d'une formation adaptée. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former si nécessaire. La charge de travail du tuteur doit tenir compte de cette fonction.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article IV.4

En vigueur étendu

Le temps consacré par le tuteur à sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de mission tutorale seront pris en charge dans le cadre de la contribution ' professionnalisation '.

Le salarié tuteur percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 50 euros brut par mois et pour le premier salarié tutoré, 40 euros par mois pour le deuxième, et 30 euros par mois pour le troisième.

Chapitre V : Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.1

En vigueur étendu

Les salariés visés à l'article L. 933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, et justifiant de 1 année d'ancienneté, bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. (1)

L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année. (1)

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée prorata temporis.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation, et ceci à compter du 31 décembre 2005.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.2

En vigueur étendu

Les actions de formation éligibles au titre du DIF prioritaire, qui seront à définir par la CPNE, sont :

- à visée qualifiante, conformément à l'article L. 900-3 du code du travail ;

- les actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.3

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui ne justifient pas de 1 an d'ancienneté au 1er janvier de l'année N, mais en cours d'année, bénéficieront au 1er janvier de l'année N + 1 d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis. (1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 17).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.4

En vigueur étendu

Compte tenu de la date de parution de la loi créant le droit individuel à la formation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant de 1 année d'ancienneté au 7 mai 2004, bénéficient au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366 de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui acquièrent une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 bénéficient au 1er janvier 2005 du DIF calculé prorata temporis.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.5

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.6

En vigueur étendu

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront notamment se dérouler pour partie pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et, en l'absence de délégués syndicaux ou d'instance représentative du personnel, par accord individuel.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.7

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit, précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action

de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti ..).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.8

En vigueur étendu

Lorsque durant 2 années civiles consécutives le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 933-4 du code du travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article V.9

En vigueur étendu

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le solde de DIF existant au départ du salarié est transférable dans une entreprise de la branche, sous réserve de l'information préalable du nouvel employeur par le salarié.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Chapitre VI : Observatoire

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VI.1

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation en vue de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VI.2

En vigueur étendu

La CPNE peut déléguer à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession thermique.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

Chapitre VII : Entretien professionnel passeport formation

Entretien professionnel

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VII.1

En vigueur étendu

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure pourra bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel avec un responsable hiérarchique. 2 concernera uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel. (1)

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. 2 a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le contenu et le déroulement de cet entretien sont définis par l'annexe ci-jointe : ' guide de l'entretien professionnel '.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi par l'employeur et remis au salarié dans les 15 jours de l'entretien ; il sera réputé accepté par le salarié à défaut de sa contestation par lettre recommandée adressée à l'employeur dans les 15 jours de sa réception.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, alinéa 6, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).

Passeport formation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VII.2

En vigueur étendu

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage, de formation, ou d'action tutorale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

Bilan de compétence

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VII.3

En vigueur étendu

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, peut bénéficier d'un bilan de compétence mis en oeuvre en dehors du temps de travail, et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. (1)

La prise en charge financière du bilan de compétence est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif DIF ou CIF.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 27 juin 2007, art. 1er).

Chapitre VIII : Dispositions finales

Désignation d'un OPCA

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.1

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de désigner AGEFOS en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche du thermalisme pour ce qui concerne les fonds de professionnalisation.

La présente désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA d'une section professionnelle paritaire de la branche.

L'OPCA a pour objet :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle, telles que définies au paragraphe 8-2 du présent accord ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises ;
- gérer et suivre les contributions collectées dans le respect des orientations de la branche du thermalisme ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la section professionnelle paritaire (SPP) les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- optimiser l'utilisation des fonds collectés entre les entreprises de la branche ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les services que l'OPCA apporte en matière de formation.

Répartition financière de la contribution de professionnalisation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.2

En vigueur étendu

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche, dans la limite des plafonds suivants en pourcentage de la collecte disponible :

- contrats de professionnalisation : 20 % ;
- périodes de professionnalisation : 55 % ;
- tutorat : 3 % ;
- DIF prioritaire : 20 % ;
- observatoire des métiers : 2 %.

Cette répartition fera l'objet d'un bilan annuel en fonction duquel elle pourra être modifiée par l'accord des parties.

Durée

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.4

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Dénonciation

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.5

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Suivi de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.6

En vigueur étendu

La CPNE assure le suivi du présent accord de branche.

Portée de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article VIII.7

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Extension

Formation professionnelle tout au long de la vie

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Guide de l'entretien professionnel Formation professionnelle tout au long de la vie ANNEXE

En vigueur étendu

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en oeuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en oeuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien

L'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un autre entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.

Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, sur les techniques de conduite d'un entretien.

L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH ou services du personnel et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien

Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée.

Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification.

Projets du salarié sur son parcours professionnel.

Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

l'établissement du plan de formation.

Avenant n° 14 du 13 décembre 2006 relatif aux frais d'hébergement et de repas pour les salariés participant aux instances paritaires

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des exploitants thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO ; CGT ; CFE-CGC ; CFDT.

Frais d'hébergement et de repas pour les salariés participant aux instances paritaires

En vigueur étendu

L'accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires est modifié comme suit dans son article 3 ' Indemnisation des frais ' :

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

- hôtel et petit déjeuner : 85 € ;

- repas (pour 2 repas) : 35 €.

Soit au total 120 € par déplacement.

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2006.

Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des exploitants thermaux - CNETH
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé - FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, le titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », chapitre B « Définition des emplois thermaux », est rédigé comme suit :

I.-Filière soins

1. Emplois thermaux

Agent thermal :

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

Il existe 3 niveaux :

- agent d'exécution :

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

- agent qualifié :
- ADST (agent de service thermal) : salarié travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste, ayant 4 ans d'ancienneté ;
- AST (agent soignant thermal) : salarié qui dispense des soins dans une action thérapeutique directe avec le curiste ;
- agent hautement qualifié :
- AST (agent soignant thermal) : salarié qui dispense des pratiques thermales complexes dans une relation thérapeutique directe avec le curiste (ex. : entéroclyse, douche intestinale, etc.).

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

Responsable de service (s) :

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

Il existe 2 niveaux :

- agent hautement qualifié : agent chargé de la surveillance et de l'organisation des services de soins. Responsable de la discipline, de la ponctualité et de la qualité du service ;
- technicien : agent de maîtrise qui assume la responsabilité des services de soins. Assure la bonne coordination entre les services de soins et les différents services internes (administration, services techniques...). Entretient une relation permanente avec la clientèle.

Infirmier :

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

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

Il existe 2 niveaux :

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

Masseur-kinésithérapeute :

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

Il existe 2 niveaux :

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

Masseur-kinésithérapeute cadre :

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

Il existe 1 niveau : cadre.

2. Emplois parathermaux

Esthéticienne :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 3 niveaux :

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

Diététicien :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 3 niveaux :

- agent qualifié : salarié titulaire d'un diplôme, chargé de la mise en oeuvre et du contrôle des prescriptions médicales ;
- agent hautement qualifié : salarié amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;
- technicien : salarié amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise et assure la responsabilité d'un ou de plusieurs agents.

Pédicure-podologue :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 1 niveau : technicien.

Psychologue :

Salarié diplômé d'Etat (DESS de psychologie).

Il existe 1 niveau : cadre.

Moniteur de gymnastique :

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

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Surveillant de baignade :

Salarié diplômé d'Etat.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Maître-nageur sauveteur :

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

Il existe 1 niveau : agent hautement qualifié.

II. - Filière administrative

Agent administratif et d'accueil :

Salarié chargé :

- des opérations de bureau (classement, saisie informatique, etc.) ;

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

Il existe 2 niveaux :

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

Secrétaire :

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

Il existe 3 niveaux :

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

Assistant de direction :

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

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

Aide-comptable :

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

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution ;
- agent qualifié.

Comptable :

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

Il existe 4 niveaux :

- agent qualifié : salarié ayant peu d'expérience et assurant des opérations comptables simples (tient, arrête et surveille les comptes clients et fournisseurs, les rapprochements bancaires...), sous le contrôle d'un responsable hiérarchique ;
- agent hautement qualifié : salarié assurant les opérations de paie, préparant le bilan selon les directives d'un supérieur hiérarchique ;
- technicien : salarié capable d'établir le bilan et toutes les déclarations légales, d'effectuer des redressements et des régularisations sous une responsabilité hiérarchique ;
- technicien qualifié : salarié assurant les fonctions du niveau technicien, mais sous sa seule responsabilité.

Chef comptable :

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

Il existe 2 niveaux :

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

Attaché de direction :

Salarié collaborateur direct de la direction.

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié ;
- cadre niveau 1.

Informaticien technicien d'exploitation :

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

Il existe 1 niveau : agent hautement qualifié.

Informaticien développeur et administrateur :

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

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

- technicien ;
- technicien qualifié ;
- technicien hautement qualifié.

Agent commercial :

Salarié chargé de la promotion commerciale d'un établissement.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié : salarié appliquant les directives commerciales (hôtesse d'accueil, de salon, de boutique, mailing...) ;
- agent hautement qualifié : salarié associé à la commercialisation et à la promotion commerciale des produits et prestations de l'entreprise.

Technicien commercial :

Il existe 2 niveaux :

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

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

Directeur informatique :

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

Il existe 1 niveau : cadre.

Directeur commercial :

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

Directeur du personnel.

Directeur d'exploitation.

Directeur général.

III.-Filière entretien et technique

Manoeuvre :

Salarié non qualifié effectuant des tâches simples.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Agent de nettoyage :

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

Il existe 2 niveaux :

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

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

Chauffeur de cars ou de navettes :

Salarié qui dispose de la qualification nécessaire.

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Manutentionnaire :

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

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Ouvrier d'entretien et de maintenance :

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

Il existe 3 niveaux :

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

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

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

Magasinier :

Salarié chargé de la tenue et du réassortiment des stocks.

Il existe 1 niveau : agent qualifié.

Aide-jardinier :

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

Il existe 1 niveau : agent d'exécution.

Jardinier :

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

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

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié ;

- agent hautement qualifié.

Chef jardinier :

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

Il existe 1 niveau : technicien.

Agent de surveillance :

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

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié chargé de surveiller les locaux, parcs et aires de stationnement ;

- agent qualifié : salarié chargé en outre de surveiller les installations techniques du site.

Agent de blanchisserie :

Salarié qui trie, lave et repasse le linge.

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution : salarié qui effectue des tâches simples selon des directives précises ;

- agent qualifié : salarié capable d'effectuer toutes les opérations de traitement du linge de manière autonome.

Agent de blanchisserie-chef d'équipe :

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

Il existe 1 niveau : technicien.

Lingère :

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

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution ;
- agent qualifié.

Technicien d'entretien et de maintenance :

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

Il existe 4 niveaux :

- technicien ;
- technicien qualifié ;
- technicien hautement qualifié ;
- cadre.

Opérateur de laboratoire :

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

En fonction du degré de compétence et de responsabilité.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié ;
- agent hautement qualifié.

Technicien qualité :

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

Il existe 1 niveau : technicien qualifié.

Responsable qualité :

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

Il existe 2 niveaux :

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

Responsable de laboratoire :

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

Il existe 2 niveaux :

- technicien hautement qualifié.
- cadre.

Directeur technique.

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, la grille de classification et de rémunération est modifiée comme suit.

Employés

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	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 qualité
	III Technicien hautement qualifié	1	706, 29	11, 25	Infirmier DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien développeur et administrateur Assistant de direction Chef comptable Attaché de direction	Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Responsable qualité

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE brut mensuel	SALAIRE brut horaire	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 €.

Article 3

En vigueur étendu

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

Les indices A et B sont supprimés.

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

Employés

(En euros.)

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

Cadres

(En euros.)

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

Cadres	I Cadre	380	2 400,00	15,82	Masseur-kinésithérapeute cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché de direction Directeur commercial Directeur du personnel Directeur informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien d'entretien et de maintenance Directeur technique
	II Cadre	400	2 773,00	18,28		Directeur d'exploitation Directeur Directeur administratif et financier	Directeur technique Directeur
	III Cadre supérieur					Directeur général	

Avenant n° 12 bis du 28 avril 2009 relatif à la surveillance médicale renforcée

Signataires	
Organisations patronales	CNET.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

En vigueur étendu

Compte tenu du rejet de l'avenant n° 12 de notre branche portant sur la surveillance médicale renforcée par la sous-commission des conventions et accords, les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis et ont défini les postes justifiant une surveillance médicale renforcée.

Au préalable, les partenaires sociaux tiennent à faire remarquer que les établissements thermaux pratiquent des activités de soins médicaux donnant lieu à un « accord forfait soins » pris en charge par l'assurance maladie et avec son accord.

Sur les quelque 4 000 salariés de la branche :

- 80 % des postes sont tenus par des agents thermaux qui sont des agents pratiquant des soins ;
- ils interviennent dans des cabines, pratiquent des techniques de soins codifiés selon la pathologie concernée et les indications thérapeutiques ;
- ils sont astreints à un contact physique étroit avec le malade dévêtu, certains effectuent des techniques manuelles, massages, douches, etc. ;
- ils sont en contact avec l'eau thermale dont la qualité est vérifiée mais qui est souillée par le contact avec le corps du malade ;
- ils utilisent du linge, des produits médicamenteux et aussi des produits de nettoyage et de désinfection de la cabine et du matériel de soin.

Les techniques de soins, leurs conditions d'application, en contact physique étroit avec la personne, comportent des risques de contamination, infectieuse, parasitaire et cutanée, bronchiques, voire allergisants, etc. selon la technique de soins.

Outre ce risque, bien réel, de contamination, s'ajoutent pour certains des risques de surmenage tendineux ou articulaires liés à des mouvements forcés et répétés (massages, etc.) à l'origine de troubles musculo-squelettiques et pathologie professionnelle.

Il est évident que la santé et les aptitudes du personnel qui occupe ces postes doit faire l'objet d'une surveillance médicale régulière adaptée au moins annuelle, avec évidemment étude et surveillance des postes de travail par le médecin du travail de l'établissement et en coordination avec la direction et les équipes de l'établissement.

Sont aussi concernés par les risques de contamination les personnels affectés au nettoyage des locaux, qui utilisent divers produits pouvant être allergisants voire toxiques.

Le personnel qui effectue des opérations de blanchissage du linge, manipulation du linge, doit être aussi particulièrement surveillé par le médecin du travail.

En conclusion les partenaires sociaux considèrent que le personnel soignant, de nettoyage, doit bénéficier de la surveillance médicale renforcée :

- qui évaluera périodiquement leur santé et aptitude avec contacts et liaisons médicales appropriées ;
- qui permettra une surveillance et adaptation régulière des postes et conditions de travail.

Dans un souci de juste équilibre et de limitation raisonnable de la surveillance de poste, les partenaires sociaux ont établi des limites horaires pour les postes de travail sur écran.

Ce souci d'information est inclus dans les programmes et plans de formation que la branche vient de réaliser dans un accord de branche récent.

Il est évident aussi, et c'est une remarque importante, que les responsables des établissements, en coordination avec le médecin du travail, modulent la fréquence et les conditions de la surveillance médicale renforcée en fonction des particularités des postes, des salariés et des risques.

Les gestionnaires d'établissement et représentants syndicaux de la branche n'ignorent pas les incidences financières de la « surveillance médicale renforcée » mais pensent que la prévention est la meilleure source de limitation des frais et aussi de sécurité efficace, des conditions de travail et de santé.

En conséquence, les partenaires ont défini comme ci-après la liste des postes de travail (1) nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Filière soins

Emplois thermaux :

Agent thermal AST et ADST :

Responsable de service.

Infirmier.

Masseur-kinésithérapeute.

Masseur-kinésithérapeute cadre.

Emplois para-thermaux :

Esthéticienne.

Moniteur de gymnastique.

Surveillant de baignade.

Filière administrative

Sous réserve d'une durée quotidienne habituelle de travail sur écran de la moitié de temps de travail avec un minimum de 3 heures.

Agent administratif et d'accueil.

Secrétaire bureautique.

Assistant de direction.

Aide-comptable.
Comptable.
Chef comptable.
Informaticien technicien d'exploitation.
Filière entretien et technique
Manoeuvre.
Agent de nettoyage.
Manutentionnaire.
Ouvrier d'entretien et de maintenance.
Magasinier.
Agent de blanchisserie.
Agent de blanchisserie, chef d'équipe.
Lingère.
Technicien d'entretien et de maintenance.

(1) Les emplois se déclinent tous au féminin et au masculin.

Accord du 16 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Le CNET,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FPSPS FO,

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires s'assignent un double objectif.

D'une part, il s'agit de répondre aux objectifs nationaux de lutte contre le chômage des seniors. A cet effet, il s'avère que le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer. La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer les possibilités d'emploi de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences mais également de les transmettre.

D'autre part, de répondre, pour les entreprises concernées par le présent accord, aux dispositions de l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale en définissant un certain nombre de dispositions quantifiées dans les domaines d'actions retenues prioritairement par les parties au présent accord.

Pour répondre aux objectifs ci-dessus destinés à développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors dans les entreprises concernées par le présent accord, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.
- Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
 - l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - le développement des compétences et qualifications et accès à la formation ;
 - l'amélioration des conditions de travail ;
 - la prévention des situations de pénibilité ;
 - l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises dans le champ de la convention collective du 10 septembre 1999 employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés calculé selon l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

Chapitre I Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus dans l'emploi.

Les partenaires sociaux engagent l'ensemble des entreprises concernées par le présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012, cela par rapport à l'effectif total concerné, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, au niveau de la branche, par un indicateur annuel complété par les entreprises relevant du présent accord, à la fin de chaque année pour la durée de l'accord.

L'objectif de maintien sera considéré comme atteint :

- si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des populations concernées ;
- ou, en cas de baisse d'effectif, si cette dernière résulte de la mise en oeuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule initiative des salariés.

Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 1er

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétences et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture de l'entreprise.

C'est pourquoi les salariés seniors pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

L'employeur qui déciderait de faire suivre une formation de jury VAE doit la proposer en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

Un indicateur devra mesurer le nombre de salariés seniors remplissant les fonctions de tuteurs afin de constater le développement, ou à minima le maintien, de ce taux à effectif constant au cours des 3 années du présent accord.

Anticipation des évolutions de carrière professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière, les parties au présent accord souhaitent définir un certain nombre de priorités.

2.1. Entretien de seconde partie de carrière :

salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière mené par un supérieur hiérarchique dans l'année de leur 50e anniversaire ou dans les 12 mois de leur embauche pour le recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Le suivi de cette mesure sera réalisé au moyen d'un indicateur établi au 31 décembre de chaque année, comportant un état des salariés concernés.

L'entretien de seconde partie de carrière du salarié senior a pour objet de faire le point avec un responsable hiérarchique sur :

- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de formation qui pourront être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation de la formation ;
- les dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi en faveur des salariés seniors prévues au chapitre III du présent accord.

L'entretien se déroulera dans le temps de travail et constitue du temps de travail effectif.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

2.2. DIF pour les salariés de 50 ans et plus

Les salariés de 50 ans et plus peuvent bénéficier, au moyen de leurs droits au DIF, d'une action de formation professionnelle déterminée en accord avec leur employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel.

En dérogation avec l'article 5.1 de l'accord de la branche thermalisme du 15 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit individuel de formation des salariés âgés de 50 ans et plus est porté à 22 heures par an.

2.3. Accès à la formation

Les salariés de 50 ans et plus auront un accès prioritaire aux formations qualifiantes et diplômantes de la profession.

Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont entendu rappeler un certain nombre de dispositions susceptibles également de participer au maintien dans l'emploi des seniors.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. Aménagement des conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs de la branche et des établissements. Leurs réflexions et actions conjointes et leurs engagements mutuels sont primordiaux. Dans cette perspective, l'employeur s'engage à consulter le médecin du travail, le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants :

- formation prévention des risques ;
- aménagement du poste de travail ;
- aménagement des horaires de travail ;
- suivi médical particulier.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

3. 2. Visite médicale annuelle (1)

Afin de mettre en oeuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche s'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette visite médicale est l'occasion notamment d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en oeuvre, au plus tard au terme de l'accord, une visite médicale annuelle pour tous les salariés de 50 ans et plus.

(1) Article 3.2 exclu de l'extension en ce que par sa généralité il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.
(Arrêté du 24 mars 2010, art. 1er)

Transition entre activité et retraite

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Stage de préparation à la retraite

Le stage de préparation à la retraite a pour objet de permettre aux salariés de 58 ans et plus de s'informer sur les incidences pratiques et financières de leur cessation d'activité.

Les salariés de plus de 58 ans concernés par le cadre du présent accord pourront utiliser leur DIF pour bénéficier de ce stage.

Il est ici rappelé que les salariés retraités peuvent cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Indicateurs du rapport de branche

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs, et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent texte, figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans ;
- nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et plus ;
- transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :
- nombre de salariés tuteurs par tranches d'âge de 5 ans, à partir de 55 ans ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
- nombre d'entretiens de seconde partie de carrière (ou d'entretien à l'occasion duquel l'entretien de seconde partie de carrière est abordé) par tranche de 5 ans à partir de 50 ans ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
- détermination de l'écart entre le nombre d'actions de formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et de celles suivies par ceux de moins de 45 ans.

Indicateurs de suivi

Article 6

En vigueur étendu

A l'effet de permettre à la commission de suivi de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs définis par le présent accord, les entreprises concernées devront transmettre au secrétariat du CNETH un document comportant les indications suivantes, pour la durée de l'accord :

Maintien dans l'emploi :

- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2009 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2011 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012.

Entretiens de seconde partie de carrière :

- état des salariés concernés au 31 décembre 2009 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2010 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2011 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2012 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2009 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2010 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2011 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2012.

Transmission des savoirs et développement du tutorat :

- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2009 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2011 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2012 dont nombre ayant suivi une formation tutorale.

Formation tutorale :

- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2009 ;
- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2010 ;
- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2011 ;
- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2012.

Développement des compétences et qualifications et accès à la formation :

- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2009 ;
- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2010 ;
- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2011 ;
- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2012.

Un formulaire établi par les fédérations patronales signataires comportant l'ensemble de ces données sera transmis aux entreprises concernées par le présent accord.

L'employeur doit présenter au comité d'entreprise et au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel, 1 fois par an, un bilan comportant les éléments précités.

Modalités de suivi

Article 7

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord sera assuré par la commission paritaire nationale qui l'inscrira 1 fois par an à son ordre du jour.

Chapitre IV Dispositions finales

Date d'application et durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension ou au plus tard au 1er janvier 2010 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et pour une durée de 3 ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

Demande d'avis auprès des services centraux

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Dépôt. - Extension

Article 10

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Adhésion par lettre du 4 mars 2014 de la CFDT santé sociaux à la convention collective nationale

En vigueur non étendu

Paris, le 4 mars 2014.

La fédération CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération des services de santé et services sociaux CFDT a pris la décision d'adhérer à la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999, idcc n° 2104.

Cette convention collective a été étendue par arrêté du 2 mars 2000, paru au Journal officiel le 10 mars 2000.

Nous vous prions de bien vouloir enregistrer cette adhésion au 1er mars 2014.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties signataires de cette convention collective : CNETH, CGT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération distinguée.

La secrétaire générale.

Accord du 12 juin 2014 instituant la commission de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	CNETh.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT.

En vigueur étendu

1. Préambule

Conscients de l'importance du champ des accords d'entreprise et/ ou d'établissement dans les entreprises de leur branche, les partenaires sociaux de la branche du thermalisme instituent par le présent accord la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs du thermalisme, en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

La commission paritaire nationale de validation des accords collectifs du thermalisme instituée par les présents accords a ainsi pour compétence l'appréciation de la validité d'un accord collectif de travail conclu dans une entreprise de moins de 200 salariés, dépourvue de délégué syndical et dont les salariés relèvent de la convention collective nationale du thermalisme, au regard des normes en vigueur, dans le respect de l'ordre public social.

La commission paritaire nationale de validation des accords collectifs du thermalisme est ci-après désignée sous l'expression commission paritaire nationale de validation (CPNV).

2. Compétence de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour mission, dans les limites de son champ de compétence, de se prononcer sur la validité des accords qui lui sont déférés, en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail et émettre des recommandations relatives à la validité des accords pouvant lui être déférés.

2.1. Objet des accords déférés à la CPNV (compétence rationae materiae)

Sont déférés à la commission paritaire nationale de validation les accords dont les dispositions doivent obligatoirement être mises en œuvre par un accord collectif, à l'exception des accords relevant de l'article L. 1233-21 du code du travail.

2.2. Entreprise et établissement devant déférer les accords à la CPNV (compétence rationae personae)

La commission paritaire de validation des accords collectifs a compétence pour apprécier la validité d'un accord collectif de travail conclu dans une entreprise ou un établissement de moins de 200 salariés, dont les salariés relèvent de la convention collective nationale du thermalisme et sans délégué syndical ou délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

Seuls peuvent être déférés à la commission paritaire de validation des accords collectifs les accords collectifs de travail conclus entre :

D'une part,

- les représentants élus titulaires au comité d'entreprise ;
- ou les représentants élus titulaires à la délégation unique du personnel ;
- ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires,

qui doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors de l'élection les ayant désignés,

Et, d'autre part,

- l'employeur.

En application de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives de la branche au niveau local de sa décision d'engager des négociations.

Chaque organisation syndicale représentative notifie au délégué général du CNETH son délégué destinataire de l'information préalable de négociation.

2.3. Zone géographique de compétence de la CPNV (compétence rationae loci)

La commission paritaire de validation des accords collectifs a compétence pour apprécier la validité d'un accord collectif de travail concernant une entreprise ou un établissement sis :

- sur l'ensemble du territoire métropolitain ;
- dans un département d'outre-mer, lorsque le code du travail dans ses dispositions concernées y est applicable ;
- *dans une région et collectivité d'outre-mer, lorsque le code du travail dans ses dispositions concernées y est applicable (1).*

3. Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation

3.1. Composition

En raison de son caractère paritaire, qui en est une des caractéristiques essentielles, la commission paritaire nationale de validation compte autant de membres titulaires ou suppléants représentant les organisations syndicales de salariés que de membres titulaires ou suppléants représentant les organisations professionnelles d'employeurs.

A la date de conclusion des présents accords dans la branche du thermalisme, les organisations syndicales de salariés représentatives sont au nombre de 5 et le conseil national des exploitants thermaux est l'unique organisation professionnelle d'employeurs.

Toute modification de la représentativité au sein de la branche entraîne de droit la modification avec effet immédiat de la composition de la CPNV.

3.1.1. Représentants employeurs

Le conseil national des exploitants thermaux désigne pour 2 ans :

- 5 représentants titulaires ;
- 5 représentants suppléants.

3.1.2. Représentants des organisations syndicales de salariés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche du thermalisme désigne pour 2 ans :

- 1 représentant titulaire ;
- 1 représentant suppléant.

3.1.3. Dispositions communes

Les représentants titulaires assistent de droit à chaque réunion.

Un représentant suppléant ne siège et ne prend part aux décisions que s'il remplace un titulaire absent.

La qualité de représentant se perd par révocation du mandat, décès, démission ou perte de la représentativité de l'organisation d'appartenance. Il y a démission d'office quand un représentant n'exerce plus aucune responsabilité professionnelle ou syndicale au sein de la branche du thermalisme.

L'absence de désignation d'un membre titulaire ou suppléant par une organisation représentative est sans incidence sur la composition des collèges.

3.2. Devoir de confidentialité

Les membres de la CPNV sont astreints à la plus absolue confidentialité. Ils s'interdisent de faire état des accords qui leur sont déférés et des délibérations auxquelles ils participent.

L'obligation de confidentialité relative aux accords prend fin dès lors que l'accord collectif est déposé au greffe du conseil des prud'hommes. La confidentialité relative aux délibérations est perpétuelle.

3.3. Indépendance des membres et prévention des conflits d'intérêts

Toute personne intéressée directement ou indirectement par un établissement ou une entreprise au sein duquel ou de laquelle l'accord déferé a été conclu ne peut pas prendre part à la décision. Ses prérogatives sont exercées par un autre membre de son collège à qui il n'a communiqué aucune consigne.

Un représentant d'une organisation syndicale peut se prononcer sur un accord signé par une partie appartenant à sa même organisation syndicale.

3.4. Présidence de la CPNV

Le président de la CPNV est désigné pour 1 an. La présidence est exercée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeur.

Le premier collègue d'appartenance de la présidence est désigné par tirage au sort.

La présidence est assistée matériellement par le secrétariat de la commission. Le président a pour principale mission de garantir la loyauté des discussions, le libre échange des points de vue et de signer le procès-verbal.

3.5. Rapporteurs de la CPNV

Chaque collègue peut désigner au sein de ses représentants un rapporteur chargé d'examiner la conformité de l'accord en attente de validation.

Les fonctions de rapporteur et de président sont compatibles.

3.6. Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat de la CPNV est assuré par le délégué général du CNETH ou son représentant.

Le délégué général du CNETH ou son représentant est en charge de :

- l'organisation logistique de la commission ;
- la transmission des conclusions des rapporteurs lorsqu'il en a été désigné ;
- la transmission des procès-verbaux de réunion portant validation ou refus de validation.

3.7. Organisation matérielle de la CPNV

3.7.1. Lieu de réunion

La CPNV se réunit au siège du CNETH ou en cas d'accord de la majorité de ses membres en tout autre lieu.

3.7.2. Communication avec la CPNV

Constatant l'efficacité des moyens de communication actuels, tels que les courriels et la brièveté de la saison thermale, les partenaires sociaux décident de mettre en place une procédure de validation rapide des accords qui leur sont soumis. Les convocations, documents, observations et avis peuvent ainsi être transmis par tout moyen, et notamment par courriel.

3.7.3. Convocation, quorum et représentation

3.7.3.1. Convocation

Les convocations et les accords en attente de validation sont transmis à chaque membre de la CPNV par le secrétariat de la commission pour le compte de son président.

La CPNV est convoquée dans les 3 jours ouvrés de la saisine à une réunion qui se tient au plus tôt 20 jours et au plus tard 1 mois après sa saisine.

3.7.3.2. Pouvoirs

Un représentant titulaire ou empêché peut donner un pouvoir à tout autre membre de la CPNV.

Il peut également donner un pouvoir en blanc, auquel cas, le représentant empêché est réputé émettre un avis favorable à l'accord en attente de validation.

3.7.3.3. Quorum sur première convocation

Sur première convocation, la CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants est présente ou représentée.

3.7.3.4. Quorum sur seconde convocation

Sur seconde convocation, la CPNV se réunit valablement sans condition de quorum. La CPNV se réunit obligatoirement sur seconde convocation 10 jours ouvrés après la date prévue de la réunion sur première convocation.

4. Action de la commission paritaire nationale de validation (2)

Le présent chapitre traite de la procédure de validation d'un accord collectif de travail et du pouvoir de recommandation.

4.1. Nature du contrôle opéré par la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire nationale de validation ne se prononce que sur la conformité de l'accord collectif par rapport aux dispositions applicables de nature légale, réglementaire et conventionnelle.

Elle opère un contrôle en droit et non en fait. Elle s'interdit toute appréciation sur l'opportunité de l'accord qui lui est déféré.

4.2. Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue :

- auprès du secrétariat de la CPNV (à ce jour dévolu au délégué général du CNETH) ;
- par la transmission par un ou plusieurs des signataires :
- de l'accord en attente de validation ;
- de l'information préalable de négociation ;
- des informations visées dans le procès-verbal de la CPNV.

La transmission de l'accord signé en attente de validation emporte engagement sur l'honneur de la régularité des conditions de négociation, de conclusion et de signature dudit accord.

Chaque saisine de la CPNV donne lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

4.3. Examen préliminaire de l'accord par les rapporteurs lorsqu'il en a été désigné un

Chaque rapporteur, lorsqu'il en a été désigné un, fait un rapport écrit précisant l'absence ou la présence de dispositions contrevenant à l'ordre public social et à des normes d'une valeur supérieure, en précisant la disposition incriminée, les dispositions applicables en vigueur et éventuellement la jurisprudence afférente. Les rapporteurs font leurs observations dans les 15 jours qui suivent la transmission de l'accord en attente de validation.

L'avis écrit des rapporteurs est transmis par le secrétariat de la commission à chaque membre de la CPNV et aux parties signataires de l'accord en attente de validation.

Les parties signataires peuvent faire des réponses aux observations des rapporteurs. Les observations des parties signataires sont également transmises aux membres de la commission.

4.4. Délibération de la commission

La commission délibère après avoir pris connaissance des observations des éventuels rapporteurs et des parties signataires. La commission peut décider à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés d'auditionner les parties signataires.

La commission délibère sur première convocation au plus tôt 20 jours et au plus tard 1 mois après sa saisine.

Les membres de la CPNV ne sont pas liés par l'avis des éventuels rapporteurs.

Après délibération de la CPNV, les rapporteurs, lorsqu'il en a été désigné, et le président rédigent un projet de délibération qui est soumis au vote de la commission.

La délibération de la commission est obligatoirement motivée. La motivation consiste en l'exposé précis et objectif des motifs de contrariété d'une ou des dispositions de l'accord soumis à validation avec une norme légale, réglementaire ou conventionnelle de force supérieure qui est rappelée aux parties.

La commission se prononce par vote à bulletin secret sur le projet de délibération.

Dans le cas où la CPNV ne peut se prononcer en cas d'égalité des voix, l'accord est présumé être validé, étant rappelé que la régularité d'un tel accord peut être contestée postérieurement par toute partie intéressée.

Les parties signataires de l'accord déféré sont informées de la décision de la CPNV par transmission immédiate du procès-verbal de la commission qui rappelle la délibération prise.

4.5. Recommandations de la commission

A la suite de l'examen des accords qui lui sont déferés, la CPNV peut émettre des recommandations individuelles ou générales destinées à faciliter la conclusion d'accords collectifs. Les recommandations ne peuvent être qu'en rapport avec le champ de compétence de la CPNV et ne peuvent donc porter que sur un rappel et une analyse des normes légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les recommandations individuelles peuvent se rapporter à un projet d'accord précis.

5. Durée. - Date d'effet. - Publicité. - Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale du thermalisme, il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de son extension par les ministres compétents.

(1) Les termes « et dans une région et collectivité d'outre-mer, lorsque le code du travail dans ses dispositions concernées y est applicable » figurant à l'article 2.3 exclus de l'extension comme n'étant pas inclus dans le champ d'application territorial de la convention collective du thermalisme.

Annexe

En vigueur étendu

Procès-verbal de la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs du thermalisme

En sa séance du : (jour, mois, an)

Sur saisine du : (jour, mois, an), pour un examen de la validité d'un accord ainsi défini :

Raison sociale de l'entreprise :

Forme sociale de l'entreprise :

RC de l'entreprise :

Siège social :

Effectif de l'entreprise (en ETP ou per capita au 31 décembre) :

Représentants du personnel signataires :

Mandat des représentants du personnel signataires :

Organisations syndicales représentatives signataires :

Organisations syndicales représentatives non signataires :

Date des élections et durée du mandat :

Election :

Durée du mandat :

Date de consultation et avis (1) des instances représentatives du personnel :

DP :

CHSCT :

CE :

Date de signature de l'accord :

Titre de l'accord :

Objet de l'accord :

Dispositions du code du travail concernées :

Numéro de saisine (2) :

1. Il est possible d'annexer l'avis.

2. Communiqué par le CNETH.

Après avis des rapporteurs ;

Après avoir pris connaissance des observations des parties ;

Après en avoir délibéré le : (jour, mois, an),

en application des dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail,

la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs du thermalisme décide que :

- l'accord est validé car la commission n'a constaté aucune contrariété avec une disposition d'ordre public d'une portée supérieure ;

- l'accord est validé sur égalité des voix ;

- l'accord n'est pas validé car la commission estime que l'accord déferé enfreint les dispositions suivantes.

Dispositions de l'accord concernées en contradiction	Dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de référence	Description de la contradiction

Fait le : (jour, mois, an), à

Le président de la CPNV Le secrétaire de la CPNV

Transmis aux parties signataires de l'accord le

(1) Il est possible d'annexer l'avis.

(2) Communiqué par le CNETH.

Accord du 12 juin 2014 relatif aux contrats intermittents à durée indéterminée

Signataires	
Organisations patronales	CNETH.
Organisations de salariés	FNSS CFTD ; FSPSS FO.

Dispositions spécifiques aux contrats intermittents à durée indéterminée (CDII)

En vigueur étendu

1. Définition d'un CDII

Un contrat de travail à durée indéterminée intermittent est, selon le code du travail, un contrat relatif à un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Il s'impose dans le thermalisme en raison de la saisonnalité de son activité et des variations du niveau de la fréquentation constatées au cours de la saison.

2. Postes et emplois concernés

Le présent accord couvre les emplois ci-dessous visés dans leur dénomination actuelle et future, sexuée ou non, indépendamment des éventuelles dénominations actuelles ou futures.

Un nouvel emploi, découlant d'un emploi déjà existant et créé à la suite de la reconnaissance d'un niveau de qualification, est assimilé de plein droit à l'emploi dont il découle, pour l'application de cet accord et relève donc du champ d'application de l'accord.

2.1. Filière technique

Peuvent être pourvus par un CDI au titre de la filière technique les emplois suivants :

- agent de nettoyage ;
- agent de blanchisserie ;
- agent de surveillance ;
- aide jardinier ;
- jardinier ;
- manœuvre ;
- magasinier ;
- manutentionnaire ;
- chauffeur ;
- lingère ;
- ouvrier d'entretien et de maintenance ;
- opérateur de laboratoire ;
- chef jardinier ;
- technicien d'entretien et de maintenance ;
- agent de blanchisserie (chef d'équipe) ;
- technicien qualité ;
- responsable qualité ;
- responsable de laboratoire.

2.2. Filière administration

Peuvent être pourvus par un CDI au titre de la filière administration les emplois suivants :

- agent d'administration et d'accueil ;
- secrétaire ;
- aide-comptable ;
- comptable ;
- agent commercial ;
- technicien commercial ;
- informaticien ;
- informaticien développeur et administrateur ;
- technicien d'exploitation ;
- assistant de direction ;
- attaché de direction.

2.3. Filière soins

Peuvent être pourvus par un CDI au titre de la filière soins les emplois suivants :

- agent de service thermal (ADST) ;
- agent soignant thermal ;
- surveillant de baignade ;
- maître-nageur sauveteur, ou titulaire du brevet d'Etat d'éducateur sportif des activités nautiques ou titulaire du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et sportive ;
- moniteur de gymnastique ;
- diététicien ;
- pédicure ;
- podologue ;
- esthéticien ;
- infirmier ;
- masseur-kinésithérapeute ;
- professeur de gymnastique ;
- psychologue ;
- responsable des équipes ;
- responsable unité de soins.

2.4. Hors filière conventionnelle

Dans le cadre de l'activité thermale dominante de l'établissement, tout poste de travail afférent au fonctionnement ou à l'exploitation d'une activité accessoire d'hébergement et de petite restauration ou assimilée, dont, par exemple, les postes de gardien de nuit, de surveillant, de serveur, de cuisinier, peut être pourvu par un CDI.

3. Modalités de versement de la rémunération

3.1. Principes généraux et lissage

La rémunération est par principe lissée sur l'année et est donc versée sur 12 mois.

La rémunération (salaire de base, primes, autres éléments accessoires) est acquise au prorata de la période de travail. Les primes et autres accessoires de

la rémunération ne sont acquis qu'au cours des seules périodes travaillées, à l'exception des éléments de rémunération soumis au régime des avantages en nature logement qui sont dus pendant les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail prévue, sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire est effectué dans le cas contraire.

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

3.2. Option : la rémunération non lissée

Un salarié peut opter, lors de son embauche, pour le versement d'une rémunération non lissée. Cette option fait l'objet d'une mention expresse dans le contrat de travail. L'option est irrévocable en cours d'année civile et peut être modifiée d'un commun accord des parties au plus tard le 30 novembre pour l'année civile suivante.

Dans le cas d'une rémunération non lissée, la rémunération due (salaire de base, primes, autres éléments accessoires) est acquise au prorata de la période de travail. Les primes et autres accessoires de la rémunération ne sont acquis qu'au cours des seules périodes travaillées.

La possibilité d'opter pour une rémunération non lissée est conditionnée à la persistance de sa légalité.

Il est précisé que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés et que la loi no 2013-504 du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instituent comme règle la rémunération lissée.

4. Mentions obligatoires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement écrit et doit mentionner :

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

5. Période minimale de travail et assiette de l'ancienneté

Compte tenu des caractéristiques de l'activité, la société ne peut proposer un CDII dont la durée de travail serait inférieure à 5 mois (1 mois comptant 30 jours).

La durée de travail inclut les congés payés acquis.

L'ancienneté d'un salarié en CDII est acquise pendant les périodes travaillées et non travaillées, en application des règles légales relatives à la détermination de l'ancienneté.

6. Modalités de recrutement et principes de non-discrimination

Dans le cadre du recrutement d'un poste sous contrat à durée indéterminée intermittent, l'employeur dispose de la liberté d'embauche propre à un recrutement en contrat à durée indéterminée sous les réserves suivantes :

- l'employeur est tenu de respecter une procédure d'embauche garantissant l'application effective du principe de non-discrimination édicté par l'article L. 1132-1 ;
- les postes à pourvoir doivent avoir fait l'objet d'une information préalable par voie d'affichage sur les lieux de travail auprès des salariés affectés à l'établissement, les invitant, le cas échéant, à postuler ;
- les salariés employés à temps partiel, ayant demandé une modification de leur taux d'emploi dans les 12 mois précédant l'ouverture de ce poste, doivent être informés de son ouverture et être invités, le cas échéant, à postuler.

Le salarié sera objectivement informé de la nature du CDII et, notamment, des conditions de choix du lissage ou non du salaire sur l'année et de la non-prise en charge, par Pôle emploi, des périodes non travaillées.

Les démarches d'informations préalables doivent être faites selon un calendrier compatible avec la procédure de recrutement.

Aucun salarié ne peut être exclu d'une procédure de recrutement, se voir privé de la priorité de réembauche dont il bénéficie, et plus généralement être l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son refus passé ou présent de conclure un CDII.

7. Participation aux institutions représentatives du personnel (IRP)

Les salariés en CDII sont inclus dans l'effectif, en matière de représentation du personnel, selon les mêmes modalités que les salariés en CDI. Ils ont accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés.

Les salariés en CDII ont la faculté de prendre leurs heures de délégation mensuelles pendant les périodes non travaillées.

8. Dispositions finales

8.1. Date d'application et durée

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes.

8.2. Dépôt - Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

(1) Alinéas 3 et 4 de l'article 3.1 étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3251-3 du code du travail tel qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-16.660).
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015-art. 1)

(1) Phrase « ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi » exclue de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015-art. 1)

(2) Termes « après obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi » exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.
(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Avenant n° 24 du 17 juin 2014 au titre XII relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNEth.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FSPSS FO ; FSAS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

L'avenant n° 2 à la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 signé le 29 novembre 1999 a instauré un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés ayant 1 an d'ancienneté.

Le présent avenant précise et modifie les avenants n° 2 du 29 novembre 1999, n° 3 du 29 février 2000, n° 4 du 16 mai 2000, n° 6 du 9 janvier 2002 ainsi que l'avenant n° 9 du 14 novembre 2009. Il rend également caduque les dispositions du contrat de garanties collectives annexé à l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999.

A la faveur des obligations nées de la loi du 25 juin 2008 notamment, abaissant le délai de carence et aménageant la période de couverture de la garantie maintien de salaire, les organisations patronales et de salariés ont souhaité aménager le régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux ont également décidé de mettre le régime de prévoyance conventionnel en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées au II « Champ d'application » de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective.

Définition du personnel couvert

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 intitulé « Préambule » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance l'ensemble des salariés, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, à condition de justifier de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficieront des garanties du régime après 12 mois d'ancienneté au sein d'une même entreprise. En cas de contrats de travail successifs au sein d'une même entreprise, il est tenu compte des périodes d'activité précédentes, à l'exception des périodes d'interruption qui n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté en application de la loi.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité.

Par ailleurs, afin de respecter les obligations pesant sur les employeurs vis-à-vis des salariés répondant à la définition de cadres au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947, il est rappelé que les employeurs devront prévoir une couverture complémentaire au régime conventionnel de la convention collective nationale du thermalisme. »

Incapacité temporaire

Article 3

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 intitulé « Incapacité temporaire » est intégralement supprimé et remplacé par celui-ci :

« 3.1. Bénéficiaires

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale, versées par l'employeur, sous conditions.

Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir du premier jour d'absence du salarié) ;
- avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures ;
- bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans l'un des Etats membres de l'Espace économique européen (EEE) ;
- de ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

En contrepartie de l'obligation de verser les indemnités, l'employeur peut recourir à une contre-visite médicale.

3.2. Prestation

A partir du 31e jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés recevront une indemnité calculée de telle sorte qu'ils percevront, après déduction des charges salariales, entre le régime de prévoyance, la sécurité sociale, et un éventuel complément de salaire (mi-temps thérapeutique), 80 % de leur salaire brut.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, la franchise de 30 jours est ramenée à 0 jour, l'employeur devant établir les documents requis pour permettre au salarié d'être immédiatement pris en charge dans le cadre de la législation afférente aux accidents du travail.

Le salaire brut à prendre en considération est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler dans l'entreprise. Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, et ce même si le contrat de travail est rompu pendant la période d'indemnisation.

Leur versement prend fin :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;

- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- ou à la date d'attribution de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- ou au décès du salarié.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ne pourront conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1er janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1er échelon.

Ce régime d'incapacité de travail n'exonère pas les obligations pesant sur les employeurs, conformément à la loi du 25 juin 2008, dans la mesure où les prestations prévues au titre de cette loi sont supérieures à celles du régime conventionnel. »

Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 intitulé « Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité de 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 65 % percevront une rente complémentaire qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 48 % de leur salaire brut (prestations sécurité sociale comprises) ;

- les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente complémentaire aux prestations de sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire brut (prestations sécurité sociale comprises).

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ne pourront conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale (ou du décès du salarié). La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Pour l'application de la garantie invalidité, le salaire de base sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt initial de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1er échelon entre la date d'arrêt et la date de mise en invalidité.

Les revalorisations ultérieures de la rente seront effectuées au 1er janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de l'indice susmentionné. »

Décès. - Rente éducation

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 intitulé « Décès. - Rente éducation » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« En cas de décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) d'un salarié survenu pendant sa période d'affiliation au présent régime, l'organisme de prévoyance versera aux bénéficiaires définis ci-dessous (ou au salarié lui-même en cas d'IAD), en fonction de leur choix après la survenance d'un sinistre :

- soit un capital fixé à 170 % du salaire annuel brut de base, quelle que soit la situation familiale du salarié ;

- soit un capital fixé à 85 % du salaire annuel brut de base et majoré d'une rente éducation versée à chaque enfant à charge, égale pour chacun d'eux à 7 % du salaire annuel de base.

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage. Elle sera revalorisée au 1er janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la rémunération minimale conventionnelle applicable aux agents d'exécution de 1er échelon.

A défaut de consensus en cas d'existence de plusieurs bénéficiaires, il est procédé au versement du capital par défaut.

Le salaire de base à prendre en considération sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1er échelon entre la date d'arrêt du travail et la date du décès ou de l'IAD.

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

Les exclusions de garantie sont celles prévues par la loi.

Les bénéficiaires du capital sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint, ou à défaut au partenaire lié par un Pacs, ou à défaut au concubin ;

- à défaut de conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de concubin, le capital est versé par parts égales entre eux ;

- aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession légitimes, reconnus ou adoptifs, à charge ou non ;

- à défaut de descendance directe, à ses parents, à défaut ses grands-parents survivants ;

- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Conjoint :

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Concubin :

La notion de concubinage est précisée à l'article 515-8 du code civil. Le concubinage doit être notoire et continu. On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès et pouvant justifier d'une communauté de vie avec celui-ci d'au moins 2 ans. Cette condition de durée n'est pas exigée lorsqu'un enfant commun est né de cette union.

Partenaire lié par un Pacs :

On entend par partenaire lié par un Pacs la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Enfants à charge :

L'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin ;

- l'enfant âgé de moins de 26 ans à charge du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
- l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé si, avant son 21e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né ' viable ' moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

L'invalidité absolue et définitive (IAD) est caractérisée lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité absolue et définitive de fournir un travail quelconque susceptible de lui procurer un gain ou un profit et qui l'oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, avec classement en 3e catégorie d'invalidité par la sécurité sociale, ou lorsqu'il bénéficie d'une rente d'incapacité permanente d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % . »

Financement du régime de protection sociale

Article 6

En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 29 novembre 1999 intitulé « Financement du régime de protection sociale » est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Le taux global de cotisation est de 1,33 % appliqué à la masse salariale brute tranches A et B.

La cotisation se décompose comme suit :

- décès et IAD ou décès et rente éducation : 0,23 % ;
- incapacité : 0,57 % ;
- invalidité : 0,53 %.

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

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations au régime de prévoyance sont dues après constitution de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations, dans les conditions définies à l'article 2 du présent régime.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de 3 fois celui-ci. »

Date d'effet

Article 7

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 30 juin 2014.

Diffusion de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Accord du 29 janvier 2015 relatif aux dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait en jours

Signataires	
Organisations patronales	CNETh.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT.

Dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait en jours

1. Définition des salariés concernés par la convention de forfait en jours

En vigueur étendu

Certains salariés :

- disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- ou dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;

- doivent pouvoir relever d'une convention de forfait en jours.

En tout état de cause, sont expressément concernés par une convention de forfait en jours les salariés relevant des dispositions de l'article L. 3121-43 et qui ont la qualification conventionnelle d'agent de maîtrise ou de cadre.

2. Définition d'une demi-journée ou d'une journée de travail

En vigueur étendu

Un salarié est réputé avoir accompli 1 demi-journée de travail dès lors qu'il a travaillé au moins 4,5 heures (ou 4 heures et 30 minutes) et 1 journée de travail au-delà. Les parties peuvent convenir, par disposition contractuelle expresse, de seuils de décompte de demi-journées et de journées de travail différents sans que la durée minimale de 1 demi-journée ne puisse excéder 5 heures. (1)

En tout état de cause, ces conventions ne peuvent conduire à ce que la durée minimale de repos quotidien soit inférieure à 11 heures consécutives.

L'amplitude de la journée de travail est le temps écoulé entre la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures. Elle est au maximum de 13 heures (24 heures-11 heures de repos quotidien), sauf dérogations légales et réglementaires autorisées.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien rappelées ci-dessus.

(1) Alinéa 1er de l'article 2 exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe de décompte en jours du temps de travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours conformément aux dispositions des articles L. 3121-39, L. 3121-44 et L. 3121-48 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

3. Durée de la convention de forfait en jours

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, le nombre de jours travaillés par an est de 218 et s'apprécie sur une année civile. *Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que :*

-le nombre de jours effectifs de travail soit compris entre 219 et 225, sous réserve que la rémunération de ce temps de travail supplémentaire soit majorée de 10 % ;

-l'employeur et son salarié décident de convenir contractuellement par un acte exprès de dépasser la durée maximale :

-du nombre de jours travaillés, qui devra être compris entre 226 et 270 jours par an ;

-du taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui ne pourra être inférieur à 15 %. (1)

La majoration prévue à l'article L. 3121-45, dernier alinéa, est due de plein droit lorsqu'il apparaît que l'employeur n'a pas invité son salarié à solder ses jours de repos supplémentaires et que le nombre de jours de travail effectif se révèle ainsi supérieur à 218 sur l'année civile. Hormis le cas d'un versement de ces jours au profit d'un compte épargne-temps ou de tout autre dispositif légal ou conventionnel ayant des effets équivalents dès lors que le salarié en a librement et expressément décidé, les jours de repos supplémentaires ne se reportent pas d'un exercice civil ou d'une période de référence à l'autre et doivent être payés en fin d'exercice avec les majorations afférentes. (2)

(1) Phrase : « Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que :

-le nombre de jours effectifs de travail soit compris entre 219 et 225 sous réserve que la rémunération de ce temps de travail supplémentaire soit majorée de 10 % ;

-l'employeur et son salarié décident de convenir contractuellement par un acte express de dépasser la durée maximale :

-du nombre de jours travaillés qui devra être compris entre 226 et 270 jours par an ;

-et du taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui ne pourra être inférieur à 15 %. »

figurant à l'alinéa 1 de l'article 3, exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(2) Alinéa 2 de l'article 3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

4. Suivi de l'exécution de la convention de forfait en jours

En vigueur étendu

4.1. Entretien annuel

Chacun des salariés employés dans le cadre d'un contrat intégrant une convention de forfait bénéficie chaque année d'un entretien annuel au cours duquel sont examinées les conditions d'exécution de la convention de forfait.

Sont notamment abordés au cours de cet entretien les points suivants :

-la charge de travail ;

-l'organisation du travail dans l'entreprise ;

-l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;

-la rémunération en rapport avec cette convention de forfait en jours ;

-le respect de la durée maximale de travail ;

-les amplitudes quotidienne et hebdomadaire de travail.

Cet entretien doit être tenu au plus tard le 30 septembre de l'année en cours.

Il est expressément convenu que le format et le contenu de cet entretien peuvent évoluer pour tenir compte des exigences légales qui deviendraient applicables.

4.2. Suivi sur l'année (1)

Le suivi de la charge et de l'amplitude de travail d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours, en vue de garantir la protection de sa sécurité et de sa santé, est assuré par un examen, au moins trimestriel, des états statistiques de suivi intégrant les indicateurs suivants :

-nombre de jours sur la période considérée avec une présence quotidienne de plus de 9 heures et décompte de la durée de travail pour chacun des jours en dépassement ;

-nombre maximal de jours consécutifs travaillés et vérification de la prise de repos hebdomadaire ;

-solde des prises de congés et contrôle de la prise des congés payés sur la période de référence ;

-suivi des reports de congés payés et des jours de repos supplémentaires ;

-nombres de jours de repos supplémentaires payés en application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

Cet examen est effectué par un collaborateur dûment formé, sans lien hiérarchique direct avec le salarié concerné et ses responsables, de manière à garantir une parfaite indépendance. Les résultats de cet examen sont communiqués aux parties prenantes (salarié en convention de forfait en jours et responsables hiérarchiques directs dudit salarié) pour une mise en place immédiate d'un plan d'action correctif si les impératifs de protection de la sécurité et de la santé du collaborateur sont compromis. Le chef d'entreprise, ou la personne déléguée à cet effet, est tenu informé en temps réel de ce plan d'action et de son suivi. En cas de besoin, des mesures correctives doivent être ordonnées par le chef d'entreprise.

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur la charge de travail des salariés concernés.

(1) Article 4.2 étendu sous réserve que les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

5. Dispositions finales

En vigueur étendu

5.1. Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes.

5.2. Dépôt.-Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. *Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.* (1)

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi (2), le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

(1) Phrase : « ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi » figurant à l'alinéa 1 de l'article 5.2 exclue de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(2) Termes « après obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi » figurant à l'alinéa 2 de l'article 5.2 exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Accord du 29 janvier 2015 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CNETh.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; FSAS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a entendu limiter la précarité des salariés à temps partiel. Parmi les garanties accordées aux salariés à temps partiel, le législateur a défini un seuil horaire minimal applicable, hormis exceptions, à tout salarié à temps partiel.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux, qui prend en compte la diversité des situations, des tailles et des stratégies des établissements thermaux ainsi que leurs spécificités et leurs impératifs de gestion, les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de modifier l'article 3 du titre II de l'accord précité, afin d'appliquer la législation en vigueur introduite par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

En conséquence, l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux est modifié et remplacé par le présent accord lorsqu'il fixe des dispositions nouvelles.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application visé au II « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999 et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective nationale.

Durées du travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Principe

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24 heures, prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

2.2. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Afin de tenir compte des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes à l'activité thermique et auxquelles sont soumises les entreprises de la branche, la durée minimale contractuelle hebdomadaire, mensuelle ou équivalente, appréciée conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux, peut être inférieure au seuil de 24 heures pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 et pour les situations particulières décrites ci-après.

2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de justification objective liée à des contraintes budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires, les parties reconnaissent qu'il existe des catégories de salariés pour lesquelles la durée du travail à temps partiel ne peut atteindre la durée légale de 24 heures prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Le présent accord couvre les emplois ci-dessous visés dans leur dénomination actuelle et future, sexuée ou non, indépendamment des éventuelles dénominations actuelles ou futures.

Un nouvel emploi, découlant d'un emploi déjà existant et créé à la suite de la reconnaissance d'un niveau de qualification, est assimilé de plein droit à l'emploi dont il découle pour l'application de cet accord et relève donc du champ d'application de l'accord.

La possibilité de conclure un contrat à temps partiel en dérogation de l'article L. 3123-14-1 s'applique aux salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée, à durée indéterminée intermittente, à durée déterminée, saisonnier.

Sont ainsi concernés par un horaire dérogatoire :

a) Les salariés embauchés ou employés spécifiquement afin de :

1. Répondre à un besoin limité dans sa durée quotidienne, en raison même de son objet ou tenant à la nature de la prestation, comme, par exemple, l'animation d'ateliers ou de séances relatifs à des prestations distinctes de la cure conventionnée présentant une certaine spécificité ou originalité dès lors

qu'ils lui sont complémentaires, tels la diététique, l'éducation thérapeutique du patient, la sophrologie, le yoga...);

2. Pouvoir mettre en place une équipe supplémentaire lorsqu'il existe un besoin actuel ou potentiel d'accroître l'amplitude de fonctionnement qui se justifie par des raisons commerciales (comme, par exemple, la possibilité de dispenser des soins et des prestations en dehors des heures de bureau) ;

3. Réaliser des missions durant les périodes dites d'intersaison et, plus généralement, faire face à toute modification ou évolution de l'activité.

Sont ainsi visés tout salarié occupant un emploi inscrit sous le chapitre « Définition des emplois thermaux » du titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », à l'exception de ceux identifiés au b ci-dessous, tout salarié relevant de la convention collective du thermalisme occupant tout poste de travail afférent au fonctionnement ou à l'exploitation d'une activité accessoire ou complémentaire à celle de l'activité de l'établissement, dont, par exemple, les postes de gardien de nuit, de surveillant, de réceptionniste ...

La durée minimale de travail d'un tel salarié est fixée à 16 heures par semaine ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

b) Les salariés embauchés à des postes considérés, à la signature des présentes, comme « émergents » dans l'activité de la branche et correspondant à l'évolution du thermalisme. Sont ainsi visés les emplois de :

- moniteur ou professeur de gymnastique ;
- diététicien ;
- pédicure-podologue ;
- sophrologue ;
- psychologue ;
- et, plus généralement, les emplois de thérapeute dans le domaine des médecines douces ou des médecines complémentaires.

La durée minimale de travail de tels salariés est fixée à 10 heures par semaine lorsque le temps de travail est réparti habituellement sur 5 jours et à 12 heures par semaine lorsque le temps de travail est réparti habituellement sur 6 jours ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Cette dérogation justifiée par le caractère novateur, voire expérimental, des interventions auxquelles sont affectés les salariés occupant les emplois ci-dessus visés revêt un caractère exceptionnel et transitoire ; elle s'applique jusqu'au 31 décembre 2018. Six mois avant l'expiration de cette dérogation, les partenaires sociaux se réuniront pour partager le bilan de son application et décider en conséquence de son évolution.

2.2.2. Situations particulières

En dehors des emplois visés ci-dessus, les cas correspondant à des situations nécessitant des recrutements et/ ou des remplacements avec un horaire inférieur au seuil de 24 heures sont les suivants :

- préconisation médicale relative au taux d'emploi (temps partiel thérapeutique, invalidité, inaptitude, préconisation du médecin du travail ou de tout autre professionnel de santé...);
- congé parental d'éducation à temps partiel ;
- dispositions d'un accord prévoyant le passage à temps partiel pour les salariés seniors ;
- recrutement et/ ou remplacement par un salarié à temps partiel suite au départ ou à l'absence d'un salarié en poste à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures pour la durée correspondant au minimum à celle du poste vacant ;
- et, plus généralement, tout dispositif légal qui instituerait le droit de conclure un contrat ou un avenant à temps partiel.

Pour l'ensemble de ces situations, la durée du travail des salariés concernés par ces recrutements ou remplacements correspondra par principe aux préconisations légales afférentes.

2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), la durée du travail sera définie contractuellement.

Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études), si la situation à l'origine d'un temps de travail inférieur à la durée légale de 24 heures a disparu, ils pourront prétendre, s'ils le souhaitent, à titre transitoire, bénéficier du temps de travail dérogatoire conventionnel si leur horaire de travail antérieur était inférieur à ce seuil. Cet horaire transitoire pourra s'appliquer jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel d'au moins 24 heures se libère dans la qualification de l'intéressé.

Ce principe d'accès aux minima conventionnels dérogatoires n'est pas applicable aux situations dans lesquelles le législateur a prévu un retour automatique à l'horaire de travail initial (congé parental...).

Contrat de travail à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnent lieu obligatoirement à la conclusion d'un contrat ou d'un avenant écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- le motif du recours à une durée de travail dérogatoire ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

Contreparties spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Afin de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord prévoient des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Dans la limite des contraintes opérationnelles, l'employeur prend toute mesure utile pour qu'un salarié concerné par l'application des dispositions de l'article 2.2 du présent accord voie son temps de travail concentré sur le plus faible nombre de demi-journées possible, de manière à ce que la durée de chaque demi-journée soit maximale, sans qu'elle puisse excéder 6 heures.

Lorsque, pour des raisons opérationnelles, il n'est pas possible de concentrer le travail sur des demi-journées ou sur des journées complètes, le salarié bénéficie des mesures compensatoires suivantes :

- octroi d'heures de récupération ou payées à hauteur de 5 % de la durée contractuelle ou de l'avenant applicable, la durée étant rapportée au mois, sans que le crédit d'heures de récupération puisse être inférieur à 1 heure ;
- la période de référence permettant de liquider et d'accorder les mesures compensatoires est le mois civil.

Modification des horaires

Article 5

En vigueur étendu

Pour permettre aux salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée ni la répartition du temps de travail des salariés à temps partiel ne peut être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours calendaires, sauf accord d'entreprise dérogeant.

Lorsque la modification des horaires de travail ne peut être communiquée avant 7 jours calendaires, le salarié se voit crédité de 1 heure de récupération.

Le refus du salarié de la modification de la répartition de ses horaires et/ou d'accomplir des heures complémentaires fondé par sa possibilité à cumuler effectivement plusieurs emplois ou justifié par des contraintes résultant d'obligations familiales impérieuses ne pourra ni lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

Compléments d'heures

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel de modifier temporairement le taux d'emploi, par voie d'avenant.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus avec un salarié sur l'année civile est limité à huit.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %, conformément à l'article L. 3123-25.

L'avenant portant modification temporaire du taux d'emploi précise :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- la durée de validité de l'avenant.

Pour permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités et/ ou, plus généralement, d'augmenter leur taux d'emploi, un affichage spécifique porte à la connaissance des salariés tout emploi à temps partiel disponible dans l'établissement, indiquant :

- la durée de travail et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la qualification et l'emploi ;
- la rémunération.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification et/ ou à l'emploi sollicités sont transmises à l'employeur, les demandes sont satisfaites selon les priorités suivantes :

- salariés ayant manifesté en début d'année ou en début de saison un accord de principe pour conclure de tels avenants ;
- puis prise en compte des compétences, puis de l'ancienneté.

Dans ce cadre, il peut être proposé aux salariés d'occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle dès lors qu'ils remplissent les conditions requises pour occuper de tels emplois (qualification, compétences ...).

Heures complémentaires

Article 7

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1er janvier 2014, soit 10 %, dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle, et 25 % au-delà.

Aménagement du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du chapitre « Travail à temps partiel modulé » figurant à l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux sont maintenues en vigueur, à l'exception des modifications suivantes concernant les amplitudes de travail :

(En heures.)

	Amplitude minimale	Amplitude maximale
Par référence à la semaine	0	34
Par référence au mois	0	147

L'annualisation du temps de travail ne conduit pas à constater l'existence d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires (2) dès lors qu'à l'issue de la période de référence la durée contractuelle d'emploi ou le taux d'emploi apprécié sur cette période est respecté.

Le temps de travail peut être organisé en cycles de travail, un cycle de travail correspondant à une succession régulière de semaines de travail présentant chacune des horaires spécifiques. Un cycle de travail peut s'inscrire dans un mois de travail.

L'organisation du travail en cycles ne conduit pas à constater l'existence d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires (3) dès lors qu'à l'issue d'un cycle et, plus généralement, de la période de référence, la durée contractuelle d'emploi ou le taux d'emploi apprécié sur le cycle et, plus généralement, sur la période de référence est respecté. (4)

(1) Article 8 étendu sous réserve, d'une part, qu'un accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées départs en cours de période de référence conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3122-2 du code du travail, et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(2) Les termes « ou d'heures supplémentaires » mentionnés à l'alinéa 2 de l'article 8 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3123-17 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(3) Les termes « ou d'heures supplémentaires » mentionnés à l'alinéa 4 de l'article 8 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3123-17 du code du travail.

Accès des salariés à temps partiel aux emplois à temps complet

Article 9

En vigueur étendu

Dans le cadre de la vacance d'un poste à temps complet, l'employeur s'oblige à proposer aux salariés à temps partiel la possibilité de conclure un contrat de travail à temps complet, sous les réserves suivantes :

- l'employeur est tenu de respecter une procédure d'embauche garantissant l'application effective du principe de non-discrimination édicté par l'article L. 1132-1 ;
- les postes à pourvoir doivent avoir fait l'objet d'une information préalable par voie d'affichage sur les lieux de travail auprès des salariés affectés à l'établissement, les invitant, le cas échéant, à postuler ;
- les salariés employés à temps partiel ayant « candidaté » et demandé une modification de leur taux d'emploi dans les 12 mois précédant l'ouverture de ce poste sont informés de son ouverture et sont invités, le cas échéant, à postuler.

Information des institutions représentatives du personnel

Article 10

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés une fois par an sur :

- le nombre de demandes de dérogations individuelles à l'horaire de 24 heures en raison de contraintes personnelles ou pour permettre le cumul de plusieurs activités ;
- le nombre et la nature des emplois concernés par le présent accord au paragraphe 2.2.1 ;
- le nombre et la durée globale des avenants de compléments d'heures conclus.

Autres dispositions

Article 11

En vigueur étendu

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans ce but, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. En fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises de la branche veillent à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi pertinents et non discriminants seront élaborés à cet effet par l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, etc.

Suivi

Article 12

En vigueur étendu

Une commission paritaire de branche, en charge du suivi du présent accord, se réunit une fois par an. Elle est composée d'un représentant, titulaire ou suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de l'accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Durée

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Dispositions finales

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant son extension.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente. (1)

(1) Alinéa 2 de l'article 14 de l'avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Avenant n° 26 du 29 octobre 2015 relatif à l'indemnisation des négociateurs (modification de l'accord du 27 avril 1993)

Signataires	
Organisations patronales	Le CNETH,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CFTC ; La FSPSS FO,

En vigueur non étendu

Le chapitre III « Indemnisation des frais » du titre « Indemnisation des négociateurs participant aux négociations des instances paritaires » est modifié comme suit :

« Deux négociateurs par syndicat seront indemnisés.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des négociateurs seront remboursés sur présentation des justificatifs originaux par les organisations patronales.

La base de remboursement des frais de déplacement sera la suivante :

- trajets simples inférieurs à 600 kilomètres : dans la limite du tarif SNCF 2e classe ;
- trajets simples supérieurs à 600 kilomètres : tarif avion classe économique.

Les frais d'hébergement et de restauration seront pris en charge par les organisations patronales à hauteur de 160 € couvrant les frais d'hôtel et de petit déjeuner et jusqu'à deux repas, étant observé que l'indemnisation d'un repas ne pourra excéder la somme de 30 €.

Accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	CNETH.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé déterminée au niveau national, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence, afin de mettre en place un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective du thermalisme.

Le présent accord prévoit un régime conventionnel obligatoire qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés des établissements thermaux appliquant la convention collective nationale du thermalisme, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives auprès des deux assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et par le protocole de gestion administrative conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises visées au II « Champ d'application » de la convention collective nationale du thermalisme et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective.

Il s'applique aux salariés de ladite convention collective visés à l'article 3 du présent accord.

Bénéficiaires de la garantie

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 3.1

En vigueur étendu

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, tous les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « socle conventionnel » telle que visée à l'article 8 en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Cas dérogatoires

Article 3.2

En vigueur étendu

Par dérogation au caractère obligatoire, et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant annuellement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois, sous réserve de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission de moins de 12 mois, et ce même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé au moment de la mise en place du présent régime ou de l'embauche. Sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture et de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Les salariés mentionnés ci-dessus devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime auprès de leur employeur au plus tard le 15 décembre 2015 ou, pour ceux embauchés postérieurement, au plus tard le dernier jour du mois de leur embauche. En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur une fois par an les informations permettant de justifier de leur situation. A défaut d'écrits et de justificatifs adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au socle conventionnel obligatoire du régime. Les salariés qui auront exprimé leur volonté de ne pas adhérer au régime seront informés par l'employeur des conséquences de leur demande de dispense d'affiliation.

Amélioration de la couverture frais de santé

Article 4

En vigueur étendu

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix : option complémentaire 1 et option complémentaire 2.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Maintien des garanties frais de santé en cas de rupture du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

Mutualisation de la portabilité de couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Article 5.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'ancien salarié, sous réserve de produire les justificatifs requis auprès de l'organisme assureur, bénéficie du maintien du régime frais de santé, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à l'assurance chômage.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur. Cette durée ne peut excéder 12 mois.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et par les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Ce maintien des garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin »

Article 5.2

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat, sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit en cas de décès de l'assuré) dans le cadre de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Modalités d'adhésion

Article 6

En vigueur étendu

Sont recommandés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :

- SMI, 2, rue de Laborde, 75374 Paris Cedex 08 ;

- SOLIMUT, CS 31401, 13785 Aubagne Cedex.

Financement des garanties frais de santé

Article 7

En vigueur étendu

Cotisation des salariés

Article 7.1

En vigueur étendu

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé » pour la part leur incombant.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant[s] et/ou conjoint), tels que définis par le contrat-cadre souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

Répartition et montant de la cotisation obligatoire

Article 7.2

En vigueur étendu

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

Les cotisations « salarié isolé », « couple » et « famille » pour le régime de base obligatoire « socle conventionnel » sont fixées à la date d'effet du présent accord comme suit :

(En euros.)

	Salarié isolé	Couple (dont isolé)	Famille (dont isolé)
Cotisation patronale	13,22	13,22	13,22
Cotisation salariale	13,22	39,68	55,82
Cotisation globale	26,45	52,90	69,04

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Article 7.3

En vigueur étendu

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

(En euros.)

	Salarié isolé	Couple (dont isolé)	Famille (dont isolé)
Cotisation patronale	7,99	7,99	7,99
Cotisation salariale	7,99	23,96	33,71
Cotisation globale	15,98	31,95	41,70

Couverture facultative des salariés

Article 7.4

En vigueur étendu

La cotisation additionnelle servant au financement de la couverture facultative des salariés en option complémentaire 1 ou en option complémentaire 2 et l'extension aux ayants droit des garanties ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations correspondant à ces options sont définies en annexe II du présent accord.

Conditions de la garantie frais de santé

Article 8

En vigueur étendu

Les garanties et remboursements sont mentionnés dans le tableau en annexe, ces annexes faisant partie intégrante de l'accord. Ils incluent les prestations de la sécurité sociale. Sont exclus de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

Définition des garanties

Article 9

En vigueur étendu

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet.

Elles sont exprimées en complément du remboursement de la sécurité sociale et sont présentées dans les tableaux figurant en annexe. Il existe trois niveaux de remboursement : le socle conventionnel, l'option complémentaire 1 et l'option complémentaire 2. Le niveau d'indemnisation des options complémentaires 1 et 2 s'entendent en complément du socle conventionnel.

Conditions de suspension des garanties

Article 10

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et ce dès le premier jour de suspension, et dès lors que la cause de l'arrêt de travail relève :

- de la maladie, d'un accident de travail, de la maternité ;

- ou d'un régime pouvant conduire sous condition de délai à un maintien de salaire total ou partiel, ou le bénéfice d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Du fait du maintien des garanties, l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au socle conventionnel obligatoire et, le cas échéant, le salarié s'acquitte de la cotisation correspondant aux options complémentaires 1 et 2 ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné. Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente lorsque le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part patronale et part salariale) par le salarié dont le contrat de travail est suspendu auprès de l'organisme assureur.

Information

Article 11

En vigueur étendu

En sa qualité de souscripteur, l'établissement thermal remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de l'entreprise seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Article 12

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-dessus.

Fonds social

Article 13

En vigueur étendu

Il est institué un fonds d'action sociale destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité. Ce fonds est financé par tout ou partie de la quote-part de 2 % des cotisations.

Les organismes recommandés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la branche du thermalisme en parallèle du fonds social national de leur institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.

La commission paritaire nationale devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs.

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions

sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Suivi du régime de complémentaire santé

Article 14

En vigueur étendu

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la commission paritaire nationale de la branche du thermalisme.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau des garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la CPN.

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Article 15

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime tous les 5 ans maximum à compter du 1er janvier 2016. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 13.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Révision

Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Effet et durée

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée de 5 ans.

Dépôt. - Extension

Article 18

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

En application des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'avis motivé de la COMAREP sera sollicité en vue de l'extension.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Tableaux des garanties

Socle conventionnel

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
	Conventionné / Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	100 % de la BR
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	100 % de la BR
Transport remboursé par la sécurité sociale	
Transport	100 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % de la BR
Appareillages remboursés par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	100 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale	
Inlays simples et les onlays	125 % de la BR
Prothèses dentaires (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	125 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR

Optique (*) (**)	
2 verres simples	200 €
1 verre simple + 1 verre complexe	200 €
2 verres complexes	200 €
1 verre simple + 1 verre multifocal ou progressif	200 €
1 verre complexe + 1 verre multifocal ou progressif	200 €
2 verres multifocaux ou progressifs	200 €
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables sécurité sociale)	RSS + un crédit par bénéficiaire de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale	100 % du PLF + 150 € dans la limite des FR, au titre des frais d'hébergement et de déplacement lorsque la cure ne peut pas être suivie, pour des raisons d'ordre médical, dans l'établissement où travaille le salarié
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005	
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte, limité à 3 actes par année civile
Prise en charge de tous les actes de prévention.	100 % de la BR

(*) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

(**) Monture incluse plafonnée à 100 €.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

PLF : prix limite de facturation des soins thermaux.

Option complémentaire 1

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Conventionné /Non conventionné	
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	50 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	70 % de la BR pour les médecins adhérents au CAS (*) 50 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)
Chambre particulière	1,5 % PMSS par jour
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	1,5 % PMSS par jour
Actes médicaux	
Généralistes (consultations et visites)	70 % de la BR pour les médecins adhérent au CAS (*) 50 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)
Spécialistes (consultations et visites)	70 % de la BR pour les médecins adhérent au CAS (*) 50 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	70 % de la BR pour les médecins adhérent au CAS (*) 50 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	70 % de la BR pour les médecins adhérent au CAS (*) 50 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale	
Inlays simples, onlays	125 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	125 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR
Soins dentaires non remboursés par la sécurité sociale	
Orthodontie	crédit par semestre de 200 €
Prothèses dentaires	Crédit par année civile de 400 €
Parodontologie	
Implants dentaires (pose des piliers + implants)	
Optique (**) (***)	
2 verres simples	200 €
1 verre simple + 1 verre complexe	200 €
2 verres complexes	200 €
1 verre simple + 1 verre multifocal ou progressif	200 €
1 verre complexe + 1 verre multifocal ou progressif	200 €
2 verres multifocaux ou progressifs	200 €
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + crédit de 100 € par bénéficiaire sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale	
Education thérapeutique du patient	50 % du programme ETP s'il est agréé ARS et dispensé en station thermale, plafonné à 150 €
Maternité ou adoption	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré	100 €

(*) CAS : Contrat d'accès aux soins.

(**) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

(***) Monture incluse plafonnée à 150 €.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

PLF : prix limite de facturation des soins thermaux.

Option complémentaire 2

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné / Non conventionné	
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	150 % de la BR pour les médecins adhérents au CAS (*) 100 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)	
Chambre particulière	3 % PMSS par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	2,5 % PMSS par jour	
Actes médicaux		
Généralistes et spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR pour les médecins adhérents au CAS (*) 80 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR pour les médecins adhérents au CAS (*) 80 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR pour les médecins adhérents au CAS (*) 80 % de la BR pour les médecins non adhérents au CAS (*)	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Chirurgie réfractive	Crédit par année civile de 250 € par œil	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale		
Soins dentaires	50 % de la BR	
Inlays simples, onlays	225 % de la BR	
Prothèses dentaires (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	225 % de la BR	
Orthodontie	225 % de la BR	
Soins dentaires non remboursés par la sécurité sociale		
Orthodontie	Crédit par semestre de 500 €	
Prothèses dentaires	Crédit par année civile de 500 €	
Parodontologie		
Implants dentaires (pose des piliers + implants)		
Appareillages remboursés par la sécurité sociale		
Prothèses auditives	Crédit par année civile de 300 €	
Orthopédie et autres prothèses	Crédit par année civile de 150 €	
Optique (**) (***)		
2 verres simples	250 €	
1 verre simple + 1 verre complexe	250 €	
2 verres complexes	250 €	
1 verre simple + 1 verre multifocal ou progressif	250 €	
1 verre complexe + 1 verre multifocal ou progressif	250 €	
2 verres multifocaux ou progressifs	250 €	
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives	
Cure thermale		
Maternité ou adoption		
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré	250 €	
<p>(*) CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(**) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>(***) Monture incluse plafonnée à 150 €.</p> <p>FR : frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. PLF : prix limite de facturation des soins thermaux.</p>		

En vigueur étendu

Annexe II

Cotisations facultatives

Option complémentaire 1

	Salarié isolé	Couple (dont isolé)	Famille (dont isolé)
Cotisation patronale	13,22 euros	13,22 euros	13,22 euros
Cotisation salariale	36,05 euros	83,57 euros	108,66 euros
Cotisation globale	49,27 euros	96,79 euros	121,88 euros

Option complémentaire 2

	Salarié isolé	Couple (dont isolé)	Famille (dont isolé)
Cotisation patronale	13,22 euros	13,22 euros	13,22 euros
Cotisation salariale	52,05 euros	114,22 euros	147,54 euros
Cotisation globale	65,27 euros	127,44 euros	160,76 euros

Régime Alsace-Moselle

Option complémentaire 1

	Salarié isolé	Couple (dont isolé)	Famille (dont isolé)
Cotisation patronale	7,99 euros	7,99 euros	7,99 euros
Cotisation salariale	25,31 euros	57,30 euros	73,89 euros
Cotisation globale	33,30 euros	65,29 euros	81,88 euros

Option complémentaire 2

	Salarié isolé	Couple (dont isolé)	Famille (dont isolé)
Cotisation patronale	7,99 euros	7,99 euros	7,99 euros
Cotisation salariale	35,97 euros	77,61 euros	99,55 euros
Cotisation globale	43,96 euros	85,60 euros	107,54 euros

Accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CNETH.
Organisations de salariés	CFTC ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes.

La branche thermalisme doit répondre à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié ;
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés ;
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois ;
- ouverture à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- insertion des jeunes, évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche ;
- promotion des parcours professionnels de l'ensemble des salariés au sein de la branche et notamment ceux des salariés connaissant des difficultés.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un dispositif de négociation afin de mettre en œuvre dans la branche les dispositions découlant de la loi du 5 mars 2014, tout en renforçant la politique de la formation professionnelle qui a fait ses preuves dans les entreprises de la branche.

Elles se donnent pour objectif une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des prestations de qualité auprès des curistes.

Les parties conviennent de :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les 3 ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- définir les modalités de gestion et de financement du compte personnel de formation (CPF) ;
- définir les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation (CPF), de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche ;
- poursuivre le développement de la VAE au bénéfice des salariés de la branche par une communication et un accompagnement adaptés et accessibles ;
- promouvoir l'utilisation du passeport orientation et formation ;
- définir le contenu et l'organisation de l'entretien individuel professionnel de formation ainsi que son articulation avec l'entretien d'appréciation.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche thermalisme de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés (conformément à l'art. L. 2241-6 du code du travail), des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999 .

Chapitre Ier Plan de formation

En vigueur étendu

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation doit désormais contenir deux types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences pour lesquelles l'employeur doit définir des engagements.

Toutes ces actions sont imputables dans les conditions prévues par les articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

Les deux catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser, dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

L'employeur est incité à prendre en compte le travail de l'observatoire des métiers pour orienter le plan de formation qu'il envisage.

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Article I.1

En vigueur étendu

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Actions de développement des compétences

Article I.2

En vigueur étendu

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires en vigueur. Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale, pour autant elle est imposable et le salarié en est informé. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, et avant que la formation ne débute, l'employeur doit s'engager sur les conditions dans lesquelles le salarié accédera, dans un délai de 1 an, aux fonctions disponibles et à la qualification correspondant aux connaissances acquises ainsi que sur les modalités de compensation des efforts accomplis, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Chapitre II Contrats de professionnalisation

Article II.1

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir un titre homologué, un diplôme ou une reconnaissance professionnelle afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.
(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Article II.2

En vigueur étendu

Afin de mettre en œuvre les actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois, suivant la liste établie par la CPNE ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée si nécessaire à 40 % de la durée prévue au contrat.

Article II.3

En vigueur étendu

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic ;
- pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Chapitre III Périodes de professionnalisation

Article III.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique ;
- aux salariés en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Objectifs

Article III.2

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objectifs :

- l'accès à une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à une qualification reconnue par la convention collective ;
- le suivi d'une formation relevant du socle de connaissances et de compétences ;
- le suivi d'une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations établi par la commission nationale de la certification professionnelle (l'inventaire est consultable sur le site : www.cncp.gouv.fr).

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre de suivre une VAE.

Durée de la période de professionnalisation

Article III.3

En vigueur étendu

La période de professionnalisation n'a pas de durée préétablie. Toutefois, la durée de la formation, prévue dans le cadre de la période, doit être d'au moins 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (art. L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail).

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience (accompagnement VAE) ;
- aux formations financées en abondement du CPF ;
- aux formations débouchant sur une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations, établi par la CNCP.

Déroulement

Article III.4

En vigueur étendu

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement (art. L. 6324-6 du code du travail).

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Les actions de période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant tout ou partie en dehors du temps de travail (art. L. 6324-7 du code du travail).

Lorsqu'elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (art. L. 6324-8 du code du travail).

Elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (art. L. 6321-6 du code du travail).

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile (art. L. 6324-9 du code du travail).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (art. L. 6324-10 du code du travail).

Chapitre IV Tutorat

Article IV.1

En vigueur étendu

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, ou pour les salariés en apprentissage, l'employeur doit choisir un tuteur à l'intérieur de l'entreprise.

Article IV.2

En vigueur étendu

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée ; elle aura suivi les formations nécessaires à l'exercice de la fonction de tuteur.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur, sur la base notamment du référentiel établi dans le cadre du CQP (ou titre) « Agent thermal ».

Article IV.3

En vigueur étendu

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés, ou exceptionnellement trois après accord de la CPNE s'il a bénéficié d'une formation adaptée. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former si nécessaire. La charge de travail du tuteur doit tenir compte de cette fonction.

Article IV.4

En vigueur étendu

Le temps consacré par le tuteur à sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de mission tutorale seront pris en charge dans le cadre de la contribution « professionnalisation ».

Le salarié tuteur percevra en plus de sa rémunération une indemnité de fonction de 50 € brut par mois et pour le premier salarié tuteur, 40 € par mois pour le deuxième et 30 € par mois pour le troisième.

Chapitre V Dispositions relatives au compte personnel formation

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF). Les heures acquises au titre de l'ancien DIF au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le CPF. Elles doivent être utilisées en priorité d'ici au 1er janvier 2021 pour suivre une formation.

Article V.1

En vigueur étendu

Un compte personnel de formation est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Le salarié doit procéder à son enregistrement sur le site www.moncompte.gouv.fr. (1)

En fin d'année, le compte est crédité de 24 heures par an en cas de contrat à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD, le nombre d'heures à créditer est calculé pro rata temporis.

Par exception aux dispositions mentionnées ci-dessus, les salariés en mi-temps thérapeutique pourront bénéficier d'un abondement identique à celui des salariés en contrat à temps complet.

En application de l'article L. 6323-13 du code du travail, un abondement correctif de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera accordé au salarié qui n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1-II du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Article V.2

En vigueur étendu

Les actions éligibles au titre du CPF sont :

a) Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;

b) Les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur la liste élaborée par la CPNE.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Article V.3

En vigueur étendu

Lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (sauf pour les formations de l'article V. 2. a ou prises dans le cadre de l'abondement correctif) et lui communiquer le calendrier de la formation au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, et 120 jours dans les autres cas. (1)

L'employeur répond dans un délai de 30 jours calendaires ; l'absence de réponse dans le délai vaut acceptation.

Les heures de formation effectuées dans ce cadre sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Lorsque la durée de la formation dépasse le nombre d'heures inscrites sur le compte, ce dernier peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires à l'initiative de l'intéressé pour assurer le financement de la formation. Le financement des heures peut être le fait de l'entreprise, du titulaire du compte, de l'OPCA auquel l'employeur verse sa contribution.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Chapitre VI Observatoire

Article VI.1

En vigueur étendu

L'observatoire de la branche est une structure paritaire, chargée par la CPNE-FP de produire des informations et des analyses pour anticiper et accompagner les évolutions en termes d'emploi et de qualification dans la branche. Il permet d'anticiper la transformation des métiers, d'assurer une veille démographique des personnels et de préparer le renouvellement des qualifications et des compétences.

Il rassemble les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire réalisera :

- un tableau de bord qui présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles ;

- des études métiers portant sur un métier ou une catégorie de métiers afin de permettre l'identification des perspectives d'évolution.

Chapitre VII Entretien professionnel passeport formation

Entretien professionnel

Article VII.1

En vigueur étendu

Chaque salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel avec un responsable hiérarchique. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition. L'entretien professionnel doit aussi être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie, d'un mandat syndical.

Cet entretien, qui ne se confond pas avec l'entretien d'appréciation mais qui peut avoir lieu consécutivement, porte sur les perspectives d'évolution du salarié. Après chaque entretien un compte rendu est rédigé dont une copie est adressée au salarié.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulatif le parcours professionnel du salarié.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le contenu et le déroulement de cet entretien sont définis par l'annexe ci-jointe : « Guide de l'entretien professionnel ».

Passeport formation

Article VII.2

En vigueur étendu

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage, de formation, ou d'action tutorale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

Cette mise à jour s'effectue par le salarié sur le site internet dédié au compte personnel de formation.

Bilan de compétences

Article VII.3

En vigueur étendu

Le congé bilan de compétences est accessible à tout salarié qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif CIF.

Conseil en évolution professionnelle

Article VII.4

En vigueur étendu

Toute personne, salarié comme demandeur d'emploi, pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il est mobilisé à l'initiative du salarié.

Trois phases sont proposées :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel, en fonction des besoins et désirs professionnels de la personne.

L'accompagnement dans le cadre du CEP donnera lieu à l'élaboration d'un document de synthèse sur les phases 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document reprend notamment :

- les services dont il a bénéficié ;
- la description de son projet d'évolution professionnelle ;
- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;
- le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Chapitre VIII Dispositions finales

Répartition financière de la contribution de professionnalisation

Article VIII.2

En vigueur étendu

Le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.
(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Durée

Article VIII.3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article VIII.4

En vigueur étendu

Le présent accord sera révisé tous les 3 ans. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article VIII.5

En vigueur étendu

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-13 du code du travail.
(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Suivi

Article VIII.6

En vigueur étendu

La CPNE-FP est chargée d'élaborer et de mettre à jour la liste des formations éligibles au CPF.

La CPN assure le suivi du présent accord de branche.

Portée

Article VIII.7

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Extension

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Annexe Guide de l'entretien professionnel

Annexe

En vigueur étendu

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNE-FP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien

L'entretien, qui concerne les salariés justifiant *d'au moins* (1) 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les 2 ans.

Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, sur les techniques de conduite d'un entretien.

L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH ou services du personnel et/ ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien

Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée.

Souhaits et/ ou besoins de formation en rapport avec cette qualification.

Projets du salarié sur son parcours professionnel.

Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

(1) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	CNETH
Organisations de salariés	CFTC FSPSS FO

Préambule

En vigueur étendu

La présente grille des emplois définit les classifications conventionnelles des principaux emplois identifiés au jour des présentes. Elle fixe les niveaux d'accès minima pour chaque emploi. Les partenaires sociaux rappellent l'importance de permettre aux collaborateurs d'appréhender leur parcours professionnel et les possibilités d'évolution professionnelle. À cet effet, employeur et collaborateur s'engagent dans le cadre d'un dialogue loyal à examiner la situation personnelle de l'agent. Les possibilités d'évolution professionnelle sont déterminées par :

- les compétences et aptitudes du collaborateur ;
- les souhaits du collaborateur ;
- les formations suivies ou à suivre ;
- le périmètre du poste occupé par le collaborateur ;
- les besoins de l'entreprise et les postes existant dans l'entreprise.

Par ailleurs, les perspectives d'évolution professionnelle sont examinées dans le cadre de l'entretien professionnel institué par la loi, soit au moins tous les 2 ans, et doivent répondre aux mesures individuelles ainsi instituées.

Article 1er

En vigueur étendu

À compter de la date de publication du présent avenant, le titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », chapitre B « Définition des emplois thermaux », est rédigé comme suit :

I. - Filière soins

1. Emplois thermaux

Agent thermal

Salarié (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.

Dietéticien (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

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. II/ 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

II/ 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. II/ 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. II/ 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. II/ 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

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.

Article 2

En vigueur étendu

À compter de la date de publication du présent avenant, la grille de classification est modifiée comme suit. L'évolution dans le poste est proposée à titre indicatif.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

Avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier

Signataires	
Organisations patronales	CNETh
Organisations de salariés	FSS CFDT FSPSS FO CFTC santé sociaux FSAS CGT

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire sécurisation des parcours des salariés saisonniers de la branche du thermalisme.

Le présent accord traduit cette reconnaissance conformément aux prescriptions de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Quelles que soient la forme et la fréquence de son renouvellement, un contrat saisonnier ne saurait en aucun cas être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi que l'attestent les modalités et limites des clauses de reconduction définies ci-après.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision à la convention collective est applicable à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée saisonnier par les établissements appliquant la convention collective du thermalisme.

Définition du contrat saisonnier

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à la définition qui en est donnée à l'article L. 1242-2 du code du travail, l'emploi à caractère saisonnier est celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes selon le rythme des saisons ou les modes de vie collectifs. L'activité saisonnière peut fluctuer d'une année sur l'autre et ne recouvre pas nécessairement la durée d'ouverture de l'établissement.

Le contrat saisonnier peut être à terme précis ou imprécis conformément aux dispositions de l'article 3 du titre VIII de la convention collective du thermalisme.

Lors de la signature du contrat de travail par le salarié, l'employeur informe le salarié par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des modalités de la reconduction et de la priorité de réembauche, exposées soit dans le contrat de travail, soit dans un document remis au salarié.

Contrats successifs

Article 3

En vigueur étendu

Sont successifs pour l'application de l'article L. 1244-2, tous les contrats conclus avec une même entreprise, indépendamment de leur durée, de leur nature, sur une ou plusieurs saisons dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption de plus de 2 ans entre deux contrats se suivant chronologiquement. Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence listés à l'article 4, emporte la perte de l'ancienneté.

Ancienneté dans le contrat

Article 4

En vigueur étendu

Sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté et pour la durée du contrat les périodes définies comme telles par le code du travail ou la convention collective, soit notamment :

- les absences liées à la maternité/paternité ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés pour enfant malade ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an (année civile),
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation ;
- ...

Priorité de réembauche

Article 5

En vigueur étendu

L'ordre de réembauche sera fonction indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Les critères d'évaluation de la compétence pouvant différer selon les entreprises, les partenaires sociaux entendent laisser le soin aux entreprises et à leurs instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, d'élaborer une grille d'évaluation adaptée à leur environnement. Une grille d'évaluation des compétences devra être adoptée au plus tard à l'échéance de la première saison d'application de l'avenant. Dans cet intervalle, les critères d'évaluation de la compétence préexistants dans l'entreprise continueront à s'appliquer.

Le salarié souhaitant reprendre un emploi la saison suivante fera connaître son intention par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant le début de la saison. L'employeur lui devra réponse dans un délai d'au moins 2 mois avant l'ouverture de la saison.

À partir du moment où l'employeur a répondu favorablement au candidat à un emploi saisonnier, et sans que cette réponse garantisse au salarié une durée de travail identique au contrat précédent, il y a promesse d'embauche. Le candidat à l'emploi saisonnier devra signifier à l'employeur son acceptation dans les 15 jours calendaires suivant la réception de cette promesse d'embauche par tout moyen conférant date certaine à sa démarche. Sa prise d'effet au-delà de la date présumée d'embauche peut être retardée en fonction de la montée en charge de l'activité de l'établissement, d'accident ou de maladie du salarié. En cas d'accident ou de maladie, le candidat à l'emploi saisonnier informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

Cet article abroge et remplace les dispositions de l'article III du titre IV de la convention collective du thermalisme.

Droit à la reconduction

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :

- 1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur 2 années consécutives, avec une deuxième saison d'une durée au moins égale à la première,
- 2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pouvoir compatible avec la qualification du salarié.

Reconduction

Article 7

En vigueur étendu

Le salarié qui peut justifier de remplir les conditions telles que définies à l'article 6 se verra proposer par l'employeur un emploi saisonnier de même nature, avant l'échéance du contrat en cours et par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le salarié devra signifier à l'employeur son acceptation au plus tard 2 mois avant le début de la saison.

L'employeur est dispensé de mettre en œuvre le droit à la reconduction tel que défini ci-dessus en cas de rupture anticipée du fait du salarié du contrat

saisonnier au titre duquel est né ce droit à la reconduction. Toutefois, le droit à la reconduction est conservé si, à l'issue du contrat au titre duquel est né ce droit, ledit contrat est suspendu pendant une ou plusieurs saisons pour cause de maternité, de congé parental d'éducation, de congé formation, et dans ces cas, dans les conditions prévues par le code du travail. Dans ces cas, le droit à reconduction s'exercera à l'issue de ces périodes de suspension. La reconduction est également conservée dans le cas où la baisse d'activité est la cause de la non-reconduction du contrat de travail.

Reconduction totale ou partielle

Article 8

En vigueur étendu

L'employeur doit proposer au salarié qui bénéficie du droit à la reconduction un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications, d'une durée totale de temps de travail au moins équivalente à 75 % de la durée moyenne des deux contrats précédents.

Si la durée du contrat proposé est inférieure à ce seuil, le salarié aura la possibilité soit d'accepter le contrat, soit de le refuser sans pour autant perdre ses droits à reconduction pour la saison suivante.

Non-reconduction

Article 9

En vigueur étendu

En cas de motif réel et sérieux justifiant une non-reconduction, l'employeur convoquera le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre signature à un entretien au cours duquel celui-ci pourra se faire assister par un salarié de son choix. Cet entretien intervient avant la fin du contrat.

Dans un délai de 8 jours après l'entretien, la décision dûment motivée est notifiée par écrit au salarié.

Indemnité de non-reconduction

Article 10

En vigueur étendu

Le salarié bénéficiera d'une indemnité de non-reconduction égale à 6 % des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'exécution de son dernier contrat.

Durée de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées. Par la suite, les informations relatives au travail saisonnier dans la branche seront collectées au travers du bilan social de branche.

Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Révision

Article 13

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

Dénonciation

Article 14

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

Dépôt et Publicité

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2261-1 et L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	CNETh,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de détermination d'un socle de garanties sociales. Elles considèrent que la négociation de branche qui permet notamment de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la structuration de la profession thermale.

Par le présent avenant, les parties entendent poursuivre le dialogue social dans un climat de loyauté et de confiance mutuelle. À cet effet, le présent avenant définit les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui constitue l'enceinte du dialogue social dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Articulation de l'accord avec la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant abroge et remplace l'article VII « Commission nationale d'interprétation » et l'article VIII « Commission nationale de conciliation » du titre Ier de la convention collective nationale du thermalisme.

Commissions paritaires

Article 2

En vigueur étendu

Identification des commissions

Article 2.1

En vigueur étendu

Le dialogue social s'organise dans le cadre des commissions paritaires suivantes :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition et modalités de fonctionnement des commissions

Article 2.2

En vigueur étendu

Composition

Article 2.2.1

En vigueur étendu

Chaque commission paritaire est composée de :

- 2 sièges par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche pour le collège salarié ;
- un nombre équivalent de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec accusé de réception les représentants amenés à siéger dans chaque commission paritaire. La désignation comporte le nom, les adresses postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement est porté à la connaissance du secrétariat du CNETh par lettre recommandée avec accusé de réception, émanant de la fédération nationale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations représentatives, aussi bien dans le collège salarié que dans le collège employeur.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Fonctionnement

Article 2.2.2

En vigueur étendu

a) Présidence

Chaque commission nomme un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les ans.

b) Secrétariat

Le secrétariat des commissions paritaires est assuré par le secrétariat du CNETh domicilié à l'adresse suivante :

Secrétariat des commissions paritaires de la branche du thermalisme 1, rue Cels 75014 Paris

c) Calendrier prévisionnel

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

d) Délais de convocation et compte rendu

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion dans la mesure du possible. Le compte rendu est transmis par voie électronique dans les 30 jours qui suivent la tenue de la réunion. Le compte rendu sera soumis à la validation des membres de la commission lors de la réunion suivante. Il sera validé à la majorité des membres présents.

e) Défraiement des négociateurs

Les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la participation à la commission sont pris en charge dans les conditions définies par le texte conventionnel en vigueur.

f) Participation de tiers

Lorsque cela s'avère opportun, les membres de la commission peuvent décider de recourir à un expert. Cet expert participera à la réunion sans voix délibérative.

Dispositions spécifiques à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 3

En vigueur étendu

Domaines relevant de la négociation de branche

Article 3.1

En vigueur étendu

La CPPNI traite des thèmes de négociation réservés à la branche, pour lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus par la branche, à savoir :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord

conclu à ce niveau en la matière ;

- le travail à temps partiel.

Ces thèmes peuvent être amenés à évoluer conformément à la réglementation en vigueur.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.2

En vigueur étendu

La commission paritaire définit les thèmes et le calendrier des négociations de branche et exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse à la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, congés et compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces conventions et accords collectifs sont transmis à la commission paritaire par la partie la plus diligente après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

4. *Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cette commission sera convoquée dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours suivant la réception de la demande. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion. Si la commission ne peut pas se réunir dans le délai ou si la demande présente un caractère d'urgence, la réunion peut avoir lieu par conférence téléphonique ou tout autre moyen de télécommunication. L'avis sera validé à la majorité des membres présents (1).*

Un procès-verbal relatant la position de la commission sera dressé et communiqué au juge.

5. Elle est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention collective et ses avenants. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de 2 délégués par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national. Cette commission sera convoquée à la demande d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande auprès du secrétariat de la commission. Si la commission ne peut pas se réunir dans le délai ou si la demande présente un caractère d'urgence, la réunion peut avoir lieu par conférence téléphonique ou tout autre moyen de télécommunication. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion.

L'avis de la commission sera communiqué sous quinzaine aux parties intéressées.

Cet avis, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire.

(1) Le cinquième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve que la convocation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif soit ouverte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Ordre du jour des réunions

Article 3.3

En vigueur étendu

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président de la commission. Il est communiqué aux représentants des collèges salariés et employeur par le secrétariat de la commission.

Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour émanant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs sont transmises 1 mois avant la réunion au président et au vice-président. Elles seront intégrées à l'ordre du jour après validation par le président et le vice-président. Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour présentées hors délai seront examinées dans le cadre des questions diverses.

Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives (salariales et patronales) ou signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent avenant peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

Dépôt et Publicité

Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en intégralité à la base de données nationale des accords collectifs par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et R. 2231-1-1 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant du 28 mars 2018 à l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	CNETh,
Organisations de salariés	FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objectif de clarifier certaines dispositions de l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du thermalisme.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2.2. a consacré à la présidence est modifié comme suit :

Chaque commission nomme un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les ans.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.2.2. d consacré aux délais de convocation et compte rendu est modifié comme suit :

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion dans la mesure du possible. Le compte rendu est transmis par voie électronique dans les 30 jours qui suivent la tenue de la réunion. Le compte rendu sera soumis à la validation des membres de la commission lors de la réunion suivante. Il sera validé à la majorité des membres présents.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3.1 « Domaines relevant de la négociation de branche » est modifié comme suit :

La CPPNI traite des thèmes de négociation réservés à la branche, pour lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus par la branche, à savoir :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
- le travail à temps partiel.

Ces thèmes peuvent être amenés à évoluer conformément à la réglementation en vigueur.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3.3 relatif à l'ordre du jour des réunions est modifié comme suit :

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président de la commission. Il est communiqué aux représentants des collèges salariés et employeur par le secrétariat de la commission.

Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour émanant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs sont transmises 1 mois avant la réunion au président et au vice-président. Elles seront intégrées à l'ordre du jour après validation par le président et le vice-président. Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour présentées hors délai seront examinées dans le cadre des questions diverses.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 3.2.5 consacré aux missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est modifié comme suit :

Elle est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention collective et ses avenants. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de 2 délégués par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national. Cette commission sera convoquée à la demande d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande auprès du secrétariat de la commission. Si la commission ne peut pas se réunir dans le délai ou si la demande présente un caractère d'urgence, la réunion peut avoir lieu par conférence téléphonique ou tout autre moyen de télécommunication. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion.

L'avis de la commission sera communiqué sous quinzaine aux parties intéressées.

Cet avis, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 8

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives (salariales et patronales) *ou signataires* (1), par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

(1) Les termes « ou signataires » sont exclus comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10.706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41.507). (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent avenant peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en intégralité à la base de données nationale des accords collectifs par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et R. 2231-1-1 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Accord du 16 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

Signataires	
Organisations patronales	CNETH,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; FSPSS FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et en particulier l'article 39 de la loi qui substitue les opérateurs de compétences (OPCO) aux actuels OPCA.

La branche du thermalisme souhaitant réaffirmer l'ancrage médical de la profession, et dans la perspective d'une fusion de la branche avec celle de l'hospitalisation privée, les partenaires sociaux ont décidé de désigner un OPCO répondant à cette exigence.

Cet accord est négocié au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du thermalisme.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux établissements thermaux relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner un OPCO pour la branche du thermalisme, en application des dispositions de la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et en particulier son article 39.

Cet accord annule et remplace la désignation de l'OPCA opérée par l'accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle et son avenant de révision du 17 novembre 2016.

Désignation de l'opérateur de compétences

Article 3

En vigueur étendu

Eu égard au caractère médical de l'activité thermale, la branche désigne l'OPCO santé (dénomination actuelle) comme opérateur de compétences.

Dans l'attente de la publication de l'arrêté d'agrément de cet opérateur de compétences, l'OPCO AGEFOS-PME se voit confier les missions visées aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, jusqu'à l'agrément définitif de l'OPCO santé et au plus tard jusqu'au 31 mars 2019.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Date d'application et conditions d'application dans les entreprises

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature. Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension du présent accord.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins que les dispositions de ces accords n'assurent des garanties

au moins équivalentes. (1)

Compte tenu de l'objet du présent accord, l'adoption de stipulations dans le cadre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail qui prévoient qu'en matière de mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, l'accord de branche est seul compétent et s'impose à l'entreprise.
(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dépôt et publicité

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de publicité et de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code de travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FHP ; CNETH,
Organisations de salariés	FSS CFDT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur non étendu

Ci-après collectivement désignées « les partenaires sociaux » ou les « parties » ou, individuellement, une « partie »,

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée à caractère commercial (IDCC n° 2264) et ceux de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC n° 2104) ont convenu de la fusion des champs d'application de celles-ci dans les conditions du présent accord.

L'accord a été négocié, après que le projet a été évoqué lors de la réunion de la CPPNI de la branche de l'hospitalisation privée tenue le 12 février 2019 et lors de la réunion de la CPPNI de la branche du thermalisme tenue le 14 février 2019, en CPPNI commune réunie le 14 mars 2019.

Il est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Périmètre du rapprochement conventionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord a pour objet de rapprocher la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 (IDCC n° 2104) de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC n° 2264).

L'accord regroupe les champs d'application de ces deux conventions en un texte unique, qui est le suivant (les ajouts par rapport à l'actuel article 2 de la convention collective de l'hospitalisation privée sont soulignés dans le texte ci-dessous) :

« La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), des établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements thermaux sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visées par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86. 10Z : activités hospitalières ;
- 87.10 : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87. 10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87. 10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87. 30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88. 10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 96. 04Z : entretien corporel.

Pour les établissements accueillant des personnes âgées et pour les établissements thermaux, des dispositions spécifiques seront intégrées dans les articles figurant dans l'annexe du 10 décembre 2002 ».

Calendrier

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que la transition vers un tissu conventionnel commun sera réalisée, postérieurement à l'entrée en vigueur de cet accord, dans le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail.

Pendant ce délai de 5 ans, les dispositions de la convention collective nationale du thermalisme continueront à s'appliquer aux entreprises relevant de ce secteur d'activité, à l'exception de celles qui viendraient à être remplacées, par voie d'accords intervenant au cours de ce délai, par des stipulations conventionnelles communes.

L'objectif de cet accord est de permettre, dans ce délai imparti par la loi, la mise en place au sein de la nouvelle branche d'une convention collective unique préservant les spécificités sectorielles notamment, des emplois, des métiers, l'organisation du travail, etc., qu'il s'agisse des établissements relevant de l'hospitalisation privée, des établissements accueillant des personnes âgées ou encore des établissements thermaux. La prise en compte de spécificités sectorielles est déjà reflétée par l'existence d'une annexe propre aux établissements accueillant des personnes âgées signée le 10 décembre 2002.

D'autres accords sectoriels pourront ainsi, si leur objet ne participe pas à la création du tissu conventionnel commun, s'intégrer à l'annexe existante ou constituer des annexes à la convention collective de la nouvelle branche, par exemple pour prendre en compte les spécificités du secteur du thermalisme.

Les parties souhaitent que la structuration de la convention collective de branche, au travers d'un tronc commun et d'annexe(s) sectorielle(s), puisse permettre d'attirer, le cas échéant, de nouvelles branches proches ou connexes, exerçant des activités liées à l'accompagnement et à la prise en charge de la santé et du bien-être de la personne.

Réunion de la CPPNI d'harmonisation

Article 3

En vigueur non étendu

Une CPPNI d'harmonisation est créée par les partenaires sociaux relevant de la branche de l'hospitalisation privée et de la branche du thermalisme dans le format suivant : 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans au moins l'un des champs précités et un nombre de représentants des employeurs appartenant aux mêmes champs ne dépassant pas le nombre total des représentants des organisations syndicales de salariés. Cette instance a pour objet d'harmoniser les conventions collectives.

Les parties conviennent de réunir prochainement les partenaires sociaux. Cette première rencontre aura notamment pour objet de définir les modalités de fonctionnement de cette instance.

La participation aux séances de négociation de cette CPPNI d'harmonisation donne droit à autorisation d'absence et prise en charge des frais selon les accords en vigueur dans chacune des branches dont relève chaque négociateur.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, cet accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Cet accord pourra être dénoncé, dans le cadre des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, et ce à tout moment, à charge de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois. La dénonciation peut émaner de tout ou partie des signataires ou des parties ayant adhéré à l'accord.

Extension et dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Cet accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'extension de cet accord sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Cet accord sera déposé par la partie la plus diligente en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 2 octobre 2019 relatif à un PEI/PERCOI

Signataires	
Organisations patronales	CNETh,
Organisations de salariés	CFTC ; CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter pour promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

En aucun cas, une entreprise ne pourra être contrainte de mettre en place l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis le 1er janvier 2013, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Il est rappelé qu'à titre individuel, les salariés pourront opter pour l'ouverture d'un PERCO sans que celui-ci ne soit nécessairement associé à un PEE ou un PEI.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale, en complément de sommes versées par le participant, ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale est l'objet de cet accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou à l'accord d'intéressement, et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du thermalisme.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord mettant en place un PEI et un PERCOI est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt. Il sera déposé, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales. Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Choix de l'organisme de gestion

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe GROUPAMA en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

Comité paritaire de suivi

Article 4

En vigueur non étendu

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Le groupe GROUPAMA informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche.

Règlement des litiges

Article 5

En vigueur non étendu

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre par les voies de la conciliation. Dans cette intention ils pourront saisir les instances du dialogue social locales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle du thermalisme. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ils pourront saisir la commission paritaire régionale interprofessionnelle.

Force de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur le PEI ou le PERCOI ne peuvent déroger, de façon moins favorable, aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Participants

Article 1er

En vigueur non étendu

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective du thermalisme ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ne puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans celui-ci.

Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Alimentation du plan d'épargne interentreprises

Article 2

En vigueur non étendu

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de chaque salarié, par :

- des versements volontaires ;
- le versement de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- les sommes inscrites en comptes courants bloqués.

Les sommes disponibles peuvent sur demande du salarié être réinvesties dans le plan sans délais suivant la fin de leur période d'indisponibilité afin de continuer à bénéficier des mêmes exonérations. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers les fonds communs de placement d'entreprise qui l'autorisent.

- le versement de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de 10 jours par an. En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- le transfert d'avoir, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne-salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI).

Le PEI peut être alimenté en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placements.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhééré au PEI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : 1/4 de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Les versements peuvent être effectués de façon dématérialisée sur le site internet ou par courrier, dans ce cas les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise ou adressés directement au teneur de comptes conservateur.

2. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

3.1. Aide financière

L'aide financière de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte.

3.2. Taux d'abondement annuel et plafonds d'abondement annuels possibles

L'entreprise adhérent au présent dispositif peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Cet article propose plusieurs options d'abondement. Chaque entreprise pourra définir la règle d'abondement applicable dans l'entreprise parmi les choix proposés ci-dessous lors de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous.

Chaque entreprise choisit une formule d'abondement spécifique parmi les possibilités suivantes :

- taux unique =... % du versement (indiquez le pourcentage choisi entre 0 % et 300 % par tranche de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise pourra également fixer soit :

- un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
 - soit... % de la masse salariale brute (indiquez le pourcentage choisi entre 2 % et 25 % par tranche de 0,5 %) ;
 - soit... € (indiquez un montant compris entre 2 000 € et 400 000 € par tranche de 500 €).

Si le calcul d'abondement conduisait à dépasser ce plafond global, l'abondement de chacun sera réduit à due proportion. Pour cette option, l'entreprise pourra indiquer des fenêtres de versement afin de respecter le timing de versement de l'abondement avant la fin de l'année.

- un plafond individuel :... € (indiquer le plafond d'abondement entre 0 et la limite légale en vigueur par tranche de 100 €).

À défaut de choix (ou en cas de choix erroné), le plafond sera fixé au plafond légal.

Dans ce cas, l'entreprise pourra également :

- sur le plafond d'abondement du PEI déduire l'abondement perçu sur le PERCOI ;
- sur le plafond d'abondement du PERCOI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

À défaut de choix, l'abondement sera limité à l'aide financière indiquée à l'article 8.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de choix de formule d'abondement lors de l'adhésion à l'accord, l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps (CET).

L'entreprise pourra ainsi choisir un taux d'abondement différent par origine de versement (versement volontaire/Intéressement/Participation/versements issus d'un CET).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera quelle que soit l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement sont :

- fixées pour l'année civile en cours. Ensuite l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le premier jour de la prochaine année.

- renouvelées par tacite reconduction chaque année.

À défaut de choix lors de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement seront renouvelées par tacite reconduction chaque année.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

Mode d'investissement des sommes

Article 3

En vigueur non étendu

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) labellisés ISR (investissement socialement responsable) ci-dessous :

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise, telles qu'elles sont définies à l'article 2 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise. Ces investissements peuvent s'effectuer au choix de chacun des adhérents dans les fonds suivants, ci-après dénommés les fonds communs.

A. - Gamme épargne responsable

Le fonds GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE est un FCPE à compartiments, dont tous les compartiments sont gérés selon des critères investissements socialement responsables (ISR).

La série de compartiments proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance.

Chaque salarié a donc le choix d'investir dans un ou plusieurs compartiments proposés suivant :

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE MONÉTAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « monétaire »-);

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE PRUDENCE 1

(profil d'investissement : fonds « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ÉQUILIBRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1

(profil d'investissement : fonds « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE SOLIDAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » dont une partie des actions est répartie entre des titres d'entreprises solidaires [5 à 10 %]).

B. - Fonds FINAMA ÉPARGNE COURT TERME

Ce fonds est classé dans la catégorie : « obligations et autres titres de créances en euro ». Son objectif de gestion est d'obtenir une performance supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Barclays Capital Euro AGGREGATE Corporate1-3 ans (clôture J - 1-coupons nets réinvestis) et à 70 % l'EONIA capitalisé.

C. - FINAMA actions internationales

Ce fonds est un fonds « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions.

D. - Fonds GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI

Ce fonds est classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ». Profil d'investissement : ce fonds est investi au minimum à 80 % directement ou indirectement en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de tailles intermédiaires (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier), le solde étant investi en actifs monétaire.

Les membres du comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 du présent accord seront informés tous les semestres par GROUPAMA de l'évolution du portefeuille collectif constituant le fonds GROUPAMA sélection PME-ETI notamment en ce qui concerne l'identité des entreprises et/ou filiales vers lesquelles sont dirigés l'épargne des salariés adhérents au travers des titres décrits ci-dessus.

La totalité des revenus du portefeuille collectif sont obligatoirement réemployés dans les fonds communs et ne donnent lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gestion des fonds

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des fonds communs de placement d'entreprises).

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA EPARGNE SALARIALE, située 2, boulevard Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte - conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte - conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des fonds communs de placement d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion GROUPAMA ASSET MANAGEMENT, dont le siège sociale est 25, rue de la Ville-l'Evêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la banque ORANGE BANK, dont le siège social est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire, hormis pour le fonds GROUPAMA SÉLECTION PME ETI pour lequel le dépositaire sera CACEIS BANK France.

Mode de gestion

Dans le cadre du PEI, le mode de gestion est celui de la gestion libre.

Ce mode de gestion permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents FCPE ou compartiments.

Chaque adhérent peut décider à tout moment le transfert de tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des fonds communs (ou compartiments). Les transferts sont gratuits dans la limite de 3 par an et par adhérent.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment GER Prudence 1.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Les commissions de souscription sur les versements effectués sur les FCPE seront fixées à 2 %.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondants à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche du thermalisme, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche du thermalisme, l'affectation se fera :
 - - pour moitié sur le PERCOI la part investie automatiquement dans le PERCOI est placée suivant le mode de gestion par défaut : la gestion pilotée ;
 - - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes, rachat des parts et remboursement

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des rachats (remboursements) ou arbitrages (changement) entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, dans la limite imposée par le gestionnaire, sans que la durée d'indisponibilité des parts ne soit remise en cause.

À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le participant peut soit demander au teneur de comptes conservateur le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le conseil de surveillance des FCPE est composé pour chaque entreprise de :

- deux membres salariés porteurs de parts pour la gamme GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ;
- un membre salarié porteur de part pour la gamme FINAMA, représentant les porteurs de parts, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comité(s) social (aux) et économique(s) ou les représentants des diverses organisations syndicales représentatives du présent plan, le choix étant laissé aux partenaires sociaux ;
- un membre représentant les directions des entreprises adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à un exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de ceux attachés aux titres de capital émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidations du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres salariés des conseils surveillances disposent d'une formation de 3 jours au cours de leur mandat.

Droits des participants investis sur les FCPE

Article 4

En vigueur non étendu

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque jour. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (cf. article 3 du présent accord).

Indisponibilité des avoirs

Article 5

En vigueur non étendu

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

- 1er jour du 6e mois du 5e exercice suivant celui du versement si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation et/ou l'intéressement ;

- dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant celle du versement dans les autres cas.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé(e) ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé(e) ;
- d) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé(e) n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Création ou reprise, par l'intéressé(e), ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'intéressé(e) définie à l'article L. 711-1 et suivants du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie à la CSG/CRDS et aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant sur tout ou partie des droits.

Information

Article 6

En vigueur non étendu

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Lors de chaque opération, le participant reçoit, du teneur de comptes, un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées), le prix de souscription (ou la valeur de rachat), l'avoir total, le montant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout participant reçoit une fois par an, de GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, un relevé lui rappelant sa situation en lui précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (le teneur de comptes).

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant. Le présent dispositif mais aussi l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

Le teneur de comptes met également à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement du PEI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.groupama-es.fr) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Participants ayant quitté l'entreprise

Article 7

En vigueur non étendu

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur ;

- doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

7.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser en temps utile, le gestionnaire administratif ou la société. La société transmettra tout changement d'adresse du participant au Teneur de compte en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Cet état précise également les modalités de prise en charge des Frais de tenue de compte après le départ du salarié de la société.

Lorsqu'un salarié ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité, son compte sera considéré comme inactif.

Les sommes et droits lui revenant sont alors tenus à sa disposition par le teneur de compte pendant 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, si le titulaire du compte ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement, les parts de fonds communs de placement sont liquidées et le produit de la vente sera versé en numéraire auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

À compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 20 ans, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.

7.2. Cas du décès du salarié

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès. Passé ce délai, à compter du septième mois suivant le décès le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150.0.A du code général des impôts cesse.

En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de manifestation de ses ayants droit auprès de l'établissement tenant le compte pendant une période de 12 mois à compter du décès, le compte sera considéré comme inactif.

Les sommes et droits revenant aux ayants droit sont alors tenus à leur disposition par le teneur de compte pendant 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire.

Passé ce délai, si les ayants droit ne se sont pas manifestés, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement, les parts de fonds communs de placement sont liquidées et le produit de la vente sera versé en numéraire auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

À compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 27 ans, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.

Frais de tenue de comptes individuels

Article 8

En vigueur non étendu

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

	€ HT	Commentaires
Forfait annuel entreprise	80 ou 110	80 € pour un PEI seul et 110 € pour un PEI + PERCOI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À partir du 11e compte
Forfait par an par épargnant (PERCOI seul)	10	À partir du 11e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PERCOI)	12	À partir du 11e compte
Frais de mise en place	0,00	

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI gérés par un autre teneur de comptes sont facturés au participant par prélèvement sur les avoirs transférés (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Les transferts individuels du PEI vers le PERCOI de la branche s'effectuent sans frais.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus et en annexe (cf. grille tarifaire) sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la 1re fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Modification de la situation juridique de l'entreprise

Article 9

En vigueur non étendu

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

En vigueur non étendu

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de thermalisme et ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Participants

Article 1er

En vigueur non étendu

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de du Thermalisme ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERCOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour

quelque motif que ce soit ne puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO/PERCOI dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.

L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Article 2

En vigueur non étendu

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de chaque salarié, par :

- des versements volontaires des participants ;
- le versement de tout ou partie des sommes provenant de la participation.

Les sommes inscrites en comptes courants bloqués.

Les sommes disponibles peuvent sur demande du salarié être réinvesties dans le plan sans délais suivant la fin de leur période d'indisponibilité. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers les fonds communs de placement d'entreprise qui l'autorisent.

- le versement de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de 10 jours par an. En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les droits inscrits au compte épargne-temps avec le régime de la fiscalité en vigueur du plan sur lesquels ils sont versés.

Lorsqu'ils sont versés dans le PERCOI du PESI GES EVOLUTION ces droits ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au 1 du présent article 1.4.

Ces versements dans le PERCOI, s'ils ne proviennent pas d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur dans le CET bénéficiant dans la limite légale du plafond indiqué à l'article L. 3153-3 du code du travail (soit 10 jours par an hors 5e semaine de congés payés, au 1er janvier 2015) de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et sont exonérés d'impôts sur le revenu.

De plus, les droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficiant du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

- les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET) dans la limite prévue à l'article L. 3334-8 du code du travail (soit 10 jours par an au 8 août 2015) et à condition que cela ne conduise pas à réduire le congé annuel du salarié en deçà de 24 jours ouvrables ;
- le transfert des sommes provenant d'autres plans d'épargne dans les conditions prévues par la loi notamment dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont l'épargnant n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

Le PERCOI peut être alimenté en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placements.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhééré au PERCOI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : 1/4 de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

La quote-part de participation ou d'intéressement, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ ou d'un compte épargne-temps), les sommes issues de la monétisation des jours de repos non pris et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Les versements peuvent être effectués de façon dématérialisée sur le site internet ou par courrier, dans ce cas les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise ou adressés directement au teneur de comptes conservateur.

2. Les transferts d'avoir disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise " abondement "

3.1. Aide financière

L'aide financière de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte.

3.2. Taux d'abondement annuel et plafonds d'abondement annuels possibles

L'entreprise adhérent au présent dispositif peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Cet article propose plusieurs options d'abondement. Chaque entreprise pourra définir la règle d'abondement applicable dans l'entreprise parmi les choix proposés ci-dessous lors de l'adhésion.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous.

Chaque entreprise choisit une formule d'abondement spécifique parmi les possibilités suivantes :

- taux unique = ... % du versement (indiquez le pourcentage choisi entre 0 % et 300 % par tranche de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise pourra également fixer soit :

- un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas :

- - soit ... % de la masse salariale brute (indiquez le pourcentage choisi entre 2 % et 25 % par tranche de 0,5 %) ;

- - soit ... € (indiquez un montant compris entre 2 000 € et 400 000 € par tranche de 500 €).

Si le calcul d'abondement conduisait à dépasser ce plafond global, l'abondement de chacun sera réduit à due proportion. Pour cette option, l'entreprise pourra indiquer des fenêtres de versement afin de respecter le timing de versement de l'abondement avant la fin de l'année.

- - un plafond individuel : ... € (indiquer le plafond d'abondement entre 0 et la limite légale en vigueur par tranche de 100 €).

À défaut de choix (ou en cas de choix erroné), le plafond sera fixé au plafond légal.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

À défaut de choix de formule d'abondement lors de l'adhésion à l'accord, l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements, ni excéder le plafond légal en vigueur. Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;

- les primes de participation ;

- les primes d'intéressement ;

- les transferts d'avoir disponibles ou indisponibles provenant d'un autre dispositif PEE ou PEI ;

- le transfert des droits issus du compte épargne-temps (CET) ou les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET)

L'entreprise pourra ainsi choisir un taux d'abondement différent par origine de versement (versement volontaire/ Intéressement/ Participation/ transfert d'avoir d'un PEE ou PEI/ versement issus d'un CET ou de jours de repos non pris).

À défaut de choix, l'abondement se déclenche quelle que soit l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement sont :

- fixées pour l'année civile en cours. Ensuite l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le premier jour de la prochaine année ;

- renouvelées par tacite reconduction chaque année.

À défaut de choix lors de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement seront renouvelées par tacite reconduction chaque année.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

3.4. Versement unilatéral de l'employeur

Les entreprises peuvent effectuer un versement d'abondement unilatéral dans ce plan ponctuel ou régulier même en l'absence de contribution du salarié.

Les entreprises peuvent ainsi opter pour :

- versement d'abondement unilatéral de l'employeur. L'entreprise effectue à l'ouverture du plan un versement d'abondement unilatéral pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D. 3334-3-2 du code du travail soit 2 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ce versement est attribué uniformément à l'ensemble des salariés ;

- versements d'abondement périodiques de l'employeur.

L'entreprise effectue des versements périodiques pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D. 3334-3-2 du code du travail soit 2 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ces versements sont soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ces versements sont attribués uniformément à l'ensemble des salariés.

La périodicité choisie pour ces versements est : * trimestrielle * semestrielle * une fois dans l'année.

Ce versement périodique est mis en place pour une durée de 1 an. Il est ensuite au choix de chaque entreprise renouvelable par tacite reconduction ou non.

En dehors de l'abondement unilatéral et de l'abondement périodique, l'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Modalité de mise en place et de révision de l'abondement

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

L'entreprise signataire et/ou adhérente peut opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

Mode d'investissement des sommes

Article 3

Affectation des sommes et modes de gestion proposés :

Dans le cadre du PERCOI, les participants peuvent opter au choix pour l'un des deux modes de gestion suivant : la gestion libre ou la gestion pilotée.

La gestion libre :

Elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents FCPE ou compartiments.

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des FCPE ou compartiments proposés par le plan.

Affectation des sommes en gestion libre

Dans le cadre de l'option en gestion libre, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

A. - Gamme épargne responsable

Le fonds GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE est un FCPE à compartiments, dont tous les compartiments sont gérés selon des critères d'investissements socialement responsables (ISR).

Ce FCPE est constitué de deux séries de 6 compartiments : une série de 5 compartiments dont les frais de gestion sur encours sont déduits de la performance, et une deuxième série de 5 compartiments dont les frais de gestion sont pris en charge par l'employeur.

La série proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance.

Chaque salarié a donc le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés suivant :

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE MONÉTAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « monétaire »-);

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE PRUDENCE 1

(profil d'investissement : fonds « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ÉQUILIBRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1

(profil d'investissement : fonds « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme) ;

GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE SOLIDAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » dont une partie des actions est répartie entre des titres d'entreprises solidaires [5 à 10 %]).

B. - Fonds FINAMA ÉPARGNE COURT TERME

Ce fonds est classé dans la catégorie : « obligations et autres titres de créances en euro ». Son objectif de gestion est d'obtenir une performance supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Barclays Capital Euro AGGREGATE CORPORATE 1-3 ans (clôture J - 1, coupons nets réinvestis) et à 70 % l'ÉONIA capitalisé.

C. - FINAMA ACTIONS INTERNATIONALES

Ce fonds est un fonds « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions.

D. - Fonds GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI

Ce fonds est classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ». Profil d'investissement : ce fonds est investi au minimum à 80 % directement ou indirectement en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de tailles intermédiaires (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier), le solde étant investi en actifs monétaires.

La totalité des revenus du portefeuille collectif sont obligatoirement réemployés dans les fonds communs et ne donnent lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gestion des fonds

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des fonds communs de placement d'entreprises).

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, située 2, boulevard Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte - conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte - conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des fonds communs de placement d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion GROUPAMA ASSET MANAGEMENT, dont le siège social est 25, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la banque ORANGE BANK, dont le siège social est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire. Hormis pour le fonds GROUPAMA SÉLECTION PME ETI pour lequel le dépositaire sera CACEIS BANK France.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

La gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers

C'est le mode de gestion par défaut du PERCOI.

Cette option permet à chaque participant dans le cadre du PERCOI de confier au Teneur de comptes la répartition de ses versements ainsi que l'allocation de ses avoirs entre différents supports de placements proposés dans le PERCOI (en gestion libre) en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance (le départ à la retraite).

L'épargnant peut fixer lui-même cette échéance. Par défaut, c'est l'âge de 65 ans qui est retenu.

Cette répartition a pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les supports de placements en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

La réduction progressive des risques financiers (désensibilisation) est formalisée à travers trois grilles (jointes en annexe), arbitrant chaque année entre 6 supports de placements :

- une grille « Prudente » ;
- une grille « Équilibre » ;
- une grille « Dynamique ».

Les arbitrages prévus par les trois grilles s'effectueront sur les supports de placements suivant :

- le compartiment Monétaire du FCPE GER classé dans la catégorie « Monétaire » ;
- le compartiment Prudence du FCPE GER classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créance libellés en euro » ;
- le compartiment Équilibre du FCPE GER classé dans la catégorie « Diversifié » ;
- le compartiment Dynamique du FCPE GER classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro » ;
- le FCPE FINAMA ACTIONS INTERNATIONALES classé dans la catégorie « Actions Internationales » ;
- le FCPE GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ».

Il est procédé chaque mois à une ré-allocation des avoirs en fonction de l'évolution des marchés par rapport à l'allocation cible définie par la grille et chaque année à une ré-allocation des avoirs en fonction de la durée restant à courir jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Conformément au décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-99 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la répartition des avoirs de chaque grille permet pour chaque participant de respecter les seuils d'allocation dans des titres de petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire nécessaires pour l'application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale fixant un taux de forfait social réduit (16 % au lieu de 20 %).

Lorsque le participant a choisi l'option de gestion pilotée, 2 ans au plus tard avant l'échéance de sortie du PERCOI, au moins 50 % de son portefeuille sera investi dans le support de placement classé dans la catégorie « Monétaire », (support présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports proposés dans le PERCOI).

Choix du mode de gestion

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de chacun de ses versements.

Chaque participant, lors de chaque versement, peut opter :

- pour la gestion pilotée via son bulletin de versement en indiquant le montant investi en « Gestion pilotée ». Lors du premier versement en gestion pilotée le participant doit choisir une grille de gestion pilotée parmi les 3 grilles proposées. À défaut de choix, c'est la grille Prudente qui est retenue. Les versements suivants effectués en gestion pilotés sont affectés conformément à la grille retenue au préalable ;
- et/ou opter pour la « Gestion libre » en indiquant le montant du versement placé sur chaque support de placement.

Le participant peut choisir de placer une partie de ses avoirs en « Gestion pilotée » et une partie de ses avoirs en « Gestion libre ».

Modification du mode de gestion

À tout moment le participant peut :

- modifier la grille de gestion pilotée en faisant la demande explicite datée et signée sur papier libre ;
- modifier ses choix de mode gestion (passage de gestion libre en gestion pilotée ou inversement) en faisant la demande explicite datée et signée sur papier libre ;
- en cas d'interruption de la gestion pilotée, les avoirs restent répartis selon les conditions définies par la grille à la date de la demande. Par la suite, le participant pourra effectuer à tout moment un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans les conditions définies par la gestion libre.

Les participants en gestion pilotée à la date d'entrée en vigueur des présentes modifications seront affectés à la grille la plus proche des nouvelles grilles proposées soit la grille Dynamique.

Frais de gestion des FCPE

Les commissions de souscription sur les versements effectués sur les FCPE seront fixées à 2 %.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PERCOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

À défaut de choix clairement exprimé par un participant lors de son versement, ses versements seront affectés selon le mode de placement par défaut :

- soit investies selon le mode de gestion pilotée avec le choix de la grille « Prudente » si c'est le premier versement ou si l'épargnant avait opté pour la gestion libre lors des précédents versements ;
- soit investies selon le mode de gestion pilotée avec la même grille de gestion pilotée précédemment choisie si l'épargnant avait opté pour la gestion pilotée lors des précédents versements.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- pour moitié sur le PERCOI. La part investie automatiquement dans le PERCOI est placée suivant le mode de gestion par défaut : la gestion pilotée tel que précisé au paragraphe ci-dessus prévoyant l'affectation par défaut ;
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « compartiment GER Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le conseil de surveillance des FCPE est composé pour chaque entreprise de :

- deux membres salariés porteurs de parts pour la gamme GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ;
- un membre salarié porteur de part pour la gamme FINAMA, représentant les porteurs de parts, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales signataires du présent plan, le choix étant laissé aux entreprises ;
- un membre représentant les directions des entreprises adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 1 exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de ceux attachés aux titres de capital

émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidations du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres des conseils surveillances salariés disposent d'une formation de 3 jours au cours de leur mandat.

Droits des participants investis sur les FCPE

Article 4

En vigueur non étendu

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque jour. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

- GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (cf. article 3 du présent accord).

Indisponibilité des avoirs

Article 5

En vigueur non étendu

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé(e), il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé(e) ;

c) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

d) Situation de surendettement du participant définie aux articles L. 711-1 et suivants du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé(e) ;

e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Sortie du PERCOI

Article 6

En vigueur non étendu

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter, pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de comptes.

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie.

Afin de faire son choix chaque épargnant au plan peut demander entre 3 et 12 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte, un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente.

Chaque épargnant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établie auprès d'une des sociétés d'assurance du groupe agréée par le code des assurances soit par la société suivante :

- GROUPAMA GAN VIE, située immeuble WP2, 4, boulevard de Pesaro, 92000 Nanterre.

Information

Article 7

En vigueur non étendu

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Lors de chaque opération, le participant reçoit, du teneur de comptes, un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées), le prix de souscription (ou la valeur de rachat), l'avoir total, le montant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout participant reçoit une fois par an, de GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, un relevé lui rappelant sa situation en lui précisant le nombre de parts

acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année après la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (le teneur de comptes).

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant le présent dispositif mais aussi l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

Le teneur de comptes met également à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement du PERCOI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

4 Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.groupama-es.fr) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avois, actualisation de données individuelles...).

Participants ayant quitté l'entreprise

Article 8

En vigueur non étendu

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO/PERCOI du nouvel employeur ;

- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

8.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser en temps utile, le gestionnaire administratif ou la société. La société transmettra tout changement d'adresse du participant au teneur de compte en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Cet état précise également les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte après le départ du salarié de la société.

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au gestionnaire en temps utile.

Frais de tenue de compte individuel

Article 9

En vigueur non étendu

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par la teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

	€ HT	Commentaires
Forfait annuel entreprise	80 ou 110	80 € pour un PEI seul et 110 € pour un PEI + PERCOI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À partir du 11e compte
Forfait par an par épargnant (PERCOI seul)	10	À partir du 11e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PERCOI)	12	À partir du 11e compte
Frais de mise en place	0,00	

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avois (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avois (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord) par prélèvement sur les avois transférés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus et en annexe (cf. grille tarifaire) sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord. La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Modification de la situation juridique de l'entreprise

Article 10

En vigueur non étendu

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Révision et dénonciation

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes formes que l'accord initial sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise à l'accord

Article 11.1

Révision

Chaque année, l'entreprise pourra modifier les modalités d'application de l'accord après information des salariés par tout moyen approprié.

Article 11.2

Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée au teneur de comptes sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation de l'accord.

La dénonciation de l'adhésion à l'accord est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement sur le ou les plans ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents (auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail : direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et du conseil des prud'hommes de Paris. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Toute modification législative ou réglementaire sera d'application immédiate en lieu et place des dispositions conventionnelles et ce à effet de leur date d'application. Au cas où ces dispositions ne seraient pas obligatoires, les partenaires sociaux se rencontreraient en vue d'envisager une révision, pour adaptation du texte de l'accord de branche.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Grille de désensibilisation prudente gamme GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art. 4 du titre III)

(En pourcentage.)

Maturité (en année)	GER Dynamique	Action Internationale	G. sélection PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	Total
20 ans et +	9	9	10	17	25	30	100
19	9	9	10	17	25	30	100
18	9	9	10	17	25	30	100
17	9	9	10	17	25	30	100
16	9	9	10	17	25	30	100
15	8	8	9	17	27	31	100
14	8	8	9	17	27	31	100
13	6	6	9	20	26	33	100
12	5	5	8	20	24	38	100
11	5	5	8	20	24	38	100
10	4	4	4	23	24	41	100
9	4	4	4	23	24	41	100
8	4	4	4	23	24	41	100
7	4	4	2	22	22	46	100
6	4	3	1	22	22	48	100
5	3	3	0	24	20	50	100
4	3	3	0	24	20	50	100
3	3	3	0	24	20	50	100
2	2	2	0	18	15	63	100
1	1	1	0	8	8	82	100

En vigueur non étendu

Annexe I bis

Grille de désensibilisation équilibre gamme GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art 4 du titre III)

(En pourcentage.)

Maturité (en année)	GER Dynamique	Actions internationales	G. Sélection PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	Total
20 ans et +	30	25	10	18	17	0	100
19	28	24	10	20	18	0	100
18	27	23	10	21	19	0	100
17	25	22	10	22	21	0	100
16	21	21	10	24	24	0	100

15	20	20	9	24	25	2	100
14	20	19	9	25	25	2	100
13	18	18	9	25	25	5	100
12	18	17	8	25	25	7	100
11	18	17	8	25	25	7	100
10	17	17	4	28	25	9	100
9	17	17	4	28	25	9	100
8	16	16	4	28	25	11	100
7	14	14	2	30	26	14	100
6	12	12	1	30	28	17	100
5	10	10	0	30	29	21	100
4	9	9	0	26	31	25	100
3	8	8	0	23	31	30	100
2	7	7	0	18	18	50	100
1	7	7	0	11	15	60	100

En vigueur non étendu

Annexe I ter

Grille de désensibilisation dynamique gamme GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art 4 du titre III)

(En pourcentage.)

Maturité (en année)	GER Dynamique	Actions internationales	G. Sélection PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	Total
20 ans et +	40	41	10	9	0	0	100
19	39	40	10	9	2	0	100
18	37	37	10	12	4	0	100
17	36	36	10	12	6	0	100
16	35	35	10	12	8	0	100
15	34	34	9	13	10	0	100
14	33	33	9	15	10	0	100
13	32	32	9	17	10	0	100
12	32	32	8	18	10	0	100
11	32	31	8	18	11	0	100
10	32	31	4	22	11	0	100
9	32	31	4	22	11	0	100
8	32	31	4	22	11	0	100
7	31	31	2	22	14	0	100
6	28	28	1	22	17	4	100
5	23	23	0	24	24	6	100
4	20	21	0	24	25	10	100
3	19	19	0	24	25	13	100
2	12	12	0	14	12	50	100
1	12	12	0	14	12	50	100

2. Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

La gestion « pilotée » est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement.

Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ en retraite, la part de ses placements en actions et obligations diminue et celle des placements en produits monétaires - plus sécuritaires - augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les six FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de répartition des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCOI pour l'allocation de son épargne.

Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les six FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50 % dans le support « Monétaire ».

Avenant n° 10 du 8 janvier 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Confédération nationale des exploitants thermaux.
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé.

Salaires au 1er janvier 2003

Salaires

En vigueur non étendu

L'accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires est modifié comme suit dans son article 3 ' Indemnisation des frais ' :

Les frais d'hébergement et de repas seront pris en charge par l'organisation patronale de la façon suivante :

- frais réels sur justificatifs ou facture des centrales syndicales plafonnés à :
- hôtel et petit déjeuner : 80 Euros ;

- repas (pour 2 repas) : 30 Euros,
soit au total 110 Euros par département.

Ce barème est applicable à compter du 1er janvier 2003.

Fait à Paris, le 8 janvier 2003.

Avenant n° 13 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le conseil national des exploitants thermaux CNETH,
Organisations de salariés	La fédération des services publics et des services de santé FO ; La CFDT,

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007

Salaires

En vigueur étendu

1. A compter du 1er janvier 2007, la valeur des points de la convention collective nationale du thermalisme est fixée comme suit :

- point A : 9,53 Euros ;

- point B : 5,03 Euros.

2. Les partenaires sociaux engagent immédiatement une négociation sur la nouvelle structure de la grille des rémunérations.

La grille des salaires modifiée annexée au présent avenant prend effet au 1er janvier 2007.

Fait à Paris, le 13 décembre 2006.

ANNEXE : Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007

NIVEAU	INDICE		INDICE GLOBAL Points A + B	SALAIRE BRUT (en euros)	FILIERE SOIN	FILIERE ADMINISTRATION	FILIERE TECHNIQUE
	Point A	Point B					
Catégorie employés							
Agent d'exécution	100	60	160	1 254,80	Agent thermal ADST	Agent d'administration et d'accueil	Agent de nettoyage Agent de blanchisserie Agent de surveillance Aide-jardinier(ère) Manoeuvre Chauffeur Lingère Ouvrier d'entretien et de maintenance
Agent d'exécution	100	62	162	1 264,86	Pour tous ces postes ayant 2 années d'ancienneté, quelle que soit la filière		
Agent qualifié	100	65	165	1 279,95	Agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent thermal AST Surveillant(e) de baignade Moniteur(trice) de gymnastique Esthéticienne	Agent administratif et d'accueil (ayant 4 ans d'ancienneté) Aide-comptable Secrétaire bureautique	Agent de nettoyage (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent de blanchisserie (ayant 4 ans d'ancienneté) Agent de surveillance (ayant 4 ans d'ancienneté) Jardinier(ère) Magasinier(ère) Manutentionnaire Lingère (ayant 4 ans d'ancienneté) Opérateur(rice) de laboratoire ouvrier d'entretien et de maintenance (ayant 4 ans d'ancienneté)
Agent hautement qualifié	100	85	185	1 380,55	Agent thermal AST Responsable de service(s)	Secrétaire bureautique Informaticien(ne) Technicien(ne) d'exploitation Comptable	Jardinier(ère) Opérateur(trice) de laboratoire Ouvrier d'entretien et de maintenance
Catégorie agents de maîtrise							
Technicien	100	95	195	1 430,85	Diététicien(ne) Responsable de service(s) Pédicure-podologue DE	Comptable Assistant(e) de direction Agent commercial Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice)	Chef jardinier(ère) Technicien(ne) d'entretien et de maintenance Agent de blanchisserie chef d'équipe
Technicien qualifié	100	120	220	1 556,60	Infirmier(ère) DE Masseur-kinésithérapeute DE	Comptable Assistant(e) de direction Agent commercial Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice)	Technicien(ne) d'entretien et de maintenance
Technicien hautement qualifié	100	145	245	1 682,35	Infirmier(ère) DE Masseur-kinésithérapeute DE	Informaticien(ne) développeur(euse) et administrateur(trice) Assistant(e) de direction	Responsable de laboratoire Technicien(ne) d'entretien et de maintenance
Catégorie cadres							

Cadre niveau 1	100	280	380	2 361,40	Masseur-kinésithérapeute, cadre DE Psychologue DE	Chef comptable Attaché(e) de direction Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) du personnel Directeur(trice) informatique	Responsable qualité Responsable de laboratoire Technicien(ne) d'entretien et de maintenance Directeur(trice) technique
Cadre niveau 2	100	300	400	2 462,00		Directeur(trice) d'exploitation	
Cadre supérieur						Directeur(trice) général(e).	

Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	CNET.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Rémunération minimale conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimal mensuel conventionnel afférent à chaque emploi est fixé par les grilles figurant au titre « Classification des emplois ».

Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour toutes les entreprises.

Rémunération annuelle minimale garantie

Article 2

En vigueur étendu

Il est instauré une rémunération annuelle garantie (RAG) qui correspond pour chaque catégorie d'emploi à un salaire annuel conventionnel qui ne peut être inférieur au cumul annuel des rémunérations mensuelles conventionnelles brutes et augmentée à compter du 1er octobre 2009 d'un montant brut :

(En euros.)

	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Agent exécution 1		1 337	0
Agent exécution 2	10	1 347	200
Agent qualifié	10	1 357	200
Agent hautement qualifié	70	1 427	210
Technicien	30	1 457	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

Au titre de l'année 2009, le montant de la RAG sera proratisé sur la période du 1er octobre au 31 décembre, soit 3/12 du montant annuel.

La révision de la RAG sera négociée annuellement.

Régularisation annuelle ou de fin de contrat

Article 3

En vigueur étendu

a) Pour les CDI, la régularisation sera annuelle. En fin d'année au plus tard, chaque établissement effectuera une comparaison entre le salaire réel annuel de chaque salarié et la rémunération annuelle conventionnelle garantie et procédera, si nécessaire, à une régularisation.

b) Pour les CDD, la régularisation se fera en fin de contrat au prorata de la durée du contrat.

Eléments de comparaison

Article 4

En vigueur étendu

Pour effectuer ces comparaisons, seuls sont exclus :

- les remboursements des frais professionnels ;
- les heures supplémentaires, complémentaires et les astreintes, les bonifications et majorations portant sur ces heures ;
- les contreparties au temps d'habillage ou déshabillage mises en place par les établissements, lorsque ces contreparties s'ajoutent au salaire mensuel ;
- les bonifications pour travail les jours fériés ;
- la prime de précarité ;
- les majorations pour heures supplémentaires et travaux exceptionnels ;
- les primes et gratifications individuelles exceptionnelles ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ou des PEE, en application des articles L. 3111-1 et suivants du code du travail et les produits financiers du CET.

Pour les salariés ayant une période d'emploi inférieure à l'année, la rémunération annuelle garantie est calculée pro rata temporis.

Pour les salariés à temps partiel, cette rémunération est calculée proportionnellement à leur durée de travail.

Les absences pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité n'entraînent pas de réduction de la RAG.

Les absences pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou maintenue partiellement entraînent une réduction proportionnelle de la RAG.

En cas de changement de catégorie en cours d'année, la rémunération annuelle garantie sera calculée pro rata temporis.

Pour la première année d'application du présent avenant, la RAG sera calculée pro rata temporis. Pendant cette période, les primes dont la périodicité de versement n'est pas mensuelle seront également prises en compte en les proratisant pour celles dont la périodicité de versement est supérieure au temps restant à courir entre la date d'effet du présent avenant, soit le 1er octobre 2009, et le 31 décembre 2009.

Avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	CNET. CFE-CGC ; FSPSS FO.

Rémunération minimale conventionnelle

Article unique

En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1er janvier 2011 :

(En euros.)

Emploi	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent d'exécution 1		1 344	0
Agent d'exécution 2	10	1 354	200
Agent qualifié	10	1 364	200
Agent hautement qualifié	70	1 434	210
Technicien	30	1 464	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

Avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	CNET.
Organisations de salariés	CFDT ; FSPSS FO.

Rémunération minimale conventionnelle

Article unique

En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1er avril 2011 :

(En euros.)

Niveau d'emploi	Ecart conventionnel minimum garanti	Salaire mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 365	0
Agent exécution 2	10	1 375	200
Agent qualifié	10	1 385	200
Agent hautement qualifié	70	1 455	210
Technicien	30	1 485	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

Avenant n° 19 du 1er septembre 2011 relatif à l'indemnisation des négociateurs

Signataires	
Organisations patronales	Le CNET,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La FSPSS FO,

En vigueur non étendu

Le chapitre III « Indemnisation des frais » du titre « Indemnisation des négociateurs participant aux négociations des instances paritaires » est modifié comme suit :

« Deux négociateurs par syndicat seront indemnisés.

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

- trajets simples inférieurs à 600 km : dans la limite du tarif SNCF 2e classe ;
- trajets simples supérieurs à 600 km : tarif avion classe économique.

Les frais d'hébergement et de repas seront pris en charge par les organisations patronales de la façon suivante :

- hôtel et petit déjeuner : 100 € ;
- repas (pour 2 repas) : 40 €, soit au total 140 € par déplacement.

Lorsque la réunion débutera avant 10 heures, les négociateurs seront en outre remboursés par les organisations patronales d'une nuit d'hôtel et petit déjeuner dans la limite de 100 € et d'un repas dans la limite de 20 €, sur présentation de justificatifs.

Ces montants seront révisés conformément aux barèmes de l'ACOSS. »

Cet avenant prend effet à compter de la publication de l'arrêté.

Avenant n° 20 du 19 avril 2012 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le CNET,
Organisations de salariés	La FSPSS FO,

Rémunération minimale conventionnelle

Article unique

En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1er mai 2012 :

(En euros.)

Niveau d'emploi	écart conventionnel MINIMUM GARANTI	Salaire mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 399	0
Agent exécution 2	10	1 409	200
Agent qualifié	10	1 419	200
Agent hautement qualifié	70	1 489	210
Technicien	30	1 519	215
Technicien qualifié	70	1 600	235
Technicien hautement qualifié	70	1 730	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre supérieur			

Avenant n° 21 du 28 février 2013 relatif à la revalorisation de la grille des salaires pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CNET,
Organisations de salariés	La FSPSS FO,

Rémunération minimale conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

(En euros.)

	Ecart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 431	0
Agent exécution 2	12	1 443	200
Agent qualifié	12	1 455	200
Agent hautement qualifié	80	1 535	210
Technicien	30	1 565	215
Technicien qualifié	70	1 635	235
Technicien hautement qualifié	70	1 730	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre supérieur			

Prise d'effet

Article 2

En vigueur étendu

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1er prend effet à compter du premier jour du mois suivant lequel les cures thermales conventionnées ont pu être facturées selon les tarifs revalorisés en application des dispositions réglementaires afférentes.

Avenant n° 23 du 9 octobre 2014 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er novembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	La CNEPh,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La FSPSS FO,

Rémunération minimale conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Les écarts minimaux conventionnels garantis correspondant à chaque niveau d'emploi sont fixés comme suit :

	Ecart minimal conventionnel garanti (différence en euros bruts par mois, par rapport à l'échelon précédent)
Agent d'exécution 1	
Agent d'exécution 2	12
Agent qualifié	12
Agent thermal CQP branche	15
Agent hautement qualifié	80
Technicien	30
Technicien qualifié	70
Technicien hautement qualifié	70
Cadre 1	
Cadre 2	
Cadre supérieur	

L'intitulé CQP couvre la qualification professionnelle instituée et reconnue par la branche dans ses dénominations actuelles et futures.

Les salariés relevant de la filière soins titulaires d'un CQP sont de droit et immédiatement embauchés ou employés au minimum en tant qu'agent d'exécution second échelon.

Prise d'effet

Article 2

En vigueur étendu

La modification de la grille des écarts minimaux conventionnels définis à l'article 1er prend effet à compter du 1er novembre 2014.

Avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le CNETH,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FSPSS FO,

Rémunérations minimales conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

(En euros.)

Niveau d'emploi	Ecart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent d'exécution 1		1 458	0
Agent d'exécution 2	12	1 470	208
Agent qualifié	12	1 482	208
Agent thermal CQP branche	15	1 497	208
Agent hautement qualifié	80	1 577	218
Technicien	30	1 607	224
Technicien qualifié	70	1 677	244
Technicien hautement qualifié	70	1 747	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre Sup			

Prise d'effet

Article 2

En vigueur étendu

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1er prend effet à compter du 1er février 2015.

Avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2017

Signataires	
Organisations patronales	CNETH
Organisations de salariés	CGT CFDT CFTC FSPSS FO

Rémunération minimale conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

(En euros.)

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 481	0
Agent exécution 2	12	1 493	208
Agent qualifié	12	1 505	208
Agent thermal CQP branche	15	1 520	208
Agent hautement qualifié	80	1 600	218
Agent de maîtrise 1	30	1 630	224
Agent de maîtrise 2	70	1 700	244
Agent de maîtrise 3	70	1 770	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre sup.			

Prise d'effet

Article 2

En vigueur étendu

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1er prend effet à compter du 1er mai 2017.

Avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux

Signataires	
Organisations patronales	CNETH,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; FSPSS FO,

Rémunération minimale conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prise d'effet

Article 2

En vigueur étendu

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1er prend effet à compter du 1er août 2018.

Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux

Signataires	
Organisations patronales	CNETH,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; FSPSS FO,

Rémunération minimale conventionnelle

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prise d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1er prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de signature.

Textes parus au JORF

Arrêté du 17 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2011-02-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/52, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2011-06-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2012-08-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 19 avril 2012 relatif aux salaires, conclu dans le secteur de la librairie sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par

avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de

santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2013-07-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 21 du 28 février 2013, relatif à la revalorisation de la grille des salaires, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2013-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2015-03-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 23 du 9 octobre 2014 relatif aux écarts minimaux conventionnels garantis de la rémunération, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015

Paru au JORF du 2015-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de :

- l'accord relatif aux actions prioritaires au titre du CPF, conclu le 16 septembre 2014 (BOCC 2015/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 73 relatif aux dispenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective ;

- l'accord paritaire relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 10 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 relatif aux contrats de professionnalisation, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant du 18 janvier 2012, à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2014/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987, conclu le 6 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'avenant du 11 février 2010 relatif aux frais de santé, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2015/4), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'accord portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 13 novembre 2009 (BOCC 2010/3), à ladite convention collective ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO-I), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 49 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/47), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 modifiant l'avenant 3 à l'accord du 16/06/2010 (avenant n° 33), conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord relatif au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire, conclu le 14 février 2014 (BOCC 2014/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord sur l'article 33 (ancienneté), conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à l'accord sur le travail à temps partiel, conclu le 24 décembre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001 (n° 2221), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/6), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 15 modifiant les taux de contributions du FPSPP et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015, conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 relatif à l'alimentation du compte épargne temps, conclu le 23 septembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 96 portant sur l'annexe 1 relative au CQP « Animateur escalade sur structure artificielle », conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2015/4), à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 (n° 2104), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 relatif au régime de prévoyance (titre XII), conclu le 17 juin 2014 (BOCC 2014/45), à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2015-07-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux de la branche, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2015-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord du 12 juin 2014 relatif à la commission paritaire de validation des accords relevant de la convention collective nationale du thermalisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes « et dans une région et collectivité d'outre-mer, lorsque le code du travail dans ses dispositions concernées y est applicable » figurant à l'article 2.3 sont exclus de l'extension comme n'étant pas inclus dans le champ d'application territorial de la convention collective du thermalisme.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2015-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord du 12 juin 2014 relatif aux dispositions spécifiques aux contrats intermittents à durée indéterminée (CDII), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 3.1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3251-3 du code du travail tel qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-16.660).

La phrase « ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi » figurant à l'alinéa 1 de l'article 8.2 et les termes « après obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi » figurant à l'alinéa 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords conclus dans le cadre la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2016-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de :

- l'accord du 29 janvier 2015 relatif au travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article VIII est étendu sous réserve, d'une part, qu'un accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées départs en cours de période de référence conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3122-2 du code du travail, et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article VIII est étendu sous réserve que ses dispositions s'entendent comme faisant application des dispositions du 2° de l'article L. 3122-4 du code du travail.

Les termes « ou d'heures supplémentaires » mentionnés aux alinéas 2 et 4 de l'article VIII sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3123-17 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article XIV de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'accord du 29 janvier 2015 relatif aux dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait jours, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 1er de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe de décompte en jours du temps de travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours conformément aux dispositions des articles L. 3121-39, L. 3121-44 et L. 3121-48 du code du travail.

La phrase : « Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que :

- le nombre de jours effectifs de travail soit compris entre 219 et 225 sous réserve que la rémunération de ce temps de travail supplémentaire soit majorée de 10 % ;

- l'employeur et son salarié décident de convenir contractuellement par un acte express de dépasser la durée maximale :

- du nombre de jours travaillés qui devra être compris entre 226 et 270 jours par an ;

- et du taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui ne pourra être inférieur à 15 % . »

figurant à l'alinéa 1 de l'article 3, est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

L'article 4.2 est étendu sous réserve que les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La phrase : « ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi » figurant à l'alinéa 1 de l'article 5.2 et les termes « après obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi » figurant à l'alinéa 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2016-07-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article II-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1-II du code du travail.

L'article V-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article V-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article VIII-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le 4ème point du 2ème alinéa de l'article VIII-1 est étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

L'article VIII-2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article VIII-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'alinéa 3 de l'article VIII-5 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-13 du code du travail.

Les mots : « d'au moins » figurant au 1er tiret du paragraphe consacré à l'organisation de l'entretien du guide de l'entretien professionnel de l'annexe relative au guide de l'entretien professionnel sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2017-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2017-12-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille des classifications, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et en cas de constat d'un écart moyen de rémunération de faire de sa réduction

une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux de la branche, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2017 relatif aux commissions paritaires et à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

L'article 2.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations représentatives, aussi bien dans le collège salarié que dans le collège employeur.

L'article 3.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve que la convocation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif soit ouverte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

- l'avenant rectificatif du 28 mars 2018 à l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

A l'article 8, les termes « ou signataires » sont exclus comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10.706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41.507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/12 et 2018/35, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux de la branche, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)

Paru au JORF du 2019-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, les dispositions de l'accord du 16 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail qui prévoient qu'en matière de mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, l'accord de branche est seul compétent et s'impose à l'entreprise.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant à l'accord du 10/12/2015 formation professionnelle (17 novembre 2016)

Date du texte : 2016-11-17

Publié au BOCC N° : 20170004

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des exploitants thermaux (CNETh) (CNETh)
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé FO (FSPSS FO) (FSPSS FO) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FSPSS FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADST	Agent de service thermal
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGR	Association générale de retraite par répartition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARCIL	Institution de prévoyance APICIL-ARCIL
ARS	Agence régionale de santé
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASSEDIC	Assurance chômage
AST	Agent soignant thermal
BEESAN	Brevet d'Etat d'éducateur sportif des activités de natation
BO	Bulletin officiel
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CART	Centres d'adaptation et de redynamisation au travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat à durée indéterminée - intermittent
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
COMAREP	Commission des accords de retraite et de prévoyance
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme études supérieures spécialisées
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
ECMG	Ecarts catégoriels minimaux garantis
EEE	Espace économique européen
ETP	Employé en équivalent temps plein
FO	Force ouvrière
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PACS	Pacte civil de solidarité
PEE	Plan épargne entreprise
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAG	Revenu annuel garanti
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNERPA	Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées
TA	Tranche A
TB	Tranche B
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incapacité temporaire (Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance)	Article 2	18
	Incapacité temporaire (Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance)	Article 2	18
	Invalidité - Incapacité permanente professionnelle (Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance)	Article 3	19
Arrêt de travail, Maladie	Incapacité temporaire (Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance)	Article 2	18
Astreintes	TITRE Ier : Fixation de la nouvelle durée du travail et catégories de personnels concernées (Avenant du 22 octobre 2001 relatif à l'ARTT)		25
	VII. - Astreinte (1) (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		6
Champ d'application	II. - Champ d'application (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		1
Chômage partiel	II. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		8
	III. - Périodes non assimilées à un temps de travail effectif (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		8
	TITRE II : Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail (Avenant du 22 octobre 2001 relatif à l'ARTT)		26
Congés annuels	I. - Durée des congés payés (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		8
	X. - Indemnité de congé (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		9
Congés exceptionnels	D. - Autorisations d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés) (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		10
Démission	I. - Préavis. - Démission ou licenciement (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		7
	XI. - Durée du congé en cas de résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		9
Frais de santé	Annexes (Accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé)		66
Indemnités de licenciement	II. - Licenciement (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		7
Maternité, Adoption	Annexes (Accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé)		66
	D. - Autorisations d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés) (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		10
	I. - Congés de maternité et d'adoption (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		9
	II. - Congé parental d'éducation (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		9
Période d'essai	I. - Formalités et conditions générales d'embauche (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		4
	II. - Vacance de poste (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		4
	IV. - Période d'essai (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	I. - Préavis. - Démission ou licenciement (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		7
Prime, Gratification, Treizieme mois	TITRE V : Compte épargne-temps (Avenant du 22 octobre 2001 relatif à l'ARTT)		29
Salaires	Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires (Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires)	Article 2	42
	Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires (Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires)	Article 3	44
	Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007 (Avenant n° 13 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires)		101
	Rémunération annuelle minimale garantie (Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009)	Article 2	102
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2011)	Article unique	103
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011)	Article unique	103
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 20 du 19 avril 2012 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2012)	Article unique	104
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 21 du 28 février 2013 relatif à la revalorisation de la grille des salaires pour l'année 2013)	Article 1er	104
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2017)	Article 1er	106
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux)	Article 1er	106
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux)	Article 1er	106
	Rémunération minimale conventionnelle (Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux)	Article 1er	106
	Rémunérations minimales conventionnelles (Avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2015)	Article 1er	105
Salaires au 1er janvier 2003 (Avenant n° 10 du 8 janvier 2003 relatif aux salaires)		100	
Visite médicale	Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (Accord du 16 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors)	Article 3	47
	V. - Aptitude médicale (Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.)		5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1993-04-27	Accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires.	17
1999-09-10	Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.	1
1999-10-18	Avenant du 18 octobre 1999 relatif à la date d'entrée en vigueur de la CCN	18
1999-11-29	Annexe du 29 novembre 1999 relative au contrat de garanties collectives	21
	Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif à la prévoyance	18
2000-04-11	Avenant n° 3 bis du 11 avril 2000 relatif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000	24
2000-09-13	Avenant n° 5 du 13 septembre 2000 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	23
2001-10-22	Avenant d'interprétation du 22 octobre 2001 relatif au lissage de la rémunération	24
	Avenant du 22 octobre 2001 relatif à l'ARTT	24
2002-11-14	Avenant n° 9 du 14 novembre 2002 relatif aux contrats de prévoyance	30
2003-01-08	Avenant n° 10 du 8 janvier 2003 relatif aux salaires	100
2004-03-02	Avenant n° 11 du 2 mars 2004 relatif à la classification et à la définition des emplois thermaux	31
2006-11-22	Accord du 22 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	32
2006-12-13	Avenant n° 13 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires	101
	Avenant n° 14 du 13 décembre 2006 relatif aux frais d'hébergement et de repas pour les salariés participant aux instances paritaires	38
2008-07-09	Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires	38
2009-04-28	Avenant n° 12 bis du 28 avril 2009 relatif à la surveillance médicale renforcée	45
2009-09-15	Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009	102
2009-11-16	Accord du 16 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	46
2010-12-02	Avenant n° 17 du 2 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2011	103
2011-02-24	Avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	103
2011-02-25	Arrêté du 17 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-1
2011-06-28	Arrêté du 9 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-1
2011-09-01	Avenant n° 19 du 1er septembre 2011 relatif à l'indemnisation des négociateurs	103
2012-04-19	Avenant n° 20 du 19 avril 2012 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2012	104
2012-08-15	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-1
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-1
2013-02-28	Avenant n° 21 du 28 février 2013 relatif à la revalorisation de la grille des salaires pour l'année 2013	104
2013-07-06	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-4
2013-08-04	Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-4
2014-03-04	Adhésion par lettre du 4 mars 2014 de la CFDT santé sociaux à la convention collective nationale	49
2014-06-12	Accord du 12 juin 2014 instituant la commission de validation des accords d'entreprise	49
	Accord du 12 juin 2014 relatif aux contrats intermittents à durée indéterminée	52
2014-06-17	Avenant n° 24 du 17 juin 2014 au titre XII relatif au régime de prévoyance	54
2014-10-09	Avenant n° 23 du 9 octobre 2014 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er novembre 2014	105
2015-01-29	Accord du 29 janvier 2015 relatif au travail à temps partiel	59
	Accord du 29 janvier 2015 relatif aux dispositions spécifiques aux contrats intégrant une convention de forfait en jours	57
2015-03-19	Avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2015	105
	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-5
2015-05-13	Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015	JO-5
2015-07-11	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-7
2015-07-16	Arrêté du 6 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-7
2015-10-29	Avenant n° 26 du 29 octobre 2015 relatif à l'indemnisation des négociateurs (modification de l'accord du 27 avril 1993)	62
2015-11-18	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-8
2015-11-24	Accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé	63
2015-12-10	Accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	69
2016-04-22	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords conclus dans le cadre la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-8
2016-07-19	Arrêté du 11 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-9
2016-11-17	Avenant à l'accord du 10/12/2015 formation professionnelle (17 novembre 2016)	NV-1
2016-12-14	Avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois	74
2017-02-11	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-9
2017-03-15	Avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2017	106
2017-11-13	Avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier	78
2017-12-01	Avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la CPPNI	80
2017-12-13	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-9
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-10
2018-03-28	Avenant du 28 mars 2018 à l'avenant du 1er décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	83
2018-06-21	Avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux	106
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-10
	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-11
2019-01-16	Accord du 16 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	84
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-11
2019-03-14	Accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application	85
2019-04-16	Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux	106
2019-08-09	Arrêté du 5 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du thermalisme (n° 2104)	JO-11

Date	Texte	Page
2019-10-02	Accord du 2 octobre 2019 relatif à un PEI/PERCOI	86

Index alphabétique

1

1. Definition des salaires concernes par la convention de forfait en jours 57
1er Mai 9

2

2. Definition d'une demi-journee ou d'une journee de travail 58

3

3. Duree de la convention de forfait en jours 58

4

4. Suivi de l'execution de la convention de forfait en jours 58

5

5. Dispositions finales 59

A

A. - Conges payes 8

A. - Principes 10

Acces des salaires a temps partiel aux emplois a temps complet 62

ACCORD DE PREVOYANCE 18

Accord de prevoyance 16

Accord du 10 decembre 2015 relatif a la formation professionnelle 69

Accord du 12 juin 2014 instituant la commission de validation des accords d'entreprise 49

Accord du 12 juin 2014 relatif aux contrats intermittents a duree indeterminee 52

Accord du 14 mars 2019 relatif a la fusion des champs d'application 85

Accord du 16 janvier 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences 84

Accord du 16 novembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 46

Accord du 2 octobre 2019 relatif a un PEI/PERCOI 86

Accord du 22 novembre 2006 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 32

Accord du 24 novembre 2015 relatif a la generalisation de la couverture de frais de sante 63

Accord du 29 janvier 2015 relatif au travail a temps partiel 59

Accord du 29 janvier 2015 relatif aux dispositions specifiques aux contrats integrant une convention de forfait en jours 57

Accord national professionnel du 27 avril 1993 relatif a l'indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires. 17

Accord sur l'aménagement et la reduction du temps de travail 24

Actions d'adaptation au poste de travail 33

Actions d'adaptation au poste de travail ou liees a l'evolution ou au maintien dans l'emploi 70

Actions de developpement des competences 33, 70

Actions liees a l'evolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi 33

Adhesion par lettre du 4 mars 2014 de la CFDT sante sociaux a la convention collective nationale 49

Affichage des dates des conges payes et priorite de depart 8

Alimentation du plan d'epargne interentreprises 87

Alimentation du plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises 93

Amelioration de la couverture frais de sante 63

Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 47

Amenagement du temps de travail 61

Amplitude du travail 6

Anciennete dans le contrat 79

Annexe 52, 74

Annexe du 29 novembre 1999 relative au contrat de garanties collectives 21

Annexe Guide de l'entretien professionnel 74

Annexes 66, 99

Anticipation des evolutions de carriere professionnelle 47

Aptitude medicale 5

Articulation de l'accord avec la convention collective 80

ARTT 24

Assiette des cotisations 22

Astreinte 6

Autorisations d'absence pour evenements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvres) 10

Autres conges 9

Autres dispositions 62

Autres jours feriers 9

Avantages acquis 1

Avenant a l'accord du 10/12/2015 formation professionnelle (17 novembre 2016) NV-1

Avenant d'interpretation du 22 octobre 2001 relatif au lissage de la remuneration 24

Avenant du 18 octobre 1999 relatif a la date d'entree en vigueur de la CCN 18

Avenant du 1er decembre 2017 portant revision des commissions paritaires et creation de la CPPNI 80

Avenant du 22 octobre 2001 relatif a l'ARTT 24

Avenant du 28 mars 2018 a l'avenant du 1er decembre 2017 portant revision des commissions paritaires et creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 83

Avenant n° 10 du 8 janvier 2003 relatif aux salaires 100

Avenant n° 11 du 2 mars 2004 relatif a la classification et a la definition des emplois thermaux 31

Avenant n° 12 bis du 28 avril 2009 relatif a la surveillance medicale renforcee 45

Avenant n° 13 du 13 decembre 2006 relatif aux salaires 101

Avenant n° 14 du 13 decembre 2006 relatif aux frais d'hebergement et de repas pour les salaires participant aux instances paritaires 38

Avenant n° 15 du 9 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires 38

Avenant n° 17 du 2 decembre 2010 relatif aux remunerations minimales conventionnelles pour l'annee 2011 103

Avenant n° 18 du 24 fevrier 2011 relatif aux salaires pour l'annee 2011 103

Avenant n° 19 du 1er septembre 2011 relatif a l'indemnisation des negociateurs 103

Avenant n° 2 du 29 novembre 1999 relatif a la prevoyance 18

Avenant n° 20 du 19 avril 2012 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2012 104
Avenant n° 21 du 28 février 2013 relatif à la revalorisation de la grille des salaires pour l'année 2013 104
Avenant n° 23 du 9 octobre 2014 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er novembre 2014 105
Avenant n° 24 du 17 juin 2014 au titre XII relatif au régime de prévoyance 55
Avenant n° 25 du 29 janvier 2015 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2015 105
Avenant n° 26 du 29 octobre 2015 relatif à l'indemnisation des négociateurs (modification de l'accord du 27 avril 1993) 62
Avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois 74
Avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2017 106
Avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier 78
Avenant n° 3 bis du 11 avril 2000 relatif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 février 2000 24
Avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux 106
Avenant n° 31 du 16 avril 2019 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux 106
Avenant n° 5 du 13 septembre 2000 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi 23
Avenant n° 9 du 14 novembre 2002 relatif aux contrats de prévoyance 30
Avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009 102

B

B. - Autres congés 9
B. - Définition des emplois thermaux 10
Bénéficiaires à titre obligatoire 63
Bénéficiaires de la garantie 63
Bilan de compétence 36
Bilan de compétences 73

C

C. - Grille de classification et de rémunération 14
C. - Jours fériés 9
Calendrier 85
Cas dérogatoires 63
CFDT santé sociaux 49
Champ d'application 1, 21, 55, 59, 79, 84, 86
Champ d'application du régime de complémentaire santé 63
Chapitre I Objectif chiffre global de maintien dans l'emploi des salariés seniors 46
Chapitre Ier
- Le plan de formation 32
Chapitre Ier Plan de formation 70
Chapitre II
- Contrats de professionnalisation 33
Chapitre II Contrats de professionnalisation 70
Chapitre II Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors 46
Chapitre III
- Périodes de professionnalisation 34
Chapitre III Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi 47
Chapitre III Périodes de professionnalisation 71
Chapitre IV
- Tutorat 34
Chapitre IV Dispositions finales 49
Chapitre IV Tutorat 71
Chapitre V
- Dispositions relatives au droit individuel à la formation 35
Chapitre V Dispositions relatives au compte personnel formation 72
Chapitre VI
- Observatoire 36
Chapitre VI Observatoire 72
Chapitre VII
- Entretien professionnel passeport formation 36
Chapitre VII Entretien professionnel passeport formation 72
Chapitre VIII
- Dispositions finales 36
Chapitre VIII Dispositions finales 73
Choix de l'organisme de gestion 87
Classification et définition des emplois thermaux 10, 31
Classifications et salaires 38
Comité d'entreprise 3
Comité d'établissement et comité central d'entreprise 3
Comité paritaire de suivi 87
Commission paritaire nationale de suivi 30
Commissions paritaires 81
Commissions paritaires et CPPNI 83
Compléments d'heures 61
Composition 23, 81
Composition et modalités de fonctionnement des commissions 81
Compte épargne-temps 29
Conditions de la garantie frais de santé 65
Conditions de suspension des garanties 65
Congé parental d'éducation 9
Congés de maternité et d'adoption 9
Congés des jeunes mères de famille 9
Congés payés 8
Congés payés et maladie 9
Congés payés, autres congés, jours fériés, absences 8

Conges pour enfants malades 9
Conseil en evolution professionnelle 73
Contrat d'assurance et de gestion administrative du regime complementaire sante 65
Contrat de garanties collectives 21-23
Contrat de travail a temps partiel 60
Contrats de prevoyance 30, 31
Contrats de professionnalisation 33, 70
Contrats de travail 6
Contrats intermittents a duree indeterminee 52
Contrats successifs 79
Contreparties specifiques 60
Controle medical 22
Convention collective nationale du 10 septembre 1999 1
Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999. Etendue par arrete du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000. 1
Cotisation des salaries 64
Couverture facultative des salaries 65
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 23

D

D. - Autorisations d'absence pour evenements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvres) 10
Date d'application et conditions d'application dans les entreprises 84
Date d'application et duree de l'accord 49
Date d'effet 57
Date d'entree en vigueur de l'avenant n° 3 du 29 fevrier 2000 24
Date d'entree en vigueur de la CCN 18
Date d'entree en vigueur de la CCN. 18
Deces - Rente education 19
Deces. - Rente education 56
Definition des emplois thermaux 10
Definition des garanties 65
Definition du contrat saisonnier 79
Definition du personnel couvert 55
Delais de prescription 22
Delegates du personnel 2
Demande d'avis aupres des services centraux 49
Demission ou licenciement (Preavis. - Demission ou licenciement) 7
Denonciation 1, 37, 73, 80, 82, 86
Depart a la retraite 7
Depot 57
Depot et publicite 85
Depot et Publicite 80, 82
Depot. - Extension 49, 66
Deroulement 71
Designation d'un OPCA 37
Designation de l'operateur de competences 84
Devolution du capital deces 22
Diffusion de l'accord 57
Dispositions chiffrees favorables au maintien dans l'emploi des salaries seniors 46
Dispositions complementaires favorables au maintien dans l'emploi 47
Dispositions finales 36, 49, 62, 73
Dispositions generales 1
Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail et a la negociation collective 29
Dispositions relatives au compte personnel formation 72
Dispositions relatives au droit individuel a la formation 35
Dispositions specifiques a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 81
Dispositions specifiques aux contrats integrant une convention de forfait en jours 57
Dispositions specifiques aux contrats intermittents a duree indeterminee (CDII) 52
Dispositions specifiques pour les beneficiaires relevant du regime de base Alsace-Moselle 64
Domaines relevant de la negociation de branche 81
Droit a la reconduction 79
Droit syndical 1
Droits des participants investis sur les FCPE 90, 97
Duree 1, 23, 37, 62, 73, 84
Duree de l'accord 80, 82, 86
Duree de la periode de professionnalisation 71
Duree des conges payes 8
Duree du conge en cas de resiliation du contrat de travail 9
Duree du travail 5
Duree et entree en vigueur 86
Duree hebdomadaire du travail 5
Duree quotidienne du travail 6
Duree, depot, extension et entree en vigueur 99
Durees du travail a temps partiel 59

E

Effet - Duree 23
Effet et duree 66
Egalite de salaire et d'emploi 5
Elements de comparaison 102
Embauche 4
Emploi des seniors 46

Entree en vigueur 18, 80, 82
Entretien professionnel 36, 72
Entretien professionnel passeport formation 36, 72
Exercice du droit syndical 1
Extension 37, 57, 74, 85
Extension (Depot. - Extension) 49, 63
Extension et depot 86

F

Filiere administrative et commerciale 12
Filiere soins 10
Filiere technique 13
Financement des garanties frais de sante 64
Financement du regime de protection sociale 57
Financement du regime de protection sociale complementaire 20
Fixation de la nouvelle duree du travail et categories de personnels concernees 25
Fonctionnement 23, 81
Fonds social 65
Force de l'accord 87
Formalites et conditions generales d'embauche 4
Formation 5
Formation professionnelle 69
Formation professionnelle tout au long de la vie 32-37
Formation professionnelle tout au long de la vie ANNEXE 38
Frais d'hebergement et de repas pour les salaries participant aux instances paritaires 38
Frais de tenue de compte individuel 98
Frais de tenue de comptes individuels 92
Fusion des champs d'application 85

G

Generalisation de la couverture de frais de sante 63
Grille de classification 31
Grille de classification des emplois 74
Grille de classification et de remuneration 14
Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2007 101
Guide de l'entretien professionnel 38

H

Heures complementaires 61
Heures supplementaires 6, 29

I

I. - 1er Mai 9
I. - Conges de maternite et d'adoption 9
I. - Delegates du personnel 2
I. - Duree des conges payes 8
I. - Duree hebdomadaire du travail 5
I. - Filiere soins 10
I. - Formalites et conditions generales d'embauche 4
I. - Le contrat a duree indeterminee 6
I. - Liberte d'opinion et liberte syndicale 1
I. - Preambule 1
I. - Preavis. - Demission ou licenciement 7
Identification des commissions 81
II. - Autres jours feries 9
II. - Champ d'application 1
II. - Comite d'entreprise 3
II. - Conge parental d'education 9
II. - Duree quotidienne du travail 6
II. - Exercice du droit syndical 1
II. - Filiere administrative et commerciale 12
II. - Le contrat a duree determinee 7
II. - Licenciement 7
II. - Periodes assimilees a un temps de travail effectif 8
II. - Vacance de poste 4
III. - Amplitude du travail 6
III. - Comite d'etablissement et comite central d'entreprise 3
III. - Conges pour enfants malades 9
III. - Duree 1
III. - Filiere technique 13
III. - Le contrat saisonnier 7
III. - Periodes non assimilees a un temps de travail effectif 8
III. - Priorite de reembauche 7
III. - Reembauche des salaries sous contrat saisonnier 5
Incapacite permanente professionnelle (Invalidite - Incapacite permanente professionnelle) 19
Incapacite permanente professionnelle (Invalidite. - Incapacite permanente professionnelle) 55
Incapacite temporaire 18, 55
Indemnisation des frais 17
Indemnisation des negociateurs 103
Indemnisation des negociateurs (modification de l'accord du 27 avril 1993) 62
Indemnisation des salaires 17

Indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires 17
Indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires. 17
Indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires. Article 1er 17
Indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires. Article 2 17
Indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires. Article 4 18
Indemnisation des salaires participant aux negociations ou instances paritaires. Article 5 18
Indemnité de conge 9
Indemnité de non-reconduction 80
Indicateurs de suivi 48
Indicateurs du rapport de branche 48
Indisponibilité des avoirs 90, 97
Information 65, 91, 97
Information des institutions représentatives du personnel 62
Institution de la commission de validation des accords d'entreprise 49
Institutions représentatives du personnel 2
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle 19
Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle 56
IV. - Départ à la retraite 7
IV. - Les contrats conclus avec des personnels extérieurs à l'entreprise 7
IV. - Modalités et période de prise des congés 8
IV. - Période d'essai 5
IV. - Repos hebdomadaire 6
IV. - Révision 1
IX. - Congés payés et maladie 9
IX. - Révision des salaires et de la classification 1

J

Jours feries 9

L

Le contrat à durée déterminée 7
Le contrat à durée indéterminée 6
Le contrat saisonnier 7
Le plan de formation 32
Les contrats à temps partiel 6
Les contrats conclus avec des personnels extérieurs à l'entreprise 7
Les travailleurs handicapés 5
Liberté d'opinion et liberté syndicale 1
Licenciement 7
Lissage de la rémunération 24

M

Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin » 64
Maintien des garanties frais de santé en cas de rupture du contrat de travail 64
Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 82
Modalités 18
Modalités d'adhésion 64
Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail 26
Modalités de suivi 49
Modalités et période de prise des congés 8
Mode d'investissement des sommes 89, 94
Modification de la situation juridique de l'entreprise 92, 98
Modification des horaires 61
Mutualisation de la portabilité de couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage 64

N

Nombre d'heures effectuées hors temps de travail 33
Non-reconduction 80

O

Objectif chiffre global de maintien dans l'emploi des salariés seniors 46
Objectifs 71
Objet 63, 84
Observatoire 36, 72
OPCO Santé 84
Ordre du jour des réunions 82

P

Participants 87, 92
Participants ayant quitté l'entreprise 91, 98
Passerport formation 36, 72
Périmètre du rapprochement conventionnel 85
Période d'essai 5
Périodes assimilées à un temps de travail effectif 8
Périodes de professionnalisation 34, 71
Périodes non assimilées à un temps de travail effectif 8
Périodicité et cadre de fonctionnement 17
Plan d'épargne interentreprises (PEI) 87
Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) 92
Plan de formation 70

Portee 74
Portee de l'accord 37
Preambule 1, 18, 23, 32, 46, 55, 59, 63, 69, 74, 78, 80, 83-86
Preavis. - Demission ou licenciement 7
Prevoyance 18-21
Principes 10
Principes de fonctionnement des adhesions 22
Priorite de reembauche 7, 79
Prise d'effet 105-107

R

Reconduction 79
Reconduction totale ou partielle 80
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 29
Reembauche des salaries sous contrat saisonnier 5
Regime de prevoyance 55
Reglement des litiges 87
Regularisation annuelle ou de fin de contrat 102
Remuneration annuelle minimale garantie 102
Remuneration minimale conventionnelle 102-106
Remunerations minimales conventionnelles 105
Remunerations minimales conventionnelles au 1er novembre 2014 105
Rente education (Deces - Rente education) 19
Repartition et montant de la cotisation obligatoire 64
Repartition financiere de la contribution de professionnalisation 37, 73
Repos hebdomadaire 6
Reunion de la CPPNI d'harmonisation 86
Revalorisation de la grille des salaires au 1er fevrier 2015 105
Revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2012 104
Revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2017 106
Revalorisation de la grille des salaires pour l'annee 2013 104
Revision 1, 37, 66, 73, 80, 82, 84, 86
Revision des commissions paritaires et creation de la CPPNI 80
Revision des conditions de mutualisation et de recommandation 66
Revision des salaires et de la classification 1
Revision et denonciation 98
Role de la commission 23
Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 7

S

Salair de reference servant au calcul des prestations 22
Salaires 100-103
Salaires au 1er janvier 2003 100
Salaires conventionnels minimaux 106
Salaires conventionnels minimaux au 1er aout 2018 106
Salaries a temps partiel 9
Salaries saisonniers 9
Sortie du PERCOI 97
Subrogation 22
Suivi 62, 73
Suivi de l'accord 37
Suivi du regime de complementaire sante 66
Surveillance medicale renforcee 45

T

Texte de base 1
Titre Ier
- Dispositions generales 1
TITRE Ier
- Fixation de la nouvelle duree du travail et categories de personnels concernees 25
Titre II
- Droit syndical 1
TITRE II
- Modalites d'organisation et de decompote du temps de travail 26
TITRE III
- Heures supplementaires 29
Titre III
- Institutions representatives du personnel 2
Titre IV
- Embauche 4
TITRE IV
- Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 29
Titre IX
- Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 7
TITRE V
- Compte epargne-temps 29
Titre V
- Formation 5
TITRE VI
- Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail et a la negociation collective 29
Titre VI

- Egalite de salaire et d'emploi 5
- TITRE VII
- Commission paritaire nationale de suivi 30
- Titre VII
- Duree du travail 5
- Titre VIII
- Contrats de travail 6
- Titre X
- Conges payes, autres conges, jours feriers, absences 8
- Titre XI
- Classification et definition des emplois thermaux 10
- Titre XII
- Accord de prevoyance 16
- Transition entre activite et retraite 48
- Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 46
- Travail a temps partiel 59
- Travail saisonnier 78
- Tutorat 34, 71

V

- V. - Affichage des dates des conges payes et priorite de depart 8
- V. - Aptitude medicale 5
- V. - Denonciation 1
- V. - Heures supplementaires 6
- Vacance de poste 4
- VI. - Avantages acquis 1
- VI. - Les contrats a temps partiel 6
- VI. - Les travailleurs handicapes 5
- VI. - Salaries saisonniers 9
- VII. - Astreinte (1) 6
- VII. - Salaries a temps partiel 9
- VIII. - Conges des jeunes meres de famille 9

X

- X. - Indemnite de conge 9
- XI. - Duree du conge en cas de resiliation du contrat de travail 9

