

A jour au 1^{er} mai 2007
Date du dernier texte enregistré : 13 décembre 2006

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Thermalisme

**IDCC 2104
BROCHURE JO 3298**

Convention collective nationale du 10 septembre 1999

(Étendue par arrêté du 2 mars 2000, JO 11 mars 2000)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des établissements thermaux ;

Syndicat national des établissements thermaux ;

Syndicat autonome du thermalisme français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services publics et des services de santé (FO) ;

CFE - CGC.

Clauses communes

TITRE I

Dispositions générales

I -

Préambule

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

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 les sociétés de droit privé à but lucratif, exploitantes des Établissements thermaux, sis 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

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 date anniversaire de la signature et à la demande de la partie la plus diligente, sauf demande de révision ou dénonciation.

IV - Révision

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 accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans le délai de trois 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 été les mêmes effets que la convention.

V - Dénonciation

La convention peut être à tout moment dénoncée, avec préavis de trois 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 accusé de réception.

VI - Avantages acquis

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

VII - Commission nationale d'interprétation

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

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

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

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

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

VIII - Commission nationale de conciliation

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

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

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

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

IX - Révision des salaires et de la classification

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

TITRE II Droit syndical

I - Liberté d'opinion et liberté syndicale

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 pour en assurer le respect intégral.

II - Exercice du droit syndical

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 établissements met à la disposition des organisations syndicales représentatives des panneaux d'affichage située dans les endroits accessibles à chaque salarié, distincts de ceux qui sont prévue 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 une 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 - Crédits 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 à l'article 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

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 seize ans accomplis, ayant travaillé trois 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 dix-huit ans accomplis, travaillant dans l'entreprise dès lors qu'ils ont effectué 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois 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.

À l'occasion de ces élections, une réunion d'information pourra être organisée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, hors 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 légale

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

1 - Mise en place - Seuil et détermination des effectifs

- a) Un comité d'entreprise est constitué dans tout établissement employant au moins cinquante 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 seize ans accomplis, ayant travaillé trois 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 dix-huit ans accomplis, travaillant dans l'entreprise dès lors qu'ils ont effectué 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois 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

i - Attributions économiques et confidentialité

(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.

(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.

ii - 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 - précisées 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

i - 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.

ii - Composition et fonctionnement

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

iii - 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.

iv - 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.

v - 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 (article L. 433-13 - 5^e alinéa).

2 - Comité central d'entreprise

i - Mise en place

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

ii - Composition - Fonctionnement

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

iii - Attributions

1. Elles sont précisées à l'article L. 435-3 du Code du travail.

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

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 cinquante 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, 1^{er} et 2^e 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

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

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

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

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

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

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

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

Devront notamment figurer :

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

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

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

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

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

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

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

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

II - Vacance de poste

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

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

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

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

III -

Réembauche des salariés sous contrat saisonnier

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

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

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

IV -

Période d'essai

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

- ouvriers employés : un mois.
- agents de maîtrise : deux mois.
- cadres : trois mois.
- cadres supérieurs : déterminée par voie contractuelle.

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

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

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

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

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

V -

Aptitude médicale

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

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

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifiées, relatives à la formation et au perfectionnement professionnel, 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

À 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

(Voir aussi l'accord cadre du 12 décembre 2000)

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

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

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

I -

Durée hebdomadaire du travail

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.

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.

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.

II - Durée quotidienne du travail

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

III - Amplitude du travail

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

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de trente-cinq 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 quatre semaines.

V - Heures supplémentaires

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.

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.

VI - Les contrats à temps partiel

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** 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 deux heures.

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

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

La modification de la répartition des horaires de travail doit être notifiée au salarié, au moins cinq 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 main propre 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 main propre contre décharge.

VII - Astreinte

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.

TITRE VIII Contrats de travail

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

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

Il peut être conclu pour les motifs spécifiés à l'article L. 122-1-1, 1^{er} et 2^e 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

Conformément à l'article L. 122-1-1 3^e 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 III 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 , 2^e 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 deux 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

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

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

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

- ouvriers et employés : 1 mois
- techniciens : 2 mois
- cadres : 3 mois.

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

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

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

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé, conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du travail. Ces heures sont fixées d'un

commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

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

II - Licenciement

Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique

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

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

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

Indemnisation du licenciement

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

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

III - Priorité de réembauche

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

IV - Départ à la retraite

1 - À 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 mois et demi 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 (article 6 de la loi n° 78.49 du 19 juillet 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle).

2 - À 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 deux 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

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 deux jours et demi 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 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Un minimum d'un 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

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 d'un 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 militaires obligatoires ;
- les périodes de chômage partiel total dans la limite de deux quatorzaine.
- Les absences liées au droit syndical.

III - Périodes non assimilées à un temps de travail effectif

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

- les jours de maladie, au-delà de quinze jours par an ;
- les périodes de chômage partiel total au-delà de deux quatorzaine ;
- 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

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 1^{er} mai et le 31 octobre.

Sur cette période, doit être accordée une fraction d'au moins douze jours ouvrables de congés continus compris entre deux 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 :

- Deux jours de plus lorsque le congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six jours ;
- Un jour de plus lorsque ce congé est compris entre trois et cinq jours.

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

La période ordinaire des vacances des salariés sous contrat à durée indéterminée est portée à leur connaissance par voie d'affichage, au moins deux 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 un 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.

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

VI - Salariés saisonniers

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

VII - Salariés à temps partiel

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

VIII - Congés des jeunes mères de famille

Le congé supplémentaire des mères de famille âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année est de deux jours par

enfant à charge ; ou d'un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

IX - Congés payés et maladie

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 en 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

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

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

B - Autres congés

I - Congés de maternité et d'adoption

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

II - Congé parental d'éducation

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^e 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

Conformément aux dispositions légales (article 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 seize 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 trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. Sur ce congé, deux jours par an pourront être rémunérés si l'enfant malade est âgé de moins de douze ans.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année, 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 - 1^{er} mai

Le congé du 1^{er} mai est rémunéré dans les conditions prévues par la loi.

II - Autres jours fériés

Les autres jours fériés (1^{er} 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.

Les salariés travaillant un jour férié bénéficient, à l'initiative de l'employeur et selon les nécessités de service, soit d'un 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.

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

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 : trois jours ;
- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- décès du conjoint, du concubin notoire, ou d'un enfant : trois jours ;
- décès du père ou de la mère : deux jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : un 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 : un jour ;
- présélection militaire : dans la limite de trois 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

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 / 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'État.

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.

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

À l'issue de 24 mois effectif (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 - Filières soins

1 - Emplois thermaux

Agent thermal

Salarié(e) qui prend en charge les curistes dans les unités de soins. Il (elle) donne 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(e) travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste.
- agent qualifié :
- ADST (Agent de Service Thermal) : salarié(e) travaillant dans les services de soins sans action thérapeutique sur le curiste, ayant quatre ans d'ancienneté.
- AST (Agent Soignant Thermal) : salarié(e) qui dispense des soins dans une action thérapeutique directe avec le curiste.
- agent hautement qualifié :
- 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.).

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(e) polyvalente(e) 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(e) 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(e)

Salarié(e) diplômé(e) d'État 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 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(e) ayant sous sa responsabilité plusieurs infirmiers(ères).

Masseur-kinésithérapeute

Salarié(e) diplômé(e) d'État 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(e) ayant sous sa responsabilité plusieurs kinésithérapeutes.

Masseur-Kinésithérapeute cadre

Salarié(e) diplômé(e) d'État, 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

Esthéticien(ne)

Salarié(e) diplômé(e) d'État.

Il existe 1 niveau :

- agent qualifié

Diététicien(ne)

Salarié(e) diplômé(e) d'État.

Il existe 1 niveau :

- Technicien

Pédicure-podologue

Salarié(e) diplômé(e) d'État.

Il existe 1 niveau :

- Technicien

Psychologue

Salarié(e) diplômé(e) d'État (DESS de psychologie).

Il existe 1 niveau :

- cadre

Moniteur 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.

Il existe 1 niveau :

- agent qualifié

Surveillant(e) de baignade

Salarié(e) diplômé(e) d'État.

Il existe 1 niveau :

- agent qualifié

II - Filière administrative

Agent administratif et d'accueil

Salarié(e) chargé(e) :

- 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(e) qui effectue des tâches administratives simples selon les directives reçues.
- agent qualifié : salarié(e) qui effectue des tâches administratives plus complexes requérant certaines initiatives.

Secrétaire bureautique

Salarié(e) qui effectue des travaux de secrétariat et possède les connaissances nécessaires pour utiliser les matériels bureautiques.

Il existe 2 niveaux :

- agent qualifié : salarié(e) qui assure la correspondance selon des consignes précises, organise et tient à jour le classement.
- agent hautement qualifié : salarié(e) capable de rédiger du courrier et des notes diverses sur de simples indications verbales. Peut être amené(e) à prendre certaines initiatives.

Assistant(e) de direction

Salarié(e) 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 3 niveaux :

- technicien
- technicien qualifié
- technicien hautement qualifié

Aide-comptable

Salarié(e) 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 1 niveau :

- agent qualifié

Comptable

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

Il existe 3 niveaux :

- Agent hautement qualifié : salarié(e) assurant les opérations de paye, préparant le bilan selon les directives d'un supérieur hiérarchique.
- Technicien : salarié(e) capable d'établir le bilan et toutes les déclarations légales, d'effectuer des redressements et des régularisations sous une responsabilité hiérarchique.
- Technicien qualifié : salarié(e) assurant les fonctions du niveau technicien, mais sous sa seule responsabilité.

Chef comptable

Salarié(e) responsable de la tenue de la comptabilité générale et éventuellement analytique, des opérations de paye 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.

Il existe 1 niveau :

- Cadre

Attaché(e) de direction

Salarié(e) collaborateur(trice) direct(e) de la direction.

Il existe 1 niveau :

- Cadre

Informaticien(ne) technicien(ne) d'exploitation

Salarié(e) 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(ne) développeur et administrateur

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

En fonction de ses compétences et responsabilités,

Il existe 3 niveaux :

- technicien
- technicien qualifié
- technicien hautement qualifié

Agent commercial

Salarié(e) chargé(e) de la promotion commerciale d'un établissement.

Il existe 2 niveaux :

- technicien
- technicien 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 services internes.

Il existe 1 niveau :

- cadre

Directeur(trice) commercial(e)

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

Directeur(trice) du personnel

Directeur(trice) d'exploitation

Directeur(trice) générale

III - Filière entretien et technique

(Modifié par avenant n° 11 du 2 mars 2004, non étendu applicable à compter du 1^{er} avril 2004 [(note 1)] :

(1) Signataires de l'avenant n° 11 du 2 mars 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des Exploitants thermaux.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CFDT.

1)

Manoeuvre

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

Il existe 1 niveau :

- agent d'exécution

Agent de nettoyage

Salarié(e) chargé(e) 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(e) qui effectue le nettoyage des locaux.
- agent qualifié : salarié(e) qui effectue le nettoyage et la désinfection des matériels et des locaux de soins.

Chauffeur de cars ou de navettes

Salarié(e) qui dispose de la qualification nécessaire.

Il existe 1 niveau :

- agent d'exécution

Manutentionnaire

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

Il existe 1 niveau :

- agent qualifié

Ouvrier(e) d'entretien et de maintenance

Salarié(e) 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(e) effectuant des travaux d'entretien de base selon des directives précises.
- agent qualifié : salarié(e) effectuant des travaux techniques et d'entretien plus complexes nécessitant une expérience diversifiée et un esprit d'initiative.
- agent hautement qualifié : salarié(e) effectuant de façon autonome tous travaux techniques et d'entretien

Magasinier(e)

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

Il existe 1 niveau :

- agent qualifié

Aide-jardinier(e)

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

Il existe 1 niveau :

- agent d'exécution

Jardinier(e)

Salarié(e) 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(e)

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

Il existe 2 niveaux :

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

Agent de blanchisserie

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

Il existe 2 niveaux :

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

Agent de blanchisserie - Chef d'équipe

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

Il existe 1 niveau :

- technicien

Lingère

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

En fonction de la compétence du (de la) salarié(e) :

Il existe 2 niveaux :

- agent d'exécution.
- agent qualifié.

Technicien(ne) d'entretien et de maintenance = polymaintien(ne)

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. 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(elle) peut animer une équipe et avoir une responsabilité technique.

Il existe 4 niveaux :

- technicien
- technicien qualifié
- technicien hautement qualifié
- cadre

(Alinéa précédent remplacé par avenant n° 11 du 2 mars 2004, non étendu)

En fonction du degré de compétence et de responsabilité, il existe trois niveaux :

- technicien
- technicien qualifié
- technicien hautement qualifié : encadre un service technique avec autorité sur un ou plusieurs ouvriers. Participe à l'élaboration et au suivi du budget.

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. 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(elle) 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

Responsable qualité

Salarié(e) titulaire d'un diplôme d'État (DESS ou DEA) responsable de la qualité de l'établissement.

Il existe 1 niveau :

- Cadre

Responsable de laboratoire

Salarié(e) titulaire d'un diplôme d'État (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

(Définition remplacée par avenant n° 11 du 2 mars 2004, non étendu)

Salarié(e) titulaire d'un diplôme d'état responsable du bon fonctionnement du laboratoire de l'établissement.

Il existe 1 niveau :

- cadre : cadre assurant la responsabilité d'un laboratoire avec autorité sur un ou plusieurs techniciens hautement qualifiés.

Technicien de laboratoire (Résultant de l'avenant n° 11 du 2 mars 2004, non étendu) Salarié qui assure le fonctionnement d'un laboratoire ou d'un service avec autorité éventuelle sur un ou plusieurs opérateurs.

En fonction du degré de compétence et de responsabilité, il existe deux niveaux :

- technicien qualifié
- technicien hautement qualifié

Responsable technique (Résultant de l'avenant n° 11 du 2 mars 2004, non étendu)

Il existe un niveau : cadre.

Directeur(trice) technique

Grille de classification

Avenant n° 11 du 2 mars 2004

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2004)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des Exploitations thermaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CFDT.

Grille de classification

Catégorie employés

Niveau	Filières		
	Soins	Administration	Technique
Employés	Agent d'exécution agent thermal ADST	agent administr. et d'accueil	agent de nettoyage agent de blanchisserie

			agent de surveillance
			aide-jardinier(e)
			mancœuvre
			chauffeur
			lingère
			ouvrier d'entretien et de maintenance
Pour tous ces postes ayant deux années d'ancienneté quelle que soit la filière			
agent qualifié	agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté)	agent administr. et d'accueil (ayant 4 ans d'ancienneté)	agent de nettoyage (ayant 4 ans d'ancienneté)
			agent de blanchisserie (ayant 7 ans d'ancienneté)
	agent thermal AST	aide-comptable	agent de surveillance (ayant 4 ans d'ancienneté)
	surveillant(e) de baignade	secrétaire-bureautique	jardinier(e)
	moniteur(trice) de gym.		magasinier(e)
	esthéticienne	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	secrétaire-bureautique	jardinier(e)
responsables de service(s)	informaticien(ne) technicien(ne) d'exploitation	opérateur(trice) de laboratoire	
comptable	ouvrier d'entretien et de maintenance		

Catégorie agents de maîtrise

Filières		
Soins	Administration	Technique
diététicien(ne)	comptable	chef-jardinier(e)
responsable de service(s)	assistant(e) de direction	technicien(ne) d'entretien et de maintenance

maîtrise

	responsable de service(s)	assistant(e) de direction	technicien(ne) d'entretien et de maintenance
	pédicure-podologue DE	agent commercial	Agent de blanchisserie - chef d'équipe
	Informaticien(ne) développeur et administrateur		
Technicien qualifié	infirmièr(e) DE masseur-kinésith. DE	comptable	technicien(ne) d'entretien et de maintenance
	assistant(e) de direction	technicien de laboratoire	
	agent commercial		
	informaticien(ne) développeur et administrateur		
Technicien hautement qualifié	infirmier(e) DE	informaticien(ne) développeur et administrateur	technicien de laboratoire
	masseur-kinésith. assistant(e) de direction DE	technicien(ne) d'entretien et de maintenance	

Catégorie cadres

Niveau		Filières		
		Soins	Administratif	Technique
Cadre	Cadre Niveau 1	masseur-kinésith. cadre DE	chef-comptable	responsable qualité
		psychologue DE	attaché(e) de direction	responsables de laboratoire
		directeur(trice) commercial(e)	technicien(ne) d'entretien et de maintenance	
		directeur(trice) du personnel	directeur(trice) technique	
	directeur(trice) informatique	responsable technique		
	Cadre Niveau 2		directeur(trice) d'exploitation	
	Cadre Supérieur		directeur(trice) général(e)	

C -

Grille de classification et de rémunération

(Voir également la rubrique «Salaires»)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 8 du 13 novembre 2002, non étendu [(note 1) :

(1) Signataires de l'avenant n° 8 :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des exploitants thermaux

Syndicat(s) de salariés :

FO

CFE-CGC

CFDT

J)

Les salaires minima hiérarchiques définis dans la grille ci-après sont calculés en fonction d'un indice global composé :

- d'un indice de base, appelé indice A commun à tous les salaires.
- d'un indice de fonction appelé indice B qui évolue en fonction des postes dans la grille de rémunération.

Le présent avenant modifie la valeur du point A :

Valeur du point A = 8 euros

Valeur du point B = 5,03 euros (inchangé)

La grille des salaires modifiée annexée au présent avenant prend effet au 1er janvier 2003.

Grille des salaires - minima conventionnels**Catégorie employés**

	Niv.	Indice			Salaire brut	Filières		
		Indice Point A	Indice Point B	Ind. Global (points A + B)		Administration	Technique	
Employés	Agent d'exécution	100	60	160	101,80	agent thermal ADST	agent administr. et d'accueil	agent de nettoyage
								agent de blanchisserie
								agent de surveillance
								aide-jardinier(e)
								mancœuvre
								chauffeur
								lingère
								ouvrier d'entretien et de maintenance
		100	62	162	1 Pour tous ces postes ayant deux années d'ancienneté quelle que soit la filière			
	agent qualifié	100	65	165	126,95	1 agent thermal ADST (ayant 4 ans d'ancienneté)	agent administr. et d'accueil (ayant 4 ans d'ancienneté)	agent de nettoyage (ayant 4 ans d'ancienneté)