

Convention Collective Nationale des Industries du Camping

Avenant du 14 décembre 2012 relatif aux annexes catégorielles « ouvriers », « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et « ingénieurs et cadres »

Préambule

Entre 2011 et 2012, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives de la Convention Nationale des Industries du Camping ont entrepris ensemble une rénovation des annexes catégorielles relatives aux « ouvriers », aux « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et « ingénieurs et cadres » de la Convention Collective.

Les différentes contributions ont permis aux partenaires sociaux de la branche de ratifier un accord en date du 19 janvier 2012 qui a annulé et remplacé les dispositions des annexes catégorielles de la convention collective telles qu'issues du texte de base du 13 janvier 1970 et de son actualisation du 10 décembre 1991.

Au cours de l'année 2012, et après le dépôt de l'accord susmentionné mais avant la demande d'extension, la délégation patronale a constaté des erreurs matérielles ou des inégalités de traitement susceptibles de créer des déséquilibres entre les droits des différentes catégories des annexes.

Les différentes délégations ont par conséquent souhaité corriger ces erreurs. C'est ainsi qu'elles sont parvenues à un nouvel accord portant sur des situations et articles précis, le 14 décembre 2012. Pour des raisons pratiques, le présent accord sera fondu dans les annexes catégorielles afin de proposer un seul et même texte dans le cadre de la procédure de demande d'extension ;

Ceci ayant été exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Annexe catégorielle « ETDAM »

• **Article 9: Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

1. Six mois après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident professionnel ou non, dûment justifiée par certificat médical, et contre visite s'il y a lieu, tout ETDAM bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après :
 - De six mois à trois ans de présence : les 30 premiers jours à 90 p.100 de la rémunération de référence, et les 30 jours suivants à 80 p.100 de la rémunération de référence ;
 - De plus de trois ans à cinq ans de présence : deux mois à 90 p.100 de cette rémunération ;
 - Après cinq ans de présence : deux mois et demi à 100 p.100 et, par période supplémentaire de cinq ans, un mois à 70 p.100 de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira au maximum qu'une période de cinq mois et demi.
2. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de douze mois consécutifs, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle résultant du 1 ci-dessus.
3. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4. La rémunération de référence pour l'indemnisation est la rémunération mensuelle réelle que l'ETDAM aurait perçue s'il avait continué à travailler.
5. De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le salarié perçoit :
 - De la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement ;
 - Des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
 - De tout régime de prévoyance, mais pour la seule part correspondant au versement de l'employeur ;
 - Des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

- En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

- **Article 13 : Retraite**

1. Départ en retraite

Tout ETDAM qui prendra sa retraite à partir de l'âge légal aura droit à une indemnité de départ égale à :

- Un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Un mois et demi de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois et demi de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Et un demi-mois supplémentaire par tranche de dix ans d'ancienneté.

Tout ETDAM qui est en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge légal en raison des dispositions spécifiques relatives aux carrières longues aura droit à :

- la moitié de l'indemnité ci-dessus s'il a plus de dix ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise
- la totalité s'il a plus de vingt années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédent le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des douze derniers mois.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas être inférieure, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit au douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

2. Mise à la retraite

Conformément à l'article L.1237-5 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié pour mise à la retraite d'office à partir de 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale, doit l'interroger par écrit tous les ans, trois mois au moins avant son anniversaire (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent paragraphe, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer au salarié sa mise à la retraite augmentera au même rythme que l'âge requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite à partir de soixante-cinq ans avec son accord doit verser une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec elle.

3. L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales.

Toutefois, si un salarié a été licencié, puis réembauché dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

Article 2 : Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Afin de prendre en compte les remarques effectuées par le Ministère des Affaires sociales et de la Santé, il est proposé et adopté le tableau ci-dessous qui synthétise l'ensemble des indemnisations des absences pour maladie ou accident s'agissant des trois catégories professionnelles. (Articles 13 de l'annexe Ouvriers, 9 de l'annexe ETDAM et 12 de l'annexe Cadres)

Ancienneté du salarié	Ouvrier Camping		ETAM Camping		Cadres Camping	
0 à 0,5 an	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour
0,5 an à un an	30 jours à 90%	30 jours à 80%	30 jours à 90%	30 jours à 80%	45 jours à 100%	45 jours à 50%
1 à 3	30 jours à 90%	30 jours à 80%	30 jours à 90%	30 jours à 80%	45 jours à 100%	45 jours à 66%
3 à 5	60 jours à 90%		60 jours à 90%		60 jours à 100%	60 jours à 50%
5 à 6	75 jours à 100%		75 jours à 100 %		90 jours à 100%	90 jours à 50%
6 à 10	75 jours à 100%	10 jours à 70%	75 jours à 100%	10 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
10 à 11	75 jours à 100%	30 jours à 70%	75 jours à 100 %	30 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
11 à 15	75 jours à 100%	30 jours à 70%	75 jours à 100 %	30 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
15 à 16	75 jours à 100%	60 jours à 70%	75 jours à 100 %	60 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
16 à 20	75 jours à 100%	60 jours à 70%	75 jours à 100 %	60 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
20 à 21	75 jours à 100%	90 jours à 70%	75 jours à 100 %	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
21 à 25	75 jours à 100%	90 jours à 70%	75 jours à 100 %	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
25 à 26	75 jours à 100%	90 jours à 70%	75 jours à 100 %	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
26 à 30	75 jours à 100%	90 jours à 70%	75 jours à 100 %	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
30 à 31	80 jours à 100%	90 jours à 70%	80 jours à 100 %	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%
31 et plus	90 jours à 100 %	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 70%	90 jours à 100%	90 jours à 50%

Article 3 : Date d'effet - Extension

Le présent accord prendra effet entre les parties signataires au 01 janvier 2013. Elles conviennent expressément de demander l'extension de cet accord.

Il entrera alors en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés concernés le 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Levallois, le 14 décembre 2012.

Suivent les signatures des organismes ci-après :

- Fédération Française des Industries du Sport et des Loisirs – **fifas** – secteur camping
- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (**CFDT**)
- Fédération **CFTC** – CMTE (Chimie, Mines, Textiles, Energie)
- Fédération Générale Force Ouvrière – **FO**