

Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°6-2022 sur l'accord du 29 janvier 2021 portant sur l'intégration et l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme, conclu dans le cadre de la branche fusionnée de l'hospitalisation privée (IDCC 2264) et du thermalisme (IDCC 2104)

Emmanuel Combe
Françoise Favennec
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 01/02/2022

Rapporteure générale : Anne-Laure Moulin
avec Erwann Menard-Commault (Dares)

Madame la ministre,

Vous sollicitez, par courrier en date du 2 décembre 2021, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 29 janvier 2021 portant sur l'intégration et l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme, conclu dans le cadre de la branche fusionnée de l'hospitalisation privée (IDCC 2264) et du thermalisme (IDCC 2104).

Cet accord s'inscrit dans le cadre du processus de restructuration des branches professionnelles mis en place notamment par les lois du 5 mars 2014, du 17 août 2015 et du 8 août 2016, et fait suite à l'accord de fusion des champs de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée et de la convention collective nationale du thermalisme du 14 mars 2019 étendu par arrêté du 28 juillet 2020¹. Il a pour objet d'appliquer l'article L. 2261-33 du code du travail qui prévoit que « *les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stipulations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai la branche peut maintenir plusieurs*

¹ Publié au *JORF* n°0197 du 12 août 2020.

conventions collectives (...). A défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent ».

L'accord du 29 janvier 2021 dont il est demandé l'extension dans le nouveau champ fusionné distingue trois catégories de stipulations : celles applicables aux entreprises et salariés relevant de la convention collective de l'hospitalisation privée qui deviendront applicables à l'ensemble des entreprises et salariés du secteur thermalisme à l'extension, celles qui relèvent de la convention collective de l'hospitalisation privée et qui pourront être aménagées par la conclusion de nouveaux accords d'ici au 29 février 2024 (dans le cas contraire, elles s'appliqueront aux entreprises relevant initialement de la convention collective du thermalisme) et celles qui resteront spécifiques aux entreprises appliquant initialement la convention collective du thermalisme et qui sont intégrées dans l'annexe à la convention collective de l'hospitalisation privée du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées.

Il est signé, pour les organisations syndicales de salariés, par trois des quatre syndicats représentatifs de la branche au moment de sa conclusion : la CFTC, la CGT et la CGT-FO et, pour les organisations professionnelles, par la fédération de l'hospitalisation privée, le Syndicat national des établissements et des résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA) et le Conseil national des établissements thermaux (CNETH)². La CFDT n'était pas signataire de l'accord, bien que représentative au moment de sa conclusion.

Depuis sa signature, les arrêtés de représentativité du 6 octobre 2021³ ont modifié l'équilibre de la négociation au sein de la branche. Pour les organisations syndicales, l'UNSA est devenue représentative alors que la CFTC ne l'est plus. Pour les organisations professionnelles, le CNETH n'est plus représentatif mais son adhésion au SYNERPA semble assurer la représentation des établissements thermaux dans les négociations de la branche en cours ou à venir (projet d'une grille de classification commune, projet d'un régime de prévoyance commun) ou ayant déjà abouties, comme c'est le cas pour l'accord du 8 décembre 2021 sur la formation et l'apprentissage.

Pour établir cet avis qui s'appuie sur les auditions menées avec des représentants des organisations du secteur (CFDT, CNETH, Fédération Française des Exploitants de Spa, Synerpa, FPH) et après avoir examiné les trois activités du nouveau champ conventionnel ainsi que les trois catégories de stipulations de l'accord, le groupe a choisi, d'une part de se prononcer globalement sur chacune de ces catégories et d'autre part, pour la dernière catégorie qui maintient un régime différencié, notamment un régime de rémunération spécifique pour les établissements thermaux au sein de l'annexe consacrée aux établissements privés accueillant des personnes âgées, de se focaliser sur l'impact qu'aurait l'application des grilles de salaires de l'hospitalisation privée sur les établissements du thermalisme (en cas d'absence de régime différencié).

² Etaient représentatives dans le champ fusionné par l'accord du 14 mars 2019 pour négocier et conclure l'accord du 29 janvier soumis à l'examen du groupe dans le cadre de la mesure dite « post fusion » effectuée par les services de la direction générale du travail. Pour les organisations syndicales (avec leurs poids) : CFDT (39,85 %), CGT (34,72 %), CGT-FO (18,07 %), CFTC (7,37 %). Pour les organisations professionnelles : la fédération de l'hospitalisation privée (FHP, 62,68 %), le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA, 35,83 %), le Conseil national des établissements Thermaux (CNETH, 1,49 %).

³ En application des arrêtés du 6 octobre 2021, publiés au *JORF* n° 0246 du 21 octobre 2021, sont désormais représentatives pour les organisations syndicales : CFDT (39,20 %), CGT (34,35 %), CGT-FO (15,26 %), UNSA (11,20 %). Pour les organisations professionnelles, seules la FHP (58,92 %) et le SYNERPA (41,08 %) sont représentatives.

1- Le nouveau champ conventionnel de l'hospitalisation privée et du thermalisme et son origine

Le nouveau champ conventionnel couvre trois activités distinctes, particulièrement hétérogènes avec toutefois quelques points communs :

- l'activité principalement exercée par les hôpitaux et les cliniques privées et par les établissements d'accueil pour personnes handicapées (**activité sanitaire** de la branche) ;
- l'activité exercée au sein des établissements accueillants des personnes âgées (**activité médico-sociale** de la branche) ;
- l'**activité du thermalisme** exercée dans les établissements thermaux conventionnés et quelques spas thermaux non conventionnés.

Sont examinés leurs points communs puis leurs spécificités, notamment s'agissant des salaires et de la mobilité des salariés.

11- Trois principaux points communs ont été recensés :

- **l'existence de métiers communs** dans le champ de la santé avec des modalités d'exercice variables en terme d'autonomie notamment (médecin, kinésithérapeute, infirmier, aide-soignant).
- **ces activités sont totalement ou partiellement réglementées** via les tarifs des soins et les prises en charge par l'assurance maladie⁴.
- **l'absence de liberté pour fixer les lieux d'implantation des établissements et les prestations**. En effet, l'autorisation des agences régionales de santé conditionne l'ouverture de lits et les prestations dispensées par les hôpitaux privés, par les établissements d'accueil pour personnes handicapées et par les établissements accueillants des personnes âgées. L'existence de sources thermales notamment conditionne la présence d'établissements pour les exploiter.

12- Spécificités des trois activités

121- Les établissements exerçant l'activité sanitaire de la branche (hôpitaux privés et établissements d'accueil pour personnes handicapées) sont couverts par les stipulations générales de la convention de l'hospitalisation privée. Cette activité compterait environ 1030 établissements et 150 000 salariés (136 000 équivalents temps plein). Cette activité, principalement des soins, serait financée entre 85% et 93% par l'assurance maladie.

122- Les établissements exerçant l'activité médico-sociale de la branche (établissements accueillant des personnes âgées) **sont couverts par des stipulations de la convention collective de l'hospitalisation privée et pour les thèmes suivants par une annexe⁵** à la convention collective : durée du travail, repos hebdomadaire, congés payés, prévoyance, grille de classification, salaires. Cette annexe est le résultat du regroupement des champs d'activité de l'hospitalisation privée et des établissements accueillant des personnes âgées, réalisé en 2002.

En effet, ces établissements étaient régis avant 2002 par le droit commun du travail. Pour offrir de meilleures garanties sociales à leurs salariés, et sur demande de l'État, les établissements accueillant

⁴ Sauf les prestations non médicales des établissements et spas thermaux.

⁵ Annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées.

des personnes âgées ont intégré le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée. Un corps de règles communes a été adopté mais un ensemble de règles spécifiques demeurent, regroupées dans une annexe à la convention collective. Il est à noter que, **vingt ans après ce regroupement, l'annexe continue à être appliquée et est régulièrement révisée à l'occasion des négociations annuelles de branche**. Cette annexe contient des règles adaptées aux spécificités de l'activité médico-sociale, mais conduit aussi à maintenir, voire accroître les différences de grilles salariales avec l'activité sanitaire (cf. infra).

Aujourd'hui, l'activité médico-sociale, qui compterait environ 1 800 établissements et environ 110 000 salariés, connaît depuis peu une concentration en un nombre réduit d'entreprises et donc une diminution du nombre d'établissements indépendants.

A la différence de l'activité sanitaire, le financement de l'activité médico-sociale se répartit globalement entre l'assurance maladie et les familles des résidents accueillis. La part tarifée représenterait entre 40 et 60% de son chiffre d'affaires.

123- L'activité du thermalisme, saisonnière, compterait environ 220 établissements représentant environ 5 000 équivalents temps plein. Au pic de la saison (du mois de mars au mois d'octobre), elle emploierait 11 500 salariés. Avant le processus de restructuration mis en place par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (complétée en 2015 et 2016), **l'activité du thermalisme était couverte par la convention collective du thermalisme**⁶. L'obligation pour les branches professionnelles de moins de 5 000 salariés de se rapprocher d'une autre branche notamment pour « *rationaliser le paysage conventionnel autour de branches renforcées, réellement à même d'exercer leur mission (négocier des garanties applicables aux salariés d'un secteur d'activité, réguler la concurrence entre entreprises d'un même secteur, etc.)* »⁷, a conduit la branche du thermalisme à fusionner avec la branche de l'hospitalisation privée⁸. Par ailleurs, pour représenter les intérêts des établissements thermaux, les représentants de l'organisation professionnelle du thermalisme (CNETH) ont choisi d'adhérer au SYNERPA.

Les établissements du thermalisme regroupent deux catégories d'activité :

- l'activité médicalisée dispensée dans les 113 établissements thermaux conventionnés, adhérents au CNETH, financée par l'assurance maladie à hauteur de 70% environ.

- l'activité de thermoludisme (ou spas thermaux) pratiquée par 107 structures utilisant les eaux thermales, souvent adossées aux établissements thermaux conventionnés et proposant des prestations de bien-être lucratives, sans financement par l'assurance maladie.

Il est à noter que **les établissements thermaux conventionnés seraient très majoritairement adhérents du CNETH**, et donc appliqueraient l'accord qu'il soit étendu ou non, le CNETH en étant

⁶ Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF 11 mars 2000.

⁷ Étude d'impact de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁸ Accord de fusion des champs de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée et de la convention collective nationale du thermalisme du 14 mars 2019 étendu par arrêté du 28 juillet 2020.

signataire. **Ce n'est pas le cas des spas thermaux, qui n'appliqueront l'accord qu'une fois celui-ci étendu.**

124- S'agissant des salaires des trois secteurs d'activité de la branche

En 2019, les rémunérations des salariés de la branche du thermalisme étaient plus basses que celles des salariés de la branche de l'hospitalisation privée⁹. Un aide-soignant¹⁰ relevant de la convention collective nationale du thermalisme percevait en moyenne 1520€ net, alors qu'il percevait 1630€ s'il relevait de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée, soit un écart de plus de 7%. Un infirmier relevant de la convention collective du thermalisme percevait 2060€ net, alors qu'il percevait 2280€ en relevant de la convention collective de l'hospitalisation privée, soit un écart de plus de 10%.

Avant 2020, ces écarts ne se retrouvent pas dans les minima de branche : ils étaient un peu plus élevés dans le thermalisme que dans l'hospitalisation privée.

À la suite des accords du Ségur de la santé, **les minima de la branche de l'hospitalisation privée ont été revalorisés, dans les activités sanitaire et médico-sociale. Ils sont aujourd'hui beaucoup plus élevés que dans l'activité du thermalisme** : l'écart étant de 18% avec un infirmier salarié de l'activité sanitaire de la branche, et se montant à 29% avec un infirmier de l'activité médico-sociale (Tableau 1).

Tableau 1 : minima de branche applicables au 01/01/2022 dans les trois activités de la branche hospitalisation privée

	Thermalisme	Activité sanitaire (hôpitaux privés)		Activité médico-sociale (établissements d'accueil des personnes âgées)	
	€ brut	€ brut	Écart/Therm.	€ brut	Écart/ Therm.
Infirmier	1774	2093	18 %	2293	29,2 %
Aide-soignant / Agent thermal	1579	1773	12,3 %	1843	16,7 %

Note: pour un infirmier, le minimum de branche applicable se monte en janvier 2022 à 1774€ brut mensuel dans la convention collective du thermalisme, alors qu'il s'élève à 2093€ brut mensuel dans le secteur sanitaire (hôpitaux privés) de la convention collective de l'hospitalisation privée, soit un écart de 18%.

Source : Légifrance

Le groupe observe également que **des écarts substantiels de salaire existent entre les activités sanitaire et médico-sociale au sein même de la convention collective de l'hospitalisation privée**, liés à l'existence d'une grille spécifique pour l'activité médico-social depuis sa fusion avec l'activité sanitaire de l'hospitalisation privée en 2002. En outre, par le passé, les revalorisations de ces deux grilles n'ont pas convergé, voire ont divergé, les salaires de l'activité médico-sociale étant plus revalorisés que ceux de l'activité sanitaire, du fait d'un modèle économique moins assis sur la tarification des prestations et d'un soutien des pouvoirs publics pour développer cette activité et ayant permis d'y accompagner la revalorisation des salaires.

⁹ DADS 2019, Calculs Dares.

¹⁰ Relevant de la Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) « employé ».

125- Afin d’apprécier l’opportunité pour les salariés du thermalisme de bénéficier de règles communes au reste de la branche, **le groupe s’est intéressé à leur mobilité professionnelle vis-à-vis de la branche hospitalisation privée avant la fusion.**

Sur une période d’observation 2018-2019, il apparaît que 457 salariés de la branche du thermalisme ont aussi occupé au moins un emploi dans la branche de l’hospitalisation privée. Sur ces 457 salariés, 70% (318 salariés) ont été employés par ces deux branches sans exercer dans d’autres (absence d’IDCC intermédiaires). À titre indicatif, les familles professionnelles (FAP) les plus représentées parmi ces 457 salariés sont : les professions paramédicales (138 salariés, 30%), les agents d’entretien (103, 23%), les Infirmiers et sages-femmes (68, 15%) et les aides-soignants (56, 12%).

Ainsi, parmi les 11 500 salariés ayant été employés dans la branche du thermalisme, **environ un sur 28 a également été employé dans celle de l’hospitalisation privée** en 2018 ou 2019. Ce résultat montre qu’il existe des mobilités de salariés entre l’ex-branche du thermalisme et celle de l’hospitalisation privée pouvant, au-delà des similarités présentées plus haut, expliquer aussi le rapprochement entre ces branches¹¹.

Même limitée, cette mobilité des salariés, constatée avant la fusion, permet de mieux mettre en évidence la potentialité d’un **marché commun de travailleurs** pouvant être partagé par les trois activités de la branche. **Le maintien de ces règles distinctes dans la branche fusionnée pourrait alors entraver le développement de ce marché de travailleurs.** Bien entendu, la mise en place de règles communes ne serait pertinente que si elles rendaient compte des caractéristiques des emplois dans leur diversité, en lien avec les spécificités des différentes activités relatives à leur contenu (conditions de travail, saisonnalité, ...).

2-L’accord du 29 janvier 2021 s’inscrit dans la continuité de l’accord de champ du 14 mars 2019 destiné à rapprocher la convention collective du thermalisme de la convention collective de l’hospitalisation privée et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées. Il distingue trois catégories de stipulations, chaque catégorie ayant des enjeux différents et des effets différents :

21- Les stipulations applicables aux entreprises et salariés des deux champs fusionnés (article 3.1). Il s’agit de stipulations avec très peu d’enjeux économiques et sociaux, très proches de celles de la convention collective du thermalisme qu’elles remplacent, qui étaient par ailleurs devenues obsolètes (références à l’ANPE, au code du travail avant sa codification de 2008).

Avant l’accord, ces stipulations étendues s’appliquaient aux employeurs et salariés de l’hospitalisation privée et des établissements accueillant des personnes âgées.

Depuis la conclusion de l’accord, cette catégorie de stipulations s’applique également aux employeurs adhérents au CNETh signataire de l’accord et à leurs salariés.

¹¹ Ces résultats ont été établis dans le cadre d’une exploitation réalisée dans le temps d’instruction imparti (2 mois) pour cet avis et mériteraient d’être confirmés et approfondis.

22- Les stipulations de la convention collective de l'hospitalisation privée concernant 11 thèmes qui doivent être aménagées, renégociées d'ici au 29 février 2024 avant d'être applicables. À défaut d'accords, les stipulations de la convention collective de l'hospitalisation privée concernant ces 11 thèmes s'appliqueront aux entreprises du thermalisme

Ces onze thèmes, comparés dans l'annexe de l'avis sont : l'organisation des élections, l'indemnité de licenciement, la détermination du travail effectif, les congés pour événements familiaux, le congé pour enfants malades, le congé maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption, le financement du paritarisme et la formation professionnelle. Sur ce thème, le groupe précise que les négociations ont abouti à la conclusion d'un accord sur la formation et l'apprentissage le 8 décembre 2021, commun aux trois secteurs d'activité et tenant compte des particularités de chacun.

23- Les stipulations différentes selon la convention collective de rattachement initiale (article 3-3)

L'accord prévoit qu'au sein de la future convention collective unifiée, des thèmes resteront régis par des stipulations différentes selon la convention collective initiale de rattachement des entreprises.

Parmi ces thèmes sont concernés, le repos hebdomadaire, la prise en charge de la maladie sur les congés payés, les astreintes, les jours fériés, le régime de prévoyance, la grille de classification et la grille de rémunération.

Pour ces stipulations, déjà étendues, l'extension de l'accord ne changerait pas la situation existante et maintiendrait 3 régimes juridiques au sein de la branche fusionnée (hospitalisation privée, établissements privés accueillant des personnes âgées, thermalisme).

3- Conclusion

Sur la première catégorie de stipulations

La non-extension ne créerait pas ou peu de situations inégalitaires. **L'extension assure l'homogénéité de cette catégorie de norme** à l'ensemble des entreprises du thermalisme et partant du nouveau champ conventionnel, **le groupe y est particulièrement favorable.**

Sur la deuxième catégorie de stipulations

Sur cette catégorie, **l'extension comme la non extension ne modifient pas les règles applicables** jusqu'à ce que des accords d'harmonisation soient conclus ou jusqu'au 29 février 2024. A défaut d'accord d'harmonisation, à cette date s'appliqueront les stipulations de la convention collective de l'hospitalisation privée désignée comme branche de rattachement aux établissements appliquant la convention collective du thermalisme

Pour les stipulations de cette catégorie, l'application à partir de 2024 par les établissements thermaux de la convention collective de l'hospitalisation privée conduirait à offrir des droits plus favorables à leurs salariés (des indemnités de licenciement plus avantageuses, davantage de jours de congés pour enfants malades, des indemnités spécifiques en cas d'adoption ...) conduisant à augmenter les coûts des employeurs. Le groupe estime que cette augmentation ne serait pas de nature à mettre en danger leur équilibre financier mais qu'une transition brutale et non anticipée pourrait poser quelques difficultés.

Le groupe ne peut qu'encourager vivement la nouvelle dynamique de négociation qui s'installe pour éviter une application brutale du nouveau corpus de règles aux entreprises du thermalisme. Le délai de 2 ans qu'il reste ne semble pas excessif pour y parvenir.

Sur la troisième catégorie de stipulations

Étendre conforterait le traitement différencié actuel des salariés au sein de la branche, selon le secteur d'appartenance pour plusieurs thèmes (durée du travail, repos hebdomadaire, congés payés, prévoyance, grille de classification, salaires).

Ne pas étendre maintiendrait la situation existante jusqu'en 2024 sauf si de nouveaux accords étaient négociés sur ces thèmes : les stipulations du thermalisme resteraient applicables et, **à partir de 2024**, si aucun nouvel accord n'était conclu, **les établissements thermaux non adhérents du CNETh** (et donc du SYNERPA) **devraient appliquer les mêmes stipulations que les hôpitaux privés** puisque les établissements thermaux adhérents appliquent l'accord signé par leur organisation professionnelle.

En raison du délai dont il dispose pour rendre son avis, le groupe s'est focalisé sur les éventuelles difficultés financières que rencontraient les établissements thermaux s'ils devaient appliquer les salaires minima plus élevés du secteur de l'hospitalisation privée à l'issue du délai de 2 ans dont le nouveau secteur d'activité unifié dispose pour harmoniser ses règles conventionnelles. La comparaison des salaires minima présentée dans la section 124 permet de mettre en évidence **les difficultés que pourraient avoir les établissements thermaux non adhérents à s'aligner sur les salaires proposés dans les autres établissements de la branche de l'hospitalisation privée**, les écarts étant conséquents (entre 18 et 30% pour les infirmiers et entre 12 et 16% pour les aides-soignants). **Ces écarts seraient d'autant plus difficiles à assumer pour ces établissements qu'ils n'ont pas bénéficié des aides prévues par les accords du Ségur de la santé** (sous forme de revalorisation tarifaire pour l'activité sanitaire de la branche et de dotation pour l'activité médico-sociale), à la différence des autres activités de la branche.

Une entreprise se situant dans un environnement non réglementé et devant augmenter ses salaires pourrait augmenter ses prix pour répercuter cette hausse. **Cette option n'est pas permise aux entreprises du thermalisme du fait de l'importance de la tarification réglementée dans leurs prestations.**

Cette difficulté est cependant à relativiser car les établissements thermaux non adhérents ressortent principalement des activités de thermoludisme et proposeraient des rémunérations en moyenne plus élevées que les autres établissements thermaux. Par ailleurs, ces établissements ont plus la liberté de fixer leurs prix et pourraient répercuter la hausse des prix.

Néanmoins, cette situation générerait à partir de 2024 une différenciation de grilles de salaires entre les établissements thermaux adhérents et non adhérents, source de différenciation nouvelle dans cette activité.

Le groupe considère donc que ne pas étendre l'accord générerait une confusion supplémentaire sur les grilles de salaire à appliquer dans l'activité thermale et est en outre susceptible d'exposer certaines entreprises du thermalisme à de réelles difficultés. **Il est favorable à l'extension pour ces raisons.**

Il attire néanmoins l'attention de la ministre sur **la nécessité pour les partenaires sociaux de disposer d'un corps de règles homogènes dans un souci de lisibilité et afin de faciliter la mobilité des salariés** entre les différentes activités de la branche. **Pour assurer la convergence de ces règles, il faut que les perspectives de développement économique des différentes activités soient proches.** Particulièrement dans cette branche, dont une part de l'activité repose en grande partie sur des financements réglementés, le groupe invite les pouvoirs publics à être vigilants à la diversité interne aux branches dans la définition de politiques publiques portant directement sur les minimas conventionnels.

Annexe relative à la deuxième catégorie de stipulations prévue par l'accord du 29 janvier 2021

Comparaison des stipulations, issues de la convention collective nationale du thermalisme, applicables jusqu'au 29 février 2024 au plus tard, aux entreprises du thermalisme avec les stipulations issues de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée applicables aux entreprises du thermalisme si aucun aménagement n'est conclu.

Stipulations issues de la convention collective nationale du thermalisme applicables, jusqu'au 29 février 2024 au plus tard, aux entreprises du thermalisme (dans cette colonne, les articles sont positionnés de façon à être comparés avec ceux de la convention de l'hospitalisation privée)	Stipulations issues de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée applicables aux entreprises du thermalisme si aucun aménagement n'est conclu
<p>Titre III Institutions représentatives du personnel I-Délégués du personnel 4. Organisation des élections Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (y compris l'organisation du vote par correspondance) font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les dispositions des articles L. 423-2, L. 423-3, L. 423-6, L. 423-13 et L. 423-14 du code du travail, ainsi que les principes généraux du droit électoral. Les élections se tiendront en période de haute saison. Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement des délégués du personnel qu'en cas de demande - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives - d'élections de délégués du personnel. A l'occasion de ces élections, une réunion d'information pourra être organisée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en dehors des heures de travail, sauf accord particulier avec la direction de l'établissement. Il en sera également ainsi lorsque l'employeur prendra l'initiative de la mise en place de délégués du personnel dans les conditions réglementaires. En cas de carence, les dispositions de l'article L. 423-18 doivent être appliquées.</p> <p>2. Conditions d'électorat et d'éligibilité a) Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise ; b) Sont éligibles - à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise - les électeurs âgés de 18 ans accomplis, travaillant dans l'entreprise dès lors qu'ils ont effectué 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années. Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature. Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont les mêmes pour l'élection de l'ancien Comité d'entreprise (titre III- II Comité d'entreprise)</p>	<p>Dispositions relatives aux DP et aux CE Article 24.1 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 dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories. Article 24.2 Appréciation des effectifs Les modalités d'appréciation des effectifs sont déterminées selon les dispositions des articles L. 2312-8 pour les délégués du personnel et L. 2322-6 pour le comité d'entreprise.</p> <p>Article 24.3 Conditions d'électorat Sont électeurs les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.</p> <p>Article 24.4 Conditions d'éligibilité Sont éligibles les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins. Les autres conditions d'éligibilité sont fixées respectivement par les articles L. 2314-16 pour les délégués du personnel et L. 2324-15 pour les membres du comité d'entreprise.</p>

Titre IX Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

I.-Préavis. -Démission ou licenciement

En cas de licenciement d'un salarié non cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le délai-congé sera de 2 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, 1 jour par l'employeur, 1 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.

47 Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié alors qu'il compte **au moins 1 an d'ancienneté** dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit, sauf faute grave, lourde ou force majeure, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée dans les conditions ci-après :

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

- **1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;**
- portée à 2/5 de mois de salaire pour les années d'ancienneté effectuées au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète ces indemnités seront proratisées.

b) Cadres

Cadres comptant moins de 5 ans d'ancienneté :

- **1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté dans la fonction de cadre.**

Cadres comptant 5 ans d'ancienneté et plus :

- **1/2 mois de salaire par année d'ancienneté dans la fonction de cadre jusqu'à 5 ans ;**

- 1 mois de salaire pour chacune des années suivantes dans la fonction de cadre.

Le temps passé, le cas échéant, en qualité de non-cadre sera pris en compte, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, selon le barème défini au paragraphe a.

En cas d'année incomplète ces indemnités seront proratisées.

Etant précisé que le montant de l'indemnité ci-dessus ne pourra dépasser, pour les cadres, l'équivalent de 12 mois de traitement calculés dans les conditions ci-après, porté à 15 mois pour les cadres ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

c) **Salaire de référence** : Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le **1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, la moyenne des 3 derniers mois**, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise, bénéficieront d'une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

<p>Le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois, ou le salaire moyen des 12 derniers mois, si celui-ci est supérieur au salaire moyen des 3 derniers mois.</p> <p>Les gratifications de caractère contractuel sont prises en compte pro rata temporis annuel.</p>	
<p>Titre X : congés payés, autres congés, jours fériés, absences II-périodes assimilées à un temps de travail effectif</p> <p>Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les périodes de congés payés ; - les périodes de congés au titre de la formation continue ; - les périodes de congés de formation économique, sociale et syndicale, définies aux articles L. 451-1 et L. 451-2 du code du travail ; - les périodes de repos compensateur des heures supplémentaires, ainsi que les périodes de repos compensateur de remplacement ; - les périodes de congés de maternité, conformément à l'article L. 223-4 du code du travail ; - les congés d'adoption (art. L. 122-26) ; - les congés pour enfants malades prévus par la présente convention ; - les absences pour événements familiaux ou exceptionnels prévus à la présente convention ; - les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail, ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ; - les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an ; - les périodes d'instruction militaire obligatoires ; - les périodes de chômage partiel total dans la limite de 2 quatorzaines; - les absences liées au droit syndical. <p>III. - Périodes non assimilées à un temps de travail effectif</p> <p>Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les jours de maladie, au-delà de 15 jours par an ; - les périodes de chômage partiel total au-delà de 2 quatorzaines - les périodes de grève ; - et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés. <p>IV. - Modalités et période de prise des congés</p> <p>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.</p> <p>La période des congés est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre. Sur cette période doit être accordée une fraction d'au moins 12 jours ouvrables de congés continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.</p> <p>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 :</p>	<p>56 Détermination du travail effectif</p> <p>Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les absences pour accident du trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 année ; - le temps passé aux réunions des instances paritaires (commissions paritaires nationales, OPCA-Formahp, CPNEFP, commission nationale paritaire de suivi) et généralement l'ensemble des absences prévues par l'accord du 20 février 2001, créant le FONGESMES ; - le temps passé aux réunions de l'observatoire économique créé par l'accord du 7 novembre 2001 ; - le temps passé aux réunions du comité de pilotage et de suivi dans le cadre du contrat d'études prospectives ; - les congés de courte durée, prévus par la présente convention ; - les congés accordés à l'occasion de la maladie d'un enfant dans les limites des dispositions de l'article 61 " Congés pour enfant malade " ; - les absences justifiées par la maladie non professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite des 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence ; - au-delà de ces 30 premiers jours considérés comme travail effectif, l'absence donne droit à la moitié du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période. <p>En tout état de cause, le calcul du droit à congé cesse au 1er juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait retravaillé au préalable pendant au moins 1 mois.</p>

<p>- 2 jours de plus lorsque le congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 jours ; - 1 jour de plus lorsque ce congé est compris entre 3 et 5 jours.</p>	
<p>Titre X Congés payés, autres congés, jours fériés, absences 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ; - mariage du salarié : 4 jours ; - mariage d'un enfant : 2 jours ; - décès du conjoint, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours ; - décès du père ou de la mère : 2 jours ; - décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ; - décès des grands-parents, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère ou de la belle-sœur : 1 jour ; - présélection militaire : dans la limite de 3 jours. <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>60 - Congés pour événements familiaux Les absences du salarié motivées par les événements familiaux prévus ci-dessous seront, sur justifications, rémunérées comme temps de travail effectif dans les limites et conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrables. - décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint : 2 jours ouvrables. - mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables. - mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable. - mariage du salarié : 5 jours ouvrables. - mariage du père et/ou de la mère : 1 jour ouvrable. - adoption d'un enfant pour le père ou la mère (sauf si congé d'adoption) : 3 jours ouvrables. - naissance d'un enfant pour le père : 3 jours ouvrables. <p>Il est accordé aux salariés ayant adopté un enfant une autorisation d'absence particulière de 16 semaines sous réserve qu'ils aient justifié de l'ouverture du droit au congé d'adoption de 10 semaines par leur caisse d'allocations familiales.</p> <p>La période différentielle non indemnisée par les organismes sociaux sera rémunérée par l'établissement sur la base des indemnités journalières versées antérieurement par lesdits organismes.</p> <p>Un jour supplémentaire ou deux au maximum pourront être accordés selon que les cérémonies ont lieu respectivement à plus de 300 ou 500 kilomètres.</p> <p>Pour l'application des dispositions ci-dessus, les droits reconnus aux couples mariés sont étendus à ceux vivant en concubinage notoire sous réserve de justification de ce concubinage ou à ceux ayant conclu un pacte civil de solidarité sous réserve de sa justification.</p> <p>Ces absences sont assimilées à un travail effectif pour le calcul des droits à congés payés qui doivent être pris au moment de l'événement, c'est-à-dire dans la quinzaine où se situe l'événement, et ne peuvent être refusées le jour de l'événement si le salarié l'a demandé.</p> <p>S'il s'agit de jours accordés à l'occasion d'un décès, ces jours ne pourront s'imputer sur les congés payés qui seront soldés ultérieurement.</p>

<p>Titre X Congés payés, autres congés, jours fériés, absences B III-Congés pour enfants malades Conformément aux dispositions légales (art. L. 122-28-8), tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Sur ce congé, 2 jours par an pourront être rémunérés si l'enfant malade est âgé de moins de 12 ans. Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge. La gravité de la maladie ou de l'accident nécessitant la présence permanente du salarié auprès de l'enfant est attestée sur présentation d'un certificat médical. Le handicap grave de l'enfant est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale (décret n° 95-1009 du 12 septembre 1995, JO du 14 septembre 1995) prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale. La période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois. Elle peut être renouvelée une fois. L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.</p>	<p>61 Congés pour enfants malades Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé par année civile déterminé selon les modalités ci-dessous :</p> <p>-1 ou 2 enfants : 12 jours ouvrables par salarié ou pour l'ensemble du couple ;</p> <p>-à partir du troisième enfant, il sera fait application de l'article L. 1225-61 du code du travail, si ces dispositions s'avèrent plus favorables que celles de l'alinéa ci-dessus.</p> <p>Les 3 premiers jours ouvrables de l'ensemble de ces jours de congés par année civile seront rémunérés comme temps de travail.</p> <p>Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.</p>
<p>Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences B- Autres congés I-Congé de maternité et d'adoption Des congés de maternité ou d'adoption sont accordés conformément aux dispositions légales.</p> <p>Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences A. - Congés payés VIII. - Congés des jeunes mères de famille Le congé supplémentaire des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année est de 2 jours par enfant à charge ou d'un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.</p>	<p>62-Congé de maternité Article 62 Les salariées comptabilisant 6 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement au début du congé de maternité auront droit pendant toute la durée du congé maternité définie légalement à des indemnités complémentaires, dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues par la sécurité sociale, elles perçoivent l'équivalent du salaire net qu'elles auraient perçu si elles avaient travaillé pendant cette période.</p> <p>Les femmes enceintes bénéficieront, à compter de la fin du 2e mois de grossesse, d'une réduction de 10 % de leur durée quotidienne de travail, avec maintien de leur rémunération.</p> <p>Indépendamment du congé de maternité, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché pourra être affectée, à sa demande ou à celle du médecin du travail, à un poste de jour, sans diminution de sa rémunération, dans les conditions de l'article L. 1225-7 du code du travail.</p>

<p>Congé paternité</p> <p>Il n'existe pas de stipulations spécifiques pour le congé paternité dans la convention collective du thermalisme</p> <p>Titre X : Congés payés, autres congés, jours fériés, absences B. - Autres congés 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 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</p>	<p>63-Congé de paternité Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.</p> <p>Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement, lors de la naissance de l'enfant, aura droit pendant la durée du congé de paternité défini légalement, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières versées par la sécurité sociale, il bénéficie de l'équivalent du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période</p> <p>Article 65 congé parental Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions définies légalement.</p> <p>Ce congé peut être prolongé de 1 année en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, dans les conditions définies par l'article L. 1225-49 du code du travail.</p>
<p>B- Autres congés I-Congé de maternité et d'adoption Des congés de maternité ou d'adoption sont accordés conformément aux dispositions légales.</p>	<p>64-Congé adoption Les salariés comptant 6 mois d'ancienneté ininterrompue au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption auront droit, pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit, en application de l'article L. 1225-37 du code du travail, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues par la sécurité sociale, ils perçoivent l'équivalent du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé pendant cette période.</p>
<p>Contribution conventionnelle Absence de contribution conventionnelle</p>	<p>Contribution conventionnelle Accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial fixe pour l'entreprise un montant de cotisation de 0,007% de la masse salariale brute annuelle.</p>
<p>Formation professionnelle Stipulations harmonisées par accord du 8 décembre 2021 sur la formation professionnelle et l'apprentissage, en cours d'extension</p>	<p>Formation professionnelle Stipulations harmonisées par accord du 8 décembre 2021 sur la formation professionnelle et l'apprentissage, en cours d'extension</p>

