

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ACCORD DU 29 JANVIER 2015  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550265M

IDCC : 2104

---

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a entendu limiter la précarité des salariés à temps partiel. Parmi les garanties accordées aux salariés à temps partiel, le législateur a défini un seuil horaire minimal applicable, hormis exceptions, à tout salarié à temps partiel.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux, qui prend en compte la diversité des situations, des tailles et des stratégies des établissements thermaux ainsi que leurs spécificités et leurs impératifs de gestion, les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de modifier l'article 3 du titre II de l'accord précité, afin d'appliquer la législation en vigueur introduite par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

En conséquence, l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux est modifié et remplacé par le présent accord lorsqu'il fixe des dispositions nouvelles.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord national s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application visé au II « Champ d'application » de la convention collective nationale du 10 septembre 1999 et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective nationale.

**Article 2**

*Durées du travail à temps partiel*

**2.1. Principe**

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du

code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Pour les contrats de travail en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale de 24 heures, prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

## 2.2. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Afin de tenir compte des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes à l'activité thermale et auxquelles sont soumises les entreprises de la branche, la durée minimale contractuelle hebdomadaire, mensuelle ou équivalente, appréciée conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux, peut être inférieure au seuil de 24 heures pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 et pour les situations particulières décrites ci-après.

### 2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de justification objective liée à des contraintes budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires, les parties reconnaissent qu'il existe des catégories de salariés pour lesquelles la durée du travail à temps partiel ne peut atteindre la durée légale de 24 heures prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Le présent accord couvre les emplois ci-dessous visés dans leur dénomination actuelle et future, sexuée ou non, indépendamment des éventuelles dénominations actuelles ou futures.

Un nouvel emploi, découlant d'un emploi déjà existant et créé à la suite de la reconnaissance d'un niveau de qualification, est assimilé de plein droit à l'emploi dont il découle pour l'application de cet accord et relève donc du champ d'application de l'accord.

La possibilité de conclure un contrat à temps partiel en dérogation de l'article L. 3123-14-1 s'applique aux salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée, à durée indéterminée intermittent, à durée déterminée, saisonnier.

Sont ainsi concernés par un horaire dérogatoire :

a) Les salariés embauchés ou employés spécifiquement afin de :

1. Répondre à un besoin limité dans sa durée quotidienne, en raison même de son objet ou tenant à la nature de la prestation, comme, par exemple, l'animation d'ateliers ou de séances relatifs à des prestations distinctes de la cure conventionnée présentant une certaine spécificité ou originalité dès lors qu'ils lui sont complémentaires, tels la diététique, l'éducation thérapeutique du patient, la sophrologie, le yoga...) ;

2. Pouvoir mettre en place une équipe supplémentaire lorsqu'il existe un besoin actuel ou potentiel d'accroître l'amplitude de fonctionnement qui se justifie par des raisons commerciales (comme, par exemple, la possibilité de dispenser des soins et des prestations en dehors des heures de bureau) ;

3. Réaliser des missions durant les périodes dites d'intersaison et, plus généralement, faire face à toute modification ou évolution de l'activité.

Sont ainsi visés tout salarié occupant un emploi inscrit sous le chapitre « Définition des emplois thermaux » du titre XI « Classification et définition des emplois thermaux », à l'exception de ceux identifiés au b ci-dessous, tout salarié relevant de la convention collective du thermalisme occupant tout poste de travail afférent au fonctionnement ou à l'exploitation d'une activité accessoire ou

complémentaire à celle de l'activité de l'établissement, dont, par exemple, les postes de gardien de nuit, de surveillant, de réceptionniste...

La durée minimale de travail d'un tel salarié est fixée à 16 heures par semaine ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

b) Les salariés embauchés à des postes considérés, à la signature des présentes, comme « émergents » dans l'activité de la branche et correspondant à l'évolution du thermalisme. Sont ainsi visés les emplois de :

- moniteur ou professeur de gymnastique ;
- diététicien ;
- pédicure-podologue ;
- sophrologue ;
- psychologue ;
- et, plus généralement, les emplois de thérapeute dans le domaine des médecines douces ou des médecines complémentaires.

La durée minimale de travail de tels salariés est fixée à 10 heures par semaine lorsque le temps de travail est réparti habituellement sur 5 jours et à 12 heures par semaine lorsque le temps de travail est réparti habituellement sur 6 jours ou à son équivalent mensuel, ou à son équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l'accord de branche du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux.

Cette dérogation justifiée par le caractère novateur, voire expérimental, des interventions auxquelles sont affectés les salariés occupant les emplois ci-dessus visés revêt un caractère exceptionnel et transitoire ; elle s'applique jusqu'au 31 décembre 2018. Six mois avant l'expiration de cette dérogation, les partenaires sociaux se réuniront pour partager le bilan de son application et décider en conséquence de son évolution.

#### 2.2.2. Situations particulières

En dehors des emplois visés ci-dessus, les cas correspondant à des situations nécessitant des recrutements et/ou des remplacements avec un horaire inférieur au seuil de 24 heures sont les suivants :

- préconisation médicale relative au taux d'emploi (temps partiel thérapeutique, invalidité, inaptitude, préconisation du médecin du travail ou de tout autre professionnel de santé...) ;
- congé parental d'éducation à temps partiel ;
- dispositions d'un accord prévoyant le passage à temps partiel pour les salariés seniors ;
- recrutement et/ou remplacement par un salarié à temps partiel suite au départ ou à l'absence d'un salarié en poste à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures pour la durée correspondant au minimum à celle du poste vacant ;
- et, plus généralement, tout dispositif légal qui instituerait le droit de conclure un contrat ou un avenant à temps partiel.

Pour l'ensemble de ces situations, la durée du travail des salariés concernés par ces recrutements ou remplacements correspondra par principe aux préconisations légales afférentes.

#### 2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et

L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), la durée du travail sera définie contractuellement.

Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études), si la situation à l'origine d'un temps de travail inférieur à la durée légale de 24 heures a disparu, ils pourront prétendre, s'ils le souhaitent, à titre transitoire, bénéficier du temps de travail dérogatoire conventionnel si leur horaire de travail antérieur était inférieur à ce seuil. Cet horaire transitoire pourra s'appliquer jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel d'au moins 24 heures se libère dans la qualification de l'intéressé.

Ce principe d'accès aux minima conventionnels dérogatoires n'est pas applicable aux situations dans lesquelles le législateur a prévu un retour automatique à l'horaire de travail initial (congé parental...).

### **Article 3**

#### *Contrat de travail à temps partiel*

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnent lieu obligatoirement à la conclusion d'un contrat ou d'un avenant écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- le motif du recours à une durée de travail dérogatoire ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

### **Article 4**

#### *Contreparties spécifiques*

Afin de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord prévoient des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Dans la limite des contraintes opérationnelles, l'employeur prend toute mesure utile pour qu'un salarié concerné par l'application des dispositions de l'article 2.2 du présent accord voie son temps de travail concentré sur le plus faible nombre de demi-journées possible, de manière à ce que la durée de chaque demi-journée soit maximale, sans qu'elle puisse excéder 6 heures.

Lorsque, pour des raisons opérationnelles, il n'est pas possible de concentrer le travail sur des demi-journées ou sur des journées complètes, le salarié bénéficie des mesures compensatoires suivantes :

- octroi d'heures de récupération ou payées à hauteur de 5 % de la durée contractuelle ou de l'avenant applicable, la durée étant rapportée au mois, sans que le crédit d'heures de récupération puisse être inférieur à 1 heure ;
- la période de référence permettant de liquider et d'accorder les mesures compensatoires est le mois civil.

## Article 5

### *Modification des horaires*

Pour permettre aux salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée ni la répartition du temps de travail des salariés à temps partiel ne peut être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours calendaires, sauf accord d'entreprise dérogatoire.

Lorsque la modification des horaires de travail ne peut être communiquée avant 7 jours calendaires, le salarié se voit crédité de 1 heure de récupération.

Le refus du salarié de la modification de la répartition de ses horaires et/ou d'accomplir des heures complémentaires fondé par sa possibilité à cumuler effectivement plusieurs emplois ou justifié par des contraintes résultant d'obligations familiales impérieuses ne pourra ni lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

## Article 6

### *Compléments d'heures*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel de modifier temporairement le taux d'emploi, par voie d'avenant.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus avec un salarié sur l'année civile est limité à huit.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %, conformément à l'article L. 3123-25.

L'avenant portant modification temporaire du taux d'emploi précise :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- la durée de validité de l'avenant.

Pour permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités et/ou, plus généralement, d'augmenter leur taux d'emploi, un affichage spécifique porte à la connaissance des salariés tout emploi à temps partiel disponible dans l'établissement, indiquant :

- la durée de travail et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la qualification et l'emploi ;
- la rémunération.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification et/ou à l'emploi sollicités sont transmises à l'employeur, les demandes sont satisfaites selon les priorités suivantes :

- salariés ayant manifesté en début d'année ou en début de saison un accord de principe pour conclure de tels avenants ;
- puis prise en compte des compétences, puis de l'ancienneté.

Dans ce cadre, il peut être proposé aux salariés d'occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle dès lors qu'ils remplissent les conditions requises pour occuper de tels emplois (qualification, compétences...).

## Article 7

### *Heures complémentaires*

En application de l'article L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014, soit 10 %, dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle, et 25 % au-delà.

## Article 8

### *Aménagement du temps de travail*

Les dispositions du chapitre « Travail à temps partiel modulé » figurant à l'article 3 du titre II « Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail » de l'accord du 22 octobre 2001 relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les établissements thermaux sont maintenues en vigueur, à l'exception des modifications suivantes concernant les amplitudes de travail :

*(En heures.)*

	AMPLITUDE MINIMALE	AMPLITUDE MAXIMALE
Par référence à la semaine	0	34
Par référence au mois	0	147

L'annualisation du temps de travail ne conduit pas à constater l'existence d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires dès lors qu'à l'issue de la période de référence la durée contractuelle d'emploi ou le taux d'emploi apprécié sur cette période est respecté.

Le temps de travail peut être organisé en cycles de travail, un cycle de travail correspondant à une succession régulière de semaines de travail présentant chacune des horaires spécifiques. Un cycle de travail peut s'inscrire dans un mois de travail.

L'organisation du travail en cycles ne conduit pas à constater l'existence d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires dès lors qu'à l'issue d'un cycle et, plus généralement, de la période de référence, la durée contractuelle d'emploi ou le taux d'emploi apprécié sur le cycle et, plus généralement, sur la période de référence est respecté.

## Article 9

### *Accès des salariés à temps partiel aux emplois à temps complet*

Dans le cadre de la vacance d'un poste à temps complet, l'employeur s'oblige à proposer aux salariés à temps partiel la possibilité de conclure un contrat de travail à temps complet, sous les réserves suivantes :

- l'employeur est tenu de respecter une procédure d'embauche garantissant l'application effective du principe de non-discrimination édicté par l'article L. 1132-1 ;
- les postes à pourvoir doivent avoir fait l'objet d'une information préalable par voie d'affichage sur les lieux de travail auprès des salariés affectés à l'établissement, les invitant, le cas échéant, à postuler ;
- les salariés employés à temps partiel ayant « candidaté » et demandé une modification de leur taux d'emploi dans les 12 mois précédant l'ouverture de ce poste sont informés de son ouverture et sont invités, le cas échéant, à postuler.

## Article 10

### *Information des institutions représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés une fois par an sur :

- le nombre de demandes de dérogations individuelles à l'horaire de 24 heures en raison de contraintes personnelles ou pour permettre le cumul de plusieurs activités ;
- le nombre et la nature des emplois concernés par le présent accord au paragraphe 2.2.1 ;
- le nombre et la durée globale des avenants de compléments d'heures conclus.

## Article 11

### *Autres dispositions*

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans ce but, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. En fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises de la branche veillent à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi pertinents et non discriminants seront élaborés à cet effet par l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, etc.

## Article 12

### *Suivi*

Une commission paritaire de branche, en charge du suivi du présent accord, se réunit une fois par an. Elle est composée d'un représentant, titulaire ou suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de l'accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

## Article 13

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

## Article 14

### *Dispositions finales*

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant son extension. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNETh.

#### **Syndicats de salariés :**

FSPSS FO ;

FSAS CGT.