

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

AVENANT DU 19 JANVIER 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251216M
IDCC : 1618

PRÉAMBULE

En 2010, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives de la convention nationale des industries du camping ont souhaité entreprendre une mise à jour du texte de la convention collective.

Entre 2011 et le premier semestre de l'année 2012, la commission patronale s'est réunie en groupe de travail et quatre commissions paritaires ont été organisées qui ont permis un examen approfondi des annexes catégorielles de la convention collective.

A l'issue de ce dialogue, l'ensemble des contributions patronales et syndicales ont été compilées pour aboutir à une proposition collective de réécriture de certains articles dans le sens d'une mise en conformité avec les dispositions législatives intervenues ces dernières années en matière sociale des annexes catégorielles relatives aux ouvriers, aux employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) et ingénieurs et cadres.

C'est dans ce contexte, et conformément au livre II de la seconde partie du code du travail, que les partenaires sociaux de la branche ont ratifié le présent accord qui annule et remplace 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.

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

« ANNEXE CATÉGORIELLE "OUVRIERS" »

Article 1^{er}

Salaires minima

Le salaire minimum en dessous duquel aucun ouvrier de plus de 18 ans ne peut être rémunéré est déterminé en annexe à la présente convention et ne peut être en tout état de cause inférieur au Smic.

Article 2

Rémunération de la main-d'œuvre juvénile

1. Conformément aux dispositions légales, la durée du travail effectif des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure, temps de formation compris, ni à 35 heures par semaine, ni à 8 heures par jour (35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires).

2. Les jeunes de moins de 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans. Toutefois, l'abattement est supprimé pour les jeunes ayant 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

3. Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux jeunes de 16 à 18 ans, d'une part, aux salariés de 18 à 25 ans, d'autre part, qui bénéficient de périodes de professionnalisation dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-5 et suivants du code du travail.

Dans ce cas, en effet, leur situation juridique comme les modalités de leur rémunération sont fixées par les articles susvisés et leur décret d'application.

Article 3

Prime d'ancienneté

Les bénéficiaires du présent avenant reçoivent une prime d'ancienneté calculée en majorant la rémunération mensuelle réelle du taux suivant :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions des clauses générales. La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 4

Païement des salariés

1. La rémunération des ouvriers est mensualisée, c'est-à-dire qu'elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

2. La rémunération mensuelle minimum est le produit de l'horaire mensuel (151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures) par le salaire horaire minimum tel qu'il est défini à l'article 1^{er}.

3. Hors aménagement du temps de travail, les rémunérations des ouvriers mensualisés sont adaptées à l'horaire réel. C'est ainsi que :

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de même, ces rémunérations impliquent de la part du salarié l'exécution du temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire ayant servi à leur détermination : en conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception de celles dont l'indemnisation est prévue par la loi, ou qui résultent d'absences autorisées de courte durée, qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un dépassement d'horaire ;
- pour toutes les heures non effectuées et donnant lieu à retenue sur la rémunération mensuelle forfaitaire, cette retenue sera calculée au prorata du nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours du mois considéré dans l'établissement ou le service du salarié concerné.

4. Les bénéficiaires de la présente annexe sont payés une fois par mois. Un acompte est versé, au plus une fois par mois, à la fin de quinzaine, au salarié qui en fait la demande. Le montant de cet acompte est égal à la moitié de la rémunération mensuelle nette.

Article 5

Outillage individuel

L'outillage nécessaire, et approprié à la nature du travail et à l'exercice de la profession, est fourni par l'entreprise.

Article 6

Travaux dangereux, sales, insalubres

Pour tous travaux effectués dans des conditions particulièrement pénibles, sales, dangereuses ou insalubres (par exemple, emploi des produits toxiques, nocifs ou corrosifs), des indemnités ou fournitures en nature, distinctes du salaire, seront attribuées pour tenir compte de ces conditions.

Les indemnités ou fournitures éventuelles dont il s'agit seront déterminées dans chaque entreprise en accord avec les instances représentatives du personnel ou, à défaut, avec les intéressés. Le maintien de ces dispositions est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées.

Toute variation de ces causes entraînerait la révision de ces dispositions.

Ces indemnités ou fournitures ne dispensent ni les employeurs ni les travailleurs de prendre les mesures de précaution et de prévention qu'impliquent les causes de danger ou d'insalubrité inhérentes à ces travaux.

La loi du 2 juillet 1990, insérée à l'article L. 1242-6 du code du travail, prévoit les conditions particulières d'exécution des travaux dangereux, sales et insalubres pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Article 7

Nettoyage des machines

Lorsque le nettoyage des machines n'est pas effectué par un personnel ou un service spécial mais est confié aux ouvriers travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 8

Petits déplacements

Pour tout travail effectué en dehors de l'atelier ou du chantier où l'ouvrier a été embauché, les conditions suivantes seront appliquées :

a) Paiement des frais de transport sur la base du tarif kilométrique SNCF ou des transports urbains communs.

b) L'horaire de travail commencera soit à l'atelier, soit sur le lieu de travail.

Dans ce dernier cas, le temps nécessaire pour se rendre au chantier sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

c) Une indemnité correspondant à deux fois le salaire horaire minimum du manœuvre ordinaire sera due lorsque l'éloignement du lieu de déplacement ne permettra pas à l'ouvrier de prendre son repas de midi à son lieu habituel.

Article 9

Grands déplacements

L'ouvrier travaillant en déplacement, quels que soient le lieu et les conditions d'embauche, et ne pouvant rentrer à son domicile chaque jour, recevra une indemnité de grand déplacement.

L'indemnité allouée doit permettre le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, être agréée par les parties et conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise (charte voyage, chèque entreprise...). Elle est due pour tous les jours ouvrables ou non.

L'ouvrier accidenté ou malade continuera de percevoir ses indemnités de déplacement jusqu'à son rapatriement autorisé par son médecin traitant.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu en déplacement, le rapatriement du corps et les frais d'obsèques seront à la charge de l'entreprise.

Les voyages en France métropolitaine et pays limitrophes s'effectueront dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 500 kilomètres : un voyage de détente aller et retour toutes les semaines ;
- au-delà de 500 kilomètres : au moins un voyage de détente aller et retour toutes les quatorzaines ;

Pour ce temps de détente, l'ouvrier devra pouvoir bénéficier d'un repos de 48 heures minimum ;

- lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 kilomètres, les conditions dans lesquelles l'ouvrier pourra bénéficier de voyages de détente seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Les voyages, quels qu'ils soient, comportent :

1. Les prix du voyage en 2^e classe SNCF ainsi que les frais de transport des bagages de l'intéressé et de l'outillage ;

2. Le paiement du temps effectif de voyage, plus 1 heure, depuis le départ du lieu de travail jusqu'à la gare d'arrivée du domicile de l'ouvrier et vice versa, dans les mêmes conditions que les heures effectivement travaillées, sans majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire habituel.

Le taux des heures indemnisées pour voyage de détente sera déterminé après l'horaire hebdomadaire du personnel déplacé, à l'exclusion des heures qui pourraient être qualifiées de supplémentaires si elles correspondaient à du travail effectif.

L'ouvrier sera, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins 4 jours à l'avance.

En cas d'élections prud'homales, d'élections nationales, ou à la sécurité sociale, l'ouvrier, après avoir averti son employeur, pourra rentrer chez lui pour participer à ces élections. Toutefois, si la date du voyage de détente est avancée par rapport à ces élections, le voyage de détente sera reculé d'autant.

L'ouvrier en grand déplacement, qui a droit à l'un des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 28 des clauses générales, a droit également à un voyage exceptionnel indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus.

Article 10

Travail continu ou par poste

En dehors de l'horaire normal comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas le midi, le travail peut s'effectuer de façon continue ou par poste dans l'ensemble ou une partie de l'usine.

Dans le cas d'organisation du travail continu ou par poste :

Un tableau nominatif des équipes affiché sur le lieu de travail est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle.

Le changement de poste devra normalement s'effectuer chaque semaine.

Les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de 35 heures seront applicables à cette répartition du travail.

De plus, si ces équipes sont amenées à travailler un jour non ouvrable, elles auront droit aux majorations prévues à l'article 24 de la convention.

Chaque salarié aura droit à :

- un repos de 1/2 heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte dans le local prévu à cet effet ; ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;
- une indemnité dite “de panier” :
 - pour les postes de jour, 60 % minimum du minimum garanti, visé à l'article L. 3231-12 du code du travail ;
 - pour les postes de nuit (postes pour lesquels la pause est prise entre 21 heures et 6 heures), 125 % du minimum garanti ;
 - à une majoration de 20 % du salaire effectif, pour toutes les heures commencées et comprises entre 21 heures et 6 heures. On entend par salaire effectif, le salaire de base plus prime d'ancienneté.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les entreprises industrielles qui ont conclu un accord en application des dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail.

Article 11

Jours fériés

Sous réserve de satisfaire aux conditions mentionnées ci-après, le chômage des jours fériés légaux ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle.

Ces jours fériés sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

Les conditions exigées pour bénéficier des dispositions du présent article sont :

- au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant celui-ci. Toutefois, l'indemnisation est acquise au salarié qui n'a été absent que l'un des deux jours de travail susvisés, si son absence a été préalablement dûment autorisée ou justifiée.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Le 1^{er} Mai est un jour férié, chômé et rémunéré pour tous les salariés, les hommes et femmes, quel que soit leur âge (art. L. 3133-4 du code du travail).

Pour la journée du 1^{er} Mai non travaillée, les salariés payés mensuellement doivent percevoir le salaire qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé. Au cas où des heures supplémentaires sont habituellement effectuées, celles-ci ne sont pas réduites.

Aucun salaire n'est dû si le 1^{er} Mai coïncide avec un jour non travaillé : “dimanche ou repos hebdomadaire”.

Article 12

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1. Six mois après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment justifiée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, tout ouvrier bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après :

- de 6 mois à 3 ans de présence : 30 jours à 90 % de la rémunération de référence, et les 30 jours suivants à 80 % de la rémunération de référence ;
- de plus de 3 ans à 5 ans de présence : 2 mois à 90 % de cette rémunération ;

– après 5 ans de présence : 2 mois et demi à 100 % et, par période supplémentaire de 5 ans, 1 mois à 70 % de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira, au maximum, qu'une période de 5 mois et demi.

2. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de 12 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 le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de celle correspondant à 3 jours de travail, sauf en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La rémunération mensuelle réelle est évaluée sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période et des libéralités aléatoires ou temporaires) ;
- d'autre part, de la durée du travail dans l'atelier de l'intéressé pendant son absence (à l'exception des heures supplémentaires qui auraient un caractère exceptionnel).

Dans le cas où l'absence du salarié se situe pendant une période de chômage partiel, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles de chômage partiel que l'intéressé aurait perçues s'il n'avait pas été absent.

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 déduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour 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

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai ;

- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant cette période, les délais de prévenance sont les suivants :

a) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures après 8 jours de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 14

Préavis

1. Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis de :

a) En cas de démission du salarié :

- 1 mois, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

b) En cas de licenciement par l'employeur :

- 1 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 2 ans ;
- 2 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins 2 ans.

2. Le licenciement doit être notifié dans les formes légales.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour motif économique pourra quitter l'entreprise en cours de préavis sans avoir à respecter les dispositions qui précèdent, et en conservant le bénéfice de son licenciement.

Article 15

Absences pour recherche d'emploi

1. En cas de licenciement par l'employeur

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant 50 heures par mois.

Les modalités d'utilisation de ces heures pour recherche d'un emploi feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

A défaut d'un tel accord, les heures en cause seront réparties, pour une durée égale, sur les jours ouvrés de la période de préavis, et chaque partie décidera, alternativement, du moment où le salarié pourra s'absenter.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement.

2. En cas de démission

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant 50 heures au total.

Les modalités d'utilisation de ces heures sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

Ces heures ne donnent pas lieu à rémunération, sauf dans les deux cas suivants :

a) Lorsque l'horaire pratiqué dans l'établissement ou section d'établissement où travaille ce salarié aura été, pendant plus de 2 mois consécutifs, inférieur à 35 heures.

b) En cas de licenciement collectif pour motif économique, lorsque le départ volontaire du salarié aura pour effet d'annuler le préavis donné à un autre salarié dans le cadre du licenciement économique.

Article 16

Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ouvrier licencié, sans faute grave de sa part, comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de cette indemnité de licenciement se décompose comme suit :

a) De 1 année d'ancienneté à 5 ans d'ancienneté : 3/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

b) De 6 années d'ancienneté à 10 ans d'ancienneté : 4/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

c) Au-dessus de 10 ans d'ancienneté : 5/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise.

d) Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de quinzièmes correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de quinzièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, et en y incluant tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Toutefois, si le calcul effectué en retenant le tiers de la rémunération des 3 derniers mois est plus avantageux pour l'intéressé, c'est la solution qui sera retenue, étant précisé que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

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

Article 17

Retraite

1. Départ en retraite

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

- 1 mois de salaire s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire s'il a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire s'il a 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire s'il a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 1/2 mois supplémentaire par tranche de 10 ans d’ancienneté.

Tout ouvrier 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 10 ans et moins de 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- la totalité s’il a plus de 20 années d’ancienneté dans l’entreprise.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas être inférieure, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des 3 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 pour mise à la retraite d’office du salarié, 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, 3 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 de 1 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 65 ans avec son accord doit verser une indemnité qui ne peut être inférieure à l’indemnité légale ou conventionnelle 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.

ANNEXE CATÉGORIELLE “ETDAM”

Article 1^{er}

Domaine d’application

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d’application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping.

Article 2

Période d’essai

La durée de la période d’essai est fixée à 2 mois pour les employés, les agents de maîtrise, les dessinateurs et les techniciens.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai ;
- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

a) En cas de rupture de la période d'essai, hors faute grave, à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

b) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures après 8 jours de présence.

Dans ce cas, le salaire dû sera calculé au prorata des journées écoulées (dimanches et jours fériés compris) en divisant par 30 les appointements mensuels convenus avec l'intéressé.

Article 3

Promotion

En cas de poste vacant ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux ETDAM employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, les ETDAM pourront être soumis à une période d'adaptation non renouvelable d'une durée équivalente à la durée de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'ils sont appelés à occuper. Dans le cas où cette période d'adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration des salariés intéressés dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 4

Appointements

Les ETDAM seront appointés exclusivement au mois.

Les appointements minima au-dessous desquels aucun ETDAM de plus de 18 ans ne peut être rémunéré chaque mois sont déterminés en annexe de la présente convention.

Pour l'appréciation du salaire minimum mensuel, il ne sera pas tenu compte des primes ayant un caractère de remboursement de frais, et, si elles existent :

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes basées sur l'assiduité ;
- des primes exceptionnelles ;
- de la prime d'ancienneté ;
- de toutes primes qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

Tout ETDAM assurant de façon satisfaisante l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue, supérieure à 2 mois, recevra à partir du 3^e mois, en plus de son salaire et de sa prime d'ancienneté s'il y a lieu, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre

les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du collaborateur dont il assure l'intérim.

Toutefois, cette indemnité ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à celle perçue par le titulaire du poste.

Article 5

Appointements des jeunes employés

1. Conformément aux dispositions légales, la durée du travail effectif des jeunes employés de moins de 18 ans ne peut être supérieure, temps de formation compris, ni à 35 heures par semaine, ni à 8 heures par jour (35 par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires).

2. Les jeunes employés de moins de 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans.

Toutefois, l'abattement est supprimé pour les jeunes ayant 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

3. Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux jeunes de 16 à 18 ans, d'une part, aux salariés de 18 à 25 ans, d'autre part, qui bénéficient de périodes de professionnalisation dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-5 et suivants du code du travail.

Dans ce cas, en effet, leur situation juridique comme les modalités de leur rémunération sont fixés par les articles susvisés et leur décret d'application.

Article 6

Prime d'ancienneté

Les ETDAM bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée en majorant la rémunération mensuelle réelle du taux suivant :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

La prime d'ancienneté devra figurer sur le bulletin de paie.

Article 7

Congés de maternité

Les congés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, seront organisés conformément aux conditions prévues par l'article L. 1225-17 du code du travail :

Dans la limite de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après, la collaboratrice recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les indemnités servies par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, ces dernières indemnités n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

Article 8

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 6 mois à 3 ans de présence : les 30 premiers jours à 90 % de la rémunération de référence, et les 30 jours suivants à 80 % de la rémunération de référence ;
- de plus de 3 ans à 5 ans de présence : 2 mois à 90 % de cette rémunération ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % et, par période supplémentaire de 5 ans, 1 mois à 70 % de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira au maximum qu'une période de 5 mois et demi.

2. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de 12 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 9

Rupture consécutive à une absence pour maladie ou accident

1. Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement de l'ETDAM absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Celui-ci conservera les droits acquis, à la date de la notification, aux indemnités de maladie prévues par l'article 8 ci-dessus et, dans le cas où il perdrait ses droits de réintégration dans son emploi conformément aux dispositions de l'article 41 des clauses générales, il recevra l'indemnité de préavis prévue à l'article 10 ci-après.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 12 ci-dessous, le salarié ainsi remplacé percevra, en même temps que l'indemnité de préavis, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté conformément à l'article 12 ci-après.

2. Durant la période de maladie qui surviendrait au cours de l'exécution du préavis, l'ETDAM bénéficiera des avantages prévus à l'article 8, ces avantages ne pouvant être exigés au-delà du terme du préavis.

3. Au cours de l'absence de l'ETDAM pour maladie l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser à l'intéressé les indemnités prévues à

l'article 8 ci-dessus jusqu'au jour où s'ouvre la période de préavis collectif et dès lors de lui accorder son indemnité de préavis, complétée le cas échéant par l'indemnité de licenciement.

Article 10

Préavis

1. Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis de :

a) En cas de démission :

- 1 mois pour les ETDAM dont les emplois sont affectés des coefficients 128 à 215 ;
- 2 mois pour ceux dont les emplois sont affectés des coefficients 221 et au-dessus.

b) En cas de licenciement :

- 1 mois pour les ETDAM dont les emplois sont affectés des coefficients 128 à 215, et qui ont une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les ETDAM dont les emplois sont affectés des coefficients 221 et au-dessus, ainsi que pour ceux qui, quel que soit leur coefficient, ont une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins 2 ans.

Le licenciement doit être notifié dans les formes légales.

2. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour motif économique pourra quitter l'entreprise en cours de préavis sans avoir à respecter les dispositions qui précèdent, et en conservant le bénéfice de son licenciement.

Même en cas de licenciement pour motif non économique, lorsque la moitié du préavis aura été exécuté, l'ETDAM licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'ETDAM congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans l'un et l'autre cas, l'employeur n'est tenu de payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ETDAM congédié.

Article 11

Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, l'ETDAM est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant 50 heures par mois.

Les modalités d'utilisation de ces heures pour recherche d'emploi feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

A défaut d'accord, les heures en cause seront réparties, pour une durée égale, sur les jours ouvrés de la période de préavis, et chaque partie décidera alternativement du moment où le salarié pourra s'absenter.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi en période de préavis ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Article 12

Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ETDAM licencié, sans faute grave de sa part, comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de cette indemnité de licenciement se détermine comme suit :

a) De 1 année d'ancienneté à 5 ans d'ancienneté : 3/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

b) De 6 années d'ancienneté à 10 ans d'ancienneté : 4/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

c) Au-dessus de 10 ans d'ancienneté : 5/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

d) Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de quinzièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de quinzièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra, lorsque l'indemnité de licenciement dépassera 2 mois de salaire, procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, compte tenu de la durée effective du travail, au cours de cette période, et en y incluant tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des clauses générales de la convention.

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 :

- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/2 mois supplémentaire par tranche de 10 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 de licenciement prévue à l'article 12 s'il a plus de 10 ans et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la totalité s'il a plus de 20 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas être inférieure, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 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, 3 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 de 1 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 65 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 14

Changement de résidence en métropole

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par l'ETDAM pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'ETDAM est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les conditions de la mobilité des ETDAM ainsi déplacés doivent être, en tout état de cause, précisées lors de la mutation professionnelle.

ANNEXE CATÉGORIELLE "INGÉNIEURS ET CADRES"

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer les fonctions de commandement.

Article 2

Domaine d'application

La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux ingénieurs et cadres des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping.

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Nota. – Dans les articles qui suivent, le terme “cadres” remplacera l'expression “ingénieurs et cadres” et s'appliquera à tous les bénéficiaires désignés à l'article 1^{er}.

Article 3

Appointements

La valeur du point (point FIFAS) pour le calcul des appointements minima (base 35 heures) est fixée conformément aux accords de salaires figurant en annexe (voir partie Salaires).

L'appointement mensuel minimum au-dessous duquel un cadre ne peut être rémunéré est obtenu en multipliant la valeur du point par le coefficient hiérarchique correspondant à son classement.

Article 4

Période d'essai

Tout engagement pourra comporter une période d'essai fixée à 4 mois maximum.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum de 3 mois à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai ;
- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant cette période, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée à :

a) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures après 8 jours de présence.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Les parties pourront, toutefois, décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée comme ci-dessus. Leur accord sur ce point devra faire l'objet d'un échange de lettre.

Le cadre invité à faire une période d'essai doit être informé par écrit, de façon précise, de la durée et des conditions de cette période d'essai, de l'emploi à pourvoir, de la classification envisagée et de la rémunération minimum garantie correspondante.

Article 5

Engagement ferme

Au plus tard à l'expiration de la période d'essai, tout cadre ayant satisfait aux conditions de travail exigées reçoit une lettre d'engagement ferme précisant :

- le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- les régimes de prévoyance et de retraite en vigueur dans l'entreprise ;
- éventuellement les clauses particulières.

Le cadre engagé sans période d'essai doit recevoir la même lettre.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation et, en particulier, celles ci-dessus énumérées.

Article 6

Vacance de poste

En cas de poste vacant ou de création d'emploi, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fera appel aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Si la vacance ne peut être pourvue par le jeu d'une promotion dans l'entreprise, elle sera signalée à l'Apec (association pour l'emploi des cadres).

Article 7

Déplacements

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur. Ces frais seront fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec les fonctions exercées par le cadre.

Article 8

Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives conformément aux règles internes aux entreprises.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 9

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 6 mois de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre bénéficiera du maintien de ses appointements mensuels, dans les limites ci-après :

- après 6 mois et jusqu'à 3 ans :
 - 1 mois et demi à 100 % ;
 - 1 mois et demi à 50 %.

- après 3 ans et jusqu'à 5 ans :
 - 2 mois à 100 % ;
 - 2 mois à 50 %.
- après 5 ans :
 - 3 mois à 100 % ;
 - 3 mois à 50 %.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par période de 5 années de présence, avec un maximum de 5 mois pour chacune d'elles.

2. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, à compter du premier jour de la maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

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. De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le cadre 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 non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances accident, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- les 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.

Pour soigner l'un de ses enfants gravement malade, il est accordé au cadre, sur justification médicale pouvant éventuellement donner lieu à contre-visite de l'entreprise, des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois.

Article 10

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

L'absence justifiée par incapacité du cadre résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constitue pas une rupture de contrat de travail, mais une suspension de ce contrat.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, il pourra être procédé par l'entreprise à un licenciement.

Si la notification du remplacement est faite pendant la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation ne serait pas terminée, les sommes restant dues à ce titre et sous les déductions prévues à l'article 11 seront ajoutées à l'indemnité de préavis.

Dans tous les cas, le préavis sera payé ainsi que l'indemnité de maladie sans que ces deux indemnités ne puissent se confondre l'une et l'autre.

Dans le cas où le cadre à qui a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci sera versée à l'expiration de la période d'indemnisation ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

Article 11

Préavis

La durée du préavis est liée à l'ancienneté dans l'entreprise :

- au cours des 2 premières années de service, elle est de 2 mois ;
- à partir de la 3^e année, elle est de 3 mois.

Le délai de préavis part de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant la rupture.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quand un cadre licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans être tenu de verser l'indemnité compensatrice lorsque la moitié de son préavis aura été exécutée, à la condition de prévenir son employeur au moins 1 semaine à l'avance.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur ; elles pourront être bloquées en une seule ou plusieurs fois.

Article 12

Indemnité de licenciement

1. Sauf cas de faute grave, il sera alloué au cadre licencié une indemnité distincte du préavis, calculée en fonction de l'ancienneté acquise en qualité de cadre dans l'entreprise. Cette indemnité, due après 1 an d'ancienneté comme cadre, sera calculée de la manière suivante :

Il est alloué par année d'ancienneté, dans chaque tranche :

- pour la tranche de 0 à 8 ans inclus, 2/10 de mois ;
- pour la tranche allant du début de la 9^e année à la fin de la 13^e année, 3/10 de mois ;
- pour la tranche au-delà de la 13^e année, 4/10 de mois.

Les fractions d'années d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Le salaire pris en considération sera le salaire du dernier mois de travail normal, primes, gratifications, intéressement, participation et avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

2. Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois. L'indemnité au moment de son licenciement sera calculée en tenant compte du salaire affecté au jour de son licenciement à son ancienne fonction ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste le moins rétribué et calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

3. Le cadre qui était précédemment ETDAM reçoit, en cas de licenciement, une indemnité calculée en ajoutant au temps passé comme ETDAM le temps passé comme cadre. Toutefois, cette indemnité de licenciement sera composée de deux éléments, le premier se rapportant à l'ancienneté acquise comme ETDAM et calculée suivant les dispositions de l'article 12 de l'annexe « ETDAM », le second se rapportant à l'ancienneté de cadre, décomptée du jour où l'intéressé a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise et calculée suivant les dispositions du présent article.

4. Cependant les dispositions précitées ne peuvent avoir pour effet de priver le cadre de la dernière tranche dont il aurait bénéficié s'il était resté ETDAM.

5. Si un cadre a été licencié puis réengagé dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité sera calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie en mois de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

Article 13

Retraite

1. Départ à la retraite

Tout cadre qui, avec l'accord écrit de l'employeur, et après l'avoir demandé 6 mois à l'avance, prend volontairement sa retraite à partir de l'âge légal bénéficie d'une indemnité de départ en retraite d'un montant égal à 50 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 ci-dessus.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à :

- 1 mois de salaire s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire s'il a 10 ans d'ancienneté.

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, 3 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 de 1 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 cadre à la retraite doit :

- observer un délai de préavis de 6 mois ;
- verser une indemnité d'un montant ne pouvant être inférieur à :
 - 1 mois de salaire s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - au-delà de 10 ans d'ancienneté, 50 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12, avec un minimum de 2 mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec celle-ci.

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

Toutefois, si un cadre a été licencié, puis réengagé 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.

La rémunération servant de référence pour le calcul de l'indemnité de retraite sera celle définie à l'article 12.

Article 14

Secret professionnel et clause de non-concurrence

1. Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions. Il a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé.

2. Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

Dans ce cas, l'interdiction doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement, elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat par accord entre les deux parties.

3. L'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur et n'est valable que si elle a, comme contrepartie pendant toute sa durée, une indemnité mensuelle spéciale au moins égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements comprenant les primes, gratification, intéressements, participation et avantage en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais, et de la participation légale des salariés aux résultats de l'entreprise.

4. La clause de non-concurrence peut, pendant l'exécution du contrat de travail, être résiliée par accord entre les parties. Dans ce cas, l'indemnité prévue au paragraphe 3 ne sera pas due.

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, au moment de la dénonciation, libérer, par écrit, le cadre de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 ci-dessus sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le cadre, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence ; l'employeur aura un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le cadre de la clause d'interdiction.

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 ci-dessus sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Article 15

Inventions

Les droits du cadre qui fait une invention sont définis par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et la loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 concernant le régime des brevets d'invention.

Il est rappelé que selon cette législation :

1. Les inventions faites par le cadre dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les conditions dans lesquelles le cadre inventeur, dans les conditions susvisées, bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par le contrat de travail, par accord d'entreprise ou par accord ultérieur entre le cadre intéressé et son employeur.

2. Lorsqu'une invention est faite par un cadre, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans certaines conditions, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son cadre.

Celui-ci doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation fonctionnant auprès de l'Institut national de la propriété industrielle, ou par le tribunal de grande instance.

3. Le cadre inventeur est mentionné comme tel dans le brevet ; il peut également s'opposer à cette mention.

4. Toutes les autres inventions du cadre lui appartiennent exclusivement, mais le cadre doit en informer l'employeur. »

Date d'effet. – Extension

Le présent accord prendra effet entre les parties signataires au 1^{er} juillet 2012. Elles conviennent expressément de demander l'extension de cet accord.

Il entrera alors en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés concernés le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Levallois, le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIFAS.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC.