

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – **THERMALISME**

AVENANT « SALAIRES » N° 16 DU 15 SEPTEMBRE 2009

NOR : ASET0951140M

IDCC : 2104

Article 1^{er}

Rémunération minimale conventionnelle

Le salaire minimal mensuel conventionnel afférent à chaque emploi est fixé par les grilles figurant au titre « Classification des emplois ».

Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour toutes les entreprises.

Article 2

Rémunération annuelle minimale garantie

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 1^{er} 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

	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
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 1^{er} octobre au 31 décembre, soit 3/12 du montant annuel.

La révision de la RAG sera négociée annuellement.

Article 3

Régularisation annuelle ou de fin de contrat

a) Pour les CDI, la régularisation sera annuelle. En fin d'année au plus tard, chaque établissement effectuera une comparaison entre le salaire réel annuel de chaque salarié et la rémunération annuelle conventionnelle garantie et procédera, si nécessaire, à une régularisation.

b) Pour les CDD, la régularisation se fera en fin de contrat au prorata de la durée du contrat.

Article 4

Eléments de comparaison

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 1^{er} octobre 2009, et le 31 décembre 2009.

Fait à Paris, le 15 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNET.

Syndicats de salariés :

FSPSS FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.