

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

ACCORD DU 12 JUIN 2014

RELATIF AUX CONTRATS INTERMITTENTS À DURÉE INDÉTERMINÉE

NOR : ASET1451213M

IDCC : 2104

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONTRATS INTERMITTENTS
À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDII)

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 CDII 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 CDII 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 CDII 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 thermique 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 CDII.

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 n° 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.

Fait à Paris, le 12 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNETH.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FSPSS FO.