

Brochure n° 3176

**Convention collective nationale**

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

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX ANNEXES CATÉGORIELLES « OUVRIERS », « EMPLOYÉS, TECHNICIENS,  
DESSINATEURS ET AGENTS DE MAÎTRISE (ETDAM) » ET « INGÉNIEURS ET CADRES »

NOR : ASET1350786M  
IDCC : 1618

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.

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

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

*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 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 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 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 :

- 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 demi-mois de salaire 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 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 à 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit à 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, et 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 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-après qui synthétise l'ensemble des indemnisations des absences pour maladie ou accident s'agissant des trois catégories professionnelles (art. 13 de l'annexe « Ouvriers », art. 9 de l'annexe « ETDAM » et art. 12 de l'annexe « Cadres »).

*(Voir tableau page suivante.)*

*Indemnisations des absences par maladie ou accident*

ANCIENNETÉ du salarié	OUVRIERS		ETAM		CADRES	
	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour
0 à 0,5 an						
0,5 an à 1 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 an à 3 ans	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 ans à 5 ans	60 jours à 90 %	60 jours à 90 % 75 jours à 100 %	60 jours à 90 % 75 jours à 100 %	60 jours à 90 % 75 jours à 100 %	60 jours à 100 %	60 jours à 50 %
5 ans à 6 ans	75 jours à 100 %				90 jours à 100 %	90 jours à 50 %
6 ans à 10 ans	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 ans à 11 ans	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 ans à 15 ans	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 ans à 16 ans	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 ans à 20 ans	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 ans à 21 ans	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 ans à 25 ans	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 ans à 26 ans	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 ans à 30 ans	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 ans à 31 ans	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 ans 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 1<sup>er</sup> 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 premier 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 organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FIFAS.

#### **Syndicats de salariés :**

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC.