

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale du camping du 13 janvier 1970 mise à jour par accord du 20 janvier 2015

**IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE**

*Annuaire officiel des conventions collectives françaises*

**IDCC 1618**

**TEXTE DE BASE EN VIGUEUR**

Texte de base : Convention collective nationale du camping du 13 janvier 1970 mise à jour par accord du 20 janvier 2015

**DERNIER AVENANT SALAIRES**

Accord n° S 36 du 5 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019

**RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE**

KALICONT000005635255

**URL OFFICIELLE**

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635255](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635255)

**DOCUMENT GÉNÉRÉ LE**

22 juin 2026 à 08:38

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•

Article 45 .....  
Article 46 .....  
Article 47 .....  
Article 48 .....  
Article 49 .....  
Article 50 .....  
Article .....

**Avenant salaires en vigueur** .....

Article .....  
Article 1er .....  
Article 2 .....  
Article 3 .....

**Avenant : Annexe relative aux ingénieurs et cadres** .....

Article 1 .....  
Article 2 .....  
Article 3 .....  
Article 4 .....  
Article 5 .....  
Article 6 .....  
Article 7 .....  
Article 8 .....  
Article 9 .....  
Article 10 .....  
Article 11 .....  
Article 12 .....  
Article 13 .....  
Article 14 .....  
Article 15 .....

**Avenant : Annexe du 5 mars 1974 relative au déplacement des délégués** .....

Article 3 .....  
Article 1er .....  
Article 2 .....

**Avenant : Accord-cadre du 10 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail** .....

Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....  
Article .....

**Avenant : Avenant du 19 janvier 2012 relatif à la mise à jour de la convention** .....

Article .....  
Article .....  
Article .....

Article .....

**Avenant : Avenant du 14 décembre 2012 relatif aux annexes catégorielles « Ouvriers », « Employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETI**

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article .....

**Avenant : Accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention**

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article 4 .....

Article .....

**Avenant salaires : Accord n° S 28 du 10 novembre 2000 relatif aux salaires** .....

Article .....

**Avenant salaires : Avenant n° S 31 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 et au 1er juillet 2012** .....

Article .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article 4 .....

Article 5 .....

**Lexique** .....

## SECTION 1

# Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du camping du 13 janvier 1970 mise à jour par accord du 20 janvier 2015

### ART. 1er

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain (y compris la Corse) les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication *et le négoce* (2) d'articles de camping et de loisirs confectionnés en différentes matières textiles et possédant des armatures en toutes matières (tentes, auvents, fauteuils, sièges, etc.) ainsi que la fabrication d'articles destinés au loisir tels que sacs à dos et sacs de sport en toutes matières sauf cuir.

Ces activités sont répertoriées aux anciens codes d'activités 17.4C et 19.2Z, eux-mêmes issus des anciens codes de nomenclature 54-02-08 « Articles divers de campement en tissus ».

Depuis la nomenclature de 2008, ces activités sont répertoriées sous les codes NAF 13.92Z et 15.12Z.

Les salariés embauchés ne pourront en aucun cas se prévaloir d'une autre convention. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi dans l'entreprise relève d'une autre industrie, leurs classifications et leurs salaires ne pourront en aucun cas être inférieurs à ceux dudit emploi dans cette autre industrie, en l'attente de négociations sur les classifications.

(1) Voir aussi les avenants du 22 janvier 1997, du 17 décembre 1997 et du 23 février 2000, non étendus, relatifs au champ d'application, rubrique « Champ d'application ».

(2) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la combinaison des dispositions des articles L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du code du travail telle qu'interprétée par le Conseil d'État (CE n° 270174 du 15 mai 2006).

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

### NOTA

Par [accord du 23 janvier 2018](#) conclu en application de l'[article L. 2261-33 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale du camping (IDCC 1618) a fusionné avec celui de la [convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs](#) (IDCC 1557), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29-11-2019](#)).

### ART. 2

Une annexe détermine les conditions d'application de la convention aux VRP.

### ART. 3

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels et collectifs acquis dans les différents établissements antérieurement à la date de sa signature.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

### ART. 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## 1. Révision

*La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire ou ayant adhéré à l'accord introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. (1)*

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

## 2. Dénonciation

- a) La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires conformément aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).
- b) La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention en recommandé avec avis de réception.
- c) La déclaration de dénonciation doit, en outre, être déposée contre récépissé en deux exemplaires signés des parties à la dénonciation, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, à la direction des services centraux du ministre chargé du travail (art. [D. 2231-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail).
- d) Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée supérieure.
- e) Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa d s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.
- f) *Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues plus haut. (2)*
- g) Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au paragraphe d, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, dans sa rédaction issue 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.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

*(2) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention et de ses avenants. Cette commission sera composée de deux représentants employeurs et salariés, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, par l'organisation patronale *signataire* (1) ;
- du côté salariés, par le canal des organisations syndicales *signataires* (1) de la présente convention.

La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation syndicale des employeurs, régulièrement saisie dans des conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 15 jours.

Les convocations seront adressées au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion de la commission.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

*(1) Les termes « signataire » et « signataires » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29/05/2001, Cegelec).  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Les parties signataires s'engagent à respecter les [dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail](#) relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les organisations syndicales peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux doivent être d'une dimension minimum de 1 mètre par 1 mètre.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, un ou plusieurs panneaux d'affichage, destinés aux communications des organisations syndicales, sont apposés à des emplacements facilement accessibles au personnel.

*Ces dispositions sont d'ordre public. (1)*

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'[article L. 2131-1 du code du travail](#).

Les organisations syndicales ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise ou de l'établissement distinct dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement distinct et en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel, qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

*Chaque organisation syndicale qui constitue une section syndicale représentative dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 2142.1 du [code du travail](#), employant au moins 50 salariés, désigne, dans les limites fixées par décret, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès du chef d'entreprise conformément aux [dispositions des articles L. 2143-3 et suivants du code du travail](#) et dont il est rappelé ce qui suit :*

- les candidats doivent être choisis parmi les candidats aux dernières élections professionnelles ;*
- ils doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants. (2)*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ou de l'établissement distinct ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour la représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. [\(3\)](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension, en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2141-8 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

---

ART.  
8

Le droit d'expression des salariés est organisé dans les conditions des [articles L. 2281-1 et suivants du code du travail](#).

---

ART.  
9

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister :

a) Aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés concernées par la présente convention ainsi qu'aux réunions préparatoires organisées par les organisations syndicales.

Le temps passé hors de l'entreprise sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord, par ces organisations, conformément à l'annexe « Déplacements des délégués ».

b) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels, prévues par voie réglementaire ou conventionnelle entrant dans le champ d'application de la convention collective du camping, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

Le temps passé hors de l'entreprise sera payé comme temps de travail effectif.

c) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, qui ne peut être inférieur à une semaine, de la convocation écrite émanant de celle-ci.

Ces absences (c) ne seront ni payées ni indemnisées.

Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels et pour le maintien du bénéfice des prestations familiales.

Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absence.

---

ART.  
10

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales patronales et salariales signataires seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct. La demande de rendez-vous devra être formulée par écrit et faire mention de son objet, qui devra se rapporter à l'application de la présente convention.

a) Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical », celui-ci jouira, à l'expiration de son mandat, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois ni supérieure à 5 ans.

La demande doit être présentée par l'intéressé, afin de bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

b) Conformément à l'[article L. 3142-7 du code du travail](#), les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours ouvrés.

Elle ne peut excéder 8 huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, les dépenses correspondantes étant imputables sur le montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

## 1. Nombre de délégués

Conformément à la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement comprenant au moins 11 salariés des délégués du personnel.

Le nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif (défini par l'[article R. 2314-1 du code du travail](#)) occupé dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 76 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : huit titulaires et huit suppléants.

## 2. Missions des délégués

a) Les délégués du personnel ont pour missions :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du [code du travail](#) et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de 30 jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre Ier du livre II, titre III, du code du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner au cours de sa visite par le délégué compétent.

En dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur procédera à une visite de l'établissement, l'employeur en préviendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront lui présenter leurs réclamations.

Les délégués du personnel doivent être consultés ou informés de manière spécifique à propos de certaines questions présentées ci-après :

- reclassement des accidentés du travail ;
- conventions et accords collectifs : l'employeur lié par une convention ou un accord collectif du travail doit fournir un exemplaire de ce document aux délégués du personnel ;
- congés payés : période des congés payés et ordre des départs en congés payés : consultation en cas de fractionnement des congés payés provoqué par la fermeture de l'établissement ;
- élections au CHSCT ;
- travail temporaire ;
- médecine du travail ;

- registre du personnel ;
- repos compensateur.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### b) Absence de comité d'entreprise (ou d'établissement)

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou d'établissement, soit parce que l'effectif est inférieur à 50, soit parce que le comité n'a pas été constitué par suite d'absence de candidats, les délégués du personnel sont consultés ou informés dans les domaines suivants (sous réserve des dispositions régissant la négociation collective) :

- règlement intérieur ;
- conventions et accords collectifs ;
- horaires individualisés ;
- travail à temps partiel ;
- heures supplémentaires ;
- travail de nuit ;
- travail de fin de semaine ;
- formation à la sécurité ;
- ordre des licenciements collectifs ;
- licenciements collectifs (sur le projet de licenciement) ;
- en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit réunir les délégués du personnel, à défaut de comité, lorsqu'il envisage des licenciements économiques ;
- accords d'intéressement et de participation : le rapport annuel sur la participation doit être remis par l'employeur aux délégués du personnel, s'il n'existe pas de comité ;
- apprentissage ;
- refus ou report de divers congés ;
- droit d'expression ;
- formation professionnelle ;
- congé de formation : dans les entreprises de 200 salariés et plus ;
- contrats particuliers de formation ;
- conditions d'exécution des contrats d'adaptation, des contrats de réinsertion en alternance ;
- réfectoire ;
- emploi des handicapés ;
- repos compensateur : pour pouvoir modifier la période du repos compensateur ;
- chômage partiel ;
- égalité professionnelle ;
- activités sociales et culturelles : en l'absence de comité, les délégués assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation générale de l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas d'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise.

#### c) Absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

#### d) Absence de délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat. Cette désignation peut être renouvelée en cas de réélection du délégué du personnel. Ce mandat supplémentaire n'ouvre pas droit à un crédit d'heures particulier.

### 3. Election des délégués

#### a) Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

#### b) Conditions d'électorat et d'éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, conformément à l'[article L. 2324-15 du code du travail](#).

Les salariés travaillant 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.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité, dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles, qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Le droit d'électorat et d'éligibilité s'apprécie à la date du scrutin.

#### c) Organisation des élections

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu. Si nécessaire, le vote par correspondance peut être prévu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section sera composé comme ci-dessus défini.

Les organisations les plus représentatives ayant présenté une liste de candidats peuvent chacune désigner un observateur parmi les membres du personnel du collège intéressé.

La direction pourra également désigner un observateur.

Ces observateurs assistent aux opérations de vote et de dépouillement. Ils n'ont ni voix consultative ni voix délibérative. Ils peuvent seulement, en fin de scrutin, demander l'inscription de leurs observations au procès-verbal des élections.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le quorum n'est pas atteint, ou si aucun candidat n'est élu dans un collège, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire sera affiché dans l'établissement, un exemplaire sera remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspection du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

Si, au moment du scrutin, un salarié se trouve en déplacement sur l'initiative de l'entreprise, l'employeur devra donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

A cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidats.

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance 3 jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- les propagandes électorales déposées par les organisations syndicales ou les candidats libres (dans les limites d'un seul document recto/verso au format A 4) ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention « titulaires » ;
- une enveloppe n° 1 bis portant la mention « suppléants » ;
- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes.

Election des délégués du personnel

Scrutin du : ..... (date) .....

Nom de l'électeur : .....

Emploi : .....

Signature : ..... ;

- une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe n° 1, d'une part, dans l'enveloppe n° 1 bis, d'autre part. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe n° 2, dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2, cachetée par ce dernier, sera placée dans l'enveloppe n° 3.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée, le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes nos 1 et 1 bis.

#### 4. Durée du mandat

Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles. Il peut toutefois, en application de l'[article L. 2314-27 du code du travail](#), être fixé par accord d'entreprise pour une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au [deuxième alinéa de l'article L. 1224-1 du code du travail](#), le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à la section III du code du travail ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

#### 5. Fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaire.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et peuvent assister avec ceux-ci aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article, est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

## 6. Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

La même protection joue pour les candidats, au premier comme au second tour, aux fonctions de délégué du personnel dans un délai de 6 mois à compter de la publication des candidatures. La durée de 6 mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de 6 mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions relatives à la protection des délégués du personnel sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

*(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Dans toute entreprise ou établissement dont l'effectif a été d'au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, le personnel élit ses représentants au comité d'entreprise (ou d'établissement).

Le nombre des membres élus est fixé conformément aux [dispositions de l'article R. 2324-1 du code du travail](#), en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement à la date des élections :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 100 à 200 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 201 à 749 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants, etc.

#### 1. Mission des membres du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Consultation du comité : dans certains cas, la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité, conformément aux [dispositions des articles L. 2323-1 et suivants du code du travail](#).

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs. Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Conformément aux dispositions légales, il peut se faire assister d'un expert.

Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux.

#### 2. Elections des membres du comité

a) Entreprises ayant de 50 à 200 salariés : deux collèges :

- un collège « ouvriers et employés » ;
- un collège « techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

b) Entreprises ayant plus de 200 salariés : deux collèges :

- un collège « ouvriers » ;
- un collège « employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

c) Par ailleurs, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres est au moins égal à 25, il sera constitué un troisième collège.

Sous réserve du droit à représentation de chaque collège, la répartition des sièges sera proportionnelle au nombre d'électeurs de chaque collège.

Conditions d'électorat et d'éligibilité : ce sont les mêmes que pour les élections des délégués du personnel.

Organisation des élections : en ce qui concerne le déroulement des élections, c'est la même procédure qui est prévue par la loi pour le déroulement des élections des délégués du personnel.

### 3. Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise et d'établissement sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable sans limitation.

Il peut toutefois, en application de l'[article L. 2324-25 du code du travail](#), être fixé par accord d'entreprise pour une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées ci-dessus ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des 18 mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

### 4. Fonctionnement

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'[article L. 2143-22 du code du travail](#), chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Il est procédé à l'élection d'un secrétaire du comité pris parmi les membres titulaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures mentionnées ci-dessus.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant doit faire connaître, à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal. Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Toute entrave apportée au fonctionnement régulier du comité d'entreprise constitue un délit passible d'amende et/ou d'emprisonnement.

Par « fonctionnement », il faut entendre aussi bien les conditions d'exécution du mandat (crédit d'heures, local, réunions...) que les attributions du comité.

#### 5. Délégation unique du personnel

Conformément aux [dispositions des articles L. 2326-1 et suivant du code du travail](#), dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

#### 6. Subventions versées au comité

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute. Il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ; ce montant s'ajoute à la subvention de 0,7 % de la masse salariale de l'année précédente (base DADS) destinée aux activités sociales et culturelles.

Ces pourcentages minimaux obligatoires ne peuvent avoir pour conséquence de remettre en cause les financements plus avantageux pratiqués antérieurement avant leur instauration, ni d'empêcher leur progression.

#### 7. Licenciement des membres du comité

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'établissement, ou d'un représentant syndical, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise ou d'établissement, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux

qui, désignés depuis 2 ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, et ce pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Cette durée est ramenée à 3 mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de 3 mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise ou d'établissement, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue ci-dessus, pendant une durée de 3 mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions précédentes sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

*(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

**ART.  
14**

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

La protection de l'une des personnes visées à l'intitulé du présent article, des candidats à ces fonctions et de leurs anciens détenteurs se fait dans les conditions prévues aux [articles L. 2411-1 et suivants du code du travail](#). Les membres du CHSCT bénéficient de la même protection que ceux du comité d'entreprise en application de l'[article L. 2411-13 du code du travail](#).

*(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Les employeurs et les salariés appliqueront les mesures d'hygiène et de sécurité conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

1. Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).  
Chaque comité comprend :

a) Le chef d'établissement ou son représentant, président ;

b) Des représentants du personnel, à raison de :

- trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements de 199 salariés et moins ;
- quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés ;
- six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (dont un cadre) dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- neuf salariés dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (dont un cadre) dans les établissements de 1 500 salariés et plus ;

c) Le médecin du travail et le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité ou des conditions de travail, s'il existe. Ces personnes assistent avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

d) Les représentants syndicaux, avec voix consultative

2. Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, à défaut de ce comité, les délégués du personnel sont habilités à en tenir le rôle.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Dans les établissements, employant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission à l'occasion de leur premier mandat et tous les 4 ans en cas de renouvellement de mandat.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions et limites applicables aux représentants du CHSCT employés dans les établissements de plus de 300 salariés.

*(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les salariés précédemment licenciés de l'entreprise, bénéficiaires d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de leur priorité.

Le personnel qui serait embauché après avoir été licencié depuis moins de 18 mois pour manque de travail conservera le bénéfice des avantages acquis, compte tenu des indemnités perçues lors de son licenciement.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre, notamment « les travailleurs handicapés ».

---

**ART. 17** Conformément à l'[article L. 1132 -1 du code du travail](#) ni l'âge, ni la nationalité, ni le sexe d'un demandeur d'emploi ne sauraient constituer en soi un obstacle à son engagement. Il en est de même de l'origine d'une personne, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une race ou une religion déterminée. Le non-respect de ces dispositions est passible de sanctions pénales.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical prévu à l'[article R. 4624-10 du code du travail](#), avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, et ce dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Tout salarié recevra de l'employeur la notification écrite de l'emploi occupé, de la catégorie professionnelle (éventuellement l'échelon) à laquelle il est affecté, de son coefficient hiérarchique, de son salaire mensuel brut et des avantages accessoires :

- au moment de l'embauchage ;
- à l'occasion de tout changement des conditions d'entrée.

---

**ART. 18** La période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement à l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixée dans les annexes concernant les différentes catégories de salariés.

---

**ART. 19** Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant :

- la période d'essai ;
- l'emploi par référence à la classification ;
- les appointements minima dudit emploi (conformément aux horaires en vigueur dans l'entreprise) ;
- les appointements réels, base 35 heures ou forfaités, éventuellement les avantages accessoires ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- l'horaire de travail de l'établissement ou du service au moment de l'engagement.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé, par accord entre les parties, à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Toute modification de caractère individuel apportée ultérieurement à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et donnera lieu à accord du salarié en cas de modification contractuelle.

1. La rémunération des salariés visés par la présente convention est constituée en fonction :

- a) Des salaires, ou appointements minima fixés par échelon, catégorie, coefficient hiérarchique, dans les accords paritaires conclus dans le cadre de la présente convention ;
- b) Des échelons, catégories ou coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles définies dans les annexes « Ouvriers », « Employés, techniciens et agents de maîtrise », « Ingénieurs et cadres » ;
- c) Des éventuelles majorations particulières, primes et indemnités diverses ;
- d) Des majorations légales pour heures supplémentaires ;
- e) Des abattements qui sont institués par la loi ou par les annexes à la présente convention et qui concernent les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans *ou des salariés handicapés* <sup>(1)</sup>.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut recevoir une rémunération inférieure au Smic en vigueur au moment où il exécute son contrat de travail.

## 2. Rémunération minimale

Les éléments constitutifs de la rémunération minimale des salariés sont déterminés par une commission paritaire nationale qui se réunit ensuite pour procéder à l'adoption, ou à la révision, de tel ou tel de ces éléments.

Lorsque les décisions paritaires aboutissent à l'adoption de nouveaux salaires minima, elles ne peuvent avoir par elles-mêmes d'incidences obligatoires sur les salaires réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, sauf si ces derniers sont devenus inférieurs à ces nouveaux minima.

Cependant, ces décisions paritaires ne font pas non plus obstacle aux possibilités d'évolution des rémunérations dans chaque entreprise.

*(1) Termes exclus de l'extension, en tant qu'ils sont contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

La mixité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche est un facteur de richesse.

Ainsi, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail est érigé en principe essentiel de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'[article L. 1142-4 du code du travail](#) peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

#### 1. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

#### 2. Information des représentants du personnel

Les entreprises fournissent aux représentants du personnel des informations pertinentes et adaptées à la taille des entreprises sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes afin de permettre la mise en œuvre d'actions adaptées tendant à garantir l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport unique sur la situation de l'entreprise prévu à l'[article L. 2323-47 du code du travail](#) présente annuellement, notamment, des informations sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et le bilan du travail à temps partiel.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est établi conformément à l'[article L. 2323-57 du code du travail](#).

Ces rapports sont mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 43 des clauses générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-7 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié comportera au minimum toutes les mentions indiquées par l'[article R. 3243-1 du code du travail](#).

Le bulletin de paie prévu à l'[article L. 3243-3 du code du travail](#) indique :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- b) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, le numéro de nomenclature des activités économiques (code NAF) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- c) L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- d) Le nom de la ou des caisses de retraite complémentaire ;
- e) Le nom et l'emploi du salarié ;
- f) La position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- g) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les salariés dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;
- h) Doit aussi figurer sur le bulletin de paie l'indication des majorations de salaire attribuées pour d'autres causes que l'accomplissement d'heures supplémentaires ainsi que la nature et la base de calcul du salarié lorsque, par exception, cette base n'est pas la durée du travail.

La nature et le montant des sommes s'ajoutant au salaire proprement dit devront être indiqués en distinguant entre les accessoires du salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale et entrant dans la composition de la rémunération brute et les sommes échappant à ces cotisations et s'ajoutant au montant net du salarié ;

- i) La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire ;
- j) Le montant de la rémunération brute du salarié intéressé ;
- k) La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- l) Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;
- m) La date du paiement de la rémunération ;
- n) Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- o) Les cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, assises sur la rémunération brute. Elles doivent être mentionnées distinctement des cotisations salariales et détaillées risque par risque ;
- p) Le montant de la contribution sociale généralisée (et CRDS). Cette mention doit apparaître sur une ligne distincte, située, dans la mesure du possible, immédiatement après l'indication de la rémunération brute et avant celles des cotisations sociales ;
- q) La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse. Le montant de cette remise doit faire l'objet d'une ligne distincte. Cette mention doit suivre immédiatement celle de la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

La mention des cotisations acquittées au titre des avantages alloués par le comité d'entreprise peut apparaître sur le bulletin de paie correspondant, non pas à la date à laquelle le comité attribue sa prestation mais à la date de versement des cotisations sociales.

Lorsque des droits à repos compensateur de remplacement ou des contreparties obligatoires en repos ont été acquis, le bulletin de paie ou une fiche annexée indique à l'intéressé le nombre d'heures de repos porté à son crédit et la mention notifiant l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris ou rémunéré.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
24

a) La durée du travail est celle résultant des dispositions légales réglementaires ou résultant d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

b) En cas de changement *durable* [\(1\)](#) d'un horaire collectif, les salariés concernés en sont informés 1 semaine à l'avance, après avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel.

c) Pour la rémunération des heures supplémentaires, le salaire effectif, auquel sont appliquées les majorations légales, comprend le salaire individuel de base, auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail telles que primes de production, de rendement (travail aux pièces, etc.).

*d) Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.*

*Dans le cas où un événement imprévisible empêcherait la prise du travail à l'heure normale ou conduirait, au cours de la journée, à un arrêt, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra, en remboursement des frais occasionnés par son déplacement, une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité ne puisse excéder 4 heures.*

*Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, la direction pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution des travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, percevra le salaire relatif à cet emploi. [\(2\)](#)*

e) La récupération des heures de travail collectivement perdues est autorisée sous réserve de l'observation par le chef d'entreprise des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La récupération ne doit pas avoir pour effet de conduire à la suppression des heures supplémentaires habituellement effectuées. A cet effet, on procédera à un étalement des heures de récupération, lesquelles, en conséquence, seront effectuées en sus de l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée, qui seraient effectuées au cours d'une ou plusieurs semaines suivantes, supporteront les majorations légales dans le cadre de la semaine où elles seront effectuées.

*(1) Mot exclu de l'extension, en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles D. 3171-1 à D. 3171-4 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(2) Alinéa d étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 1221-1 du code du travail et de l'article 1103 du code civil telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle l'employeur est tenu de fournir au salarié le travail pour la durée contractuelle convenue, un événement de force majeure pouvant seul être de nature à permettre une suspension du contrat de travail autorisant le non-paiement du salaire, sauf en cas d'application du dispositif de l'activité partielle (Cass. soc. 26/11/1987, n° 85-41426 ; Cass. soc. 9/03/1989, n° 85-46005 ; Cass. soc. 12/03/1991, n° 88-45234, 88-45236 ; Cass. soc. 30/06/98, n° 96-42566 ; Cass. soc. 11/10/2005, n° 03-41617).*

*(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

*Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 21 heures et 6 heures du matin. Tout travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans. [\(1\)](#)*

*Tous travaux exceptionnels du dimanche, des jours fériés et de nuit donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif, incluant le cas échéant toutes majorations pour heures supplémentaires. [\(2\)](#)*

Les heures de repos compensateur données à la suite d'un travail exceptionnel exécuté par un salarié lui seront comptées pour le calcul de son horaire hebdomadaire et la détermination éventuelle des heures supplémentaires.

Toutefois, des conditions particulières seront appliquées à l'ensemble des salariés participant à des expositions ou salons. Elles feront l'objet d'un accord spécifique préalable entre les salariés concernés, l'entreprise ou l'établissement.

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve que le caractère exceptionnel de ces travaux soit exclusivement entendu comme issu des autorisations dérogatoires du repos dominical prévues aux articles L. 3132-4 et suivants et R. 3132-1 et suivants du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

1. La durée du congé normal est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). [\(1\)](#)

Tout salarié a donc droit à un repos de 30 jours, au total, soit 5 semaines pour une année complète de travail.

*Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la durée du congé :*

- les périodes de congés payés de l'année précédente, les repos compensateurs, les périodes de repos maternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;*
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de la durée fixée pour l'indemnisation de ces absences par les annexes à la présente convention, sans que cette limite puisse être inférieure à 2 mois ;*
- les périodes de chômage partiel ; les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, pour congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;*
- les congés exceptionnels pour événements familiaux, le congé de naissance ou d'adoption accordé au père de famille, les congés de paternité ;*
- les congés supplémentaires pour ancienneté ;*
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise ;*
- les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés statutaires ;*
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;*
- le temps passé par les conseillers prud'hommes salariés, les congés accordés aux membres des conseils des prud'hommes pour participer à des stages de formation, le temps passé par un salarié pour participer à des réunions où il doit assurer la représentation d'associations familiales, le congé accordé aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale. [\(2\)](#)*

Sont considérés comme « jours ouvrables » pour la détermination des congés payés tous les jours qui ne sont pas fériés ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient ou non des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

L'employeur fixe la date des départs en congé après avis des délégués du personnel, compte tenu, le cas échéant, de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

*L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ, sauf « circonstances exceptionnelles ». [\(3\)](#)*

## 2. Fermeture d'établissement. – Roulement

Les congés peuvent être accordés collectivement avec la fermeture d'établissement ou par roulement.

### a) Fermeture de l'établissement

La direction consultera préalablement le comité d'entreprise et les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforcera de concilier les nécessités de la fabrication avec les désirs du personnel.

Cette fermeture, dont la date sera portée à la connaissance du personnel avant le 1er avril, devra comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforcera d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé serait inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

*En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficieront des dispositions sur le chômage partiel. [\(4\)](#)*

### b) Congés par roulement

Le congé payé pourra être accordé par roulement individuel ou par service.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel seront consultés.

*L'affichage de l'ordre des départs devra avoir lieu au moins 1 mois avant la date du premier départ en congé. (5)*

### 3. Fractionnement du congé

*Une fraction minimale de 12 jours de congé doit être continue et prise en une seule fois entre le 1er mai et le 31 octobre, le congé supérieur à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié. (6)*

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale (du 1er mai au 31 octobre de chaque année) est au moins égal à 6, et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

*L'attribution de ces jours supplémentaires peut toutefois faire l'objet de dérogations, soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord d'établissement. (7)*

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur mais sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des délégués, avec l'agrément des salariés.

*4. Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat de travail une indemnité compensatrice de congé.*

*S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit reprendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. (8)*

5. L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, elle ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé. L'indemnité due pour les congés supplémentaires sera proportionnelle à celle versée pour le congé principal.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires, assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(4) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 5122-10 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(5) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3141-6 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(6) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail et des dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(7) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-21 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(8) Point 4 étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui impose le principe du report des jours de congés du salarié, absent pour maladie, et qui prévoit par exception, le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés lorsque le contrat de travail a été rompu avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité de ses congés acquis (Cass. soc. 11 janvier 2011 n° 09-65.514).  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
27

Des congés supplémentaires rémunérés pour ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- à partir de 20 ans : 1 journée ;
- à partir de 25 ans : 2 journées.

Conformément aux dispositions de l' accord-cadre du 10 novembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les salariés ayant obtenu 30 ans d'ancienneté dans les 5 années qui ont suivi l'entrée en vigueur dudit accord bénéficieront de 4 jours supplémentaires pour ancienneté.

ART.  
28

Sans préjudice du congé légal de 3 jours accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant, tout salarié aura droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel :

- 5 jours pour son mariage ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours en cas de décès des parents, frères et sœurs ;
- 1 jour en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, beaux-parents et grands-parents.

Les jours d'absence susvisés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Si l'événement ouvrant droit à un congé payé exceptionnel a un caractère prévisible (mariage, par exemple) et s'il survient pendant le congé payé annuel, la durée de celui-ci sera prolongée de celle correspondant au congé payé exceptionnel, sauf accord de l'employeur et du salarié intéressé sur des modalités différentes.

Si ledit événement a un caractère imprévisible, et sauf s'il se produit pendant les 7 derniers jours de congé payé annuel, le salarié devra reprendre son travail à la date fixée lors de son départ en congé. Il bénéficiera des jours complémentaires correspondant au congé payé exceptionnel suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

En tout état de cause, le salarié pourra demander que ces jours complémentaires lui soient accordés au plus tard au 31 octobre suivant son congé payé annuel.

Dans le cas où l'événement imprévisible se produirait au cours des 7 derniers jours du congé payé, le salarié devra informer son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de reprendre son travail au jour prévu.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
29

Travail compatible avec la station assise : dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié.

ART.  
30

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés de tous frais occasionnés par cette utilisation.

Avant d'autoriser un salarié à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'employeur devra s'assurer que le salarié est garanti contre les risques encourus dans les conditions précisées ci-dessous.

S'ils utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail, ils devront justifier de la souscription d'une police d'assurance affaires garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle aux termes des articles [1382](#), [1383](#), [1384](#) du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront en outre comprendre l'assurance contentieux-défense recours.

Ces salariés seront remboursés des frais occasionnés par cette utilisation habituelle, y compris les frais d'assurance, par une indemnité kilométrique fixée par référence aux barèmes de l'administration fiscale de l'année.

Les salariés qui ne font qu'une utilisation occasionnelle de leur véhicule ne pourront le faire, eu égard aux risques encourus, qu'après souscription d'une police complémentaire permanente ou temporaire, dont le coût sera pris en charge par l'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité kilométrique qu'ils recevront ne comprendra pas le coût de l'assurance.

Les salariés choisissent librement leur assureur, sous réserve de faire parvenir à l'employeur par la compagnie qui les couvre une attestation établissant que les risques assurés sont ceux mentionnés aux paragraphes ci-dessus.

ART.  
31

Les dispositions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément à la loi.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes salariés de moins de 18 ans.

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, établira la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail et des dispositions légales. Cette nomenclature sera remise au médecin du travail.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent toutefois exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

La protection de la maternité est assurée par la législation en vigueur et les dispositions ci-après.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à sortir 1 demi-heure avant le reste du personnel.

*Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera décompté conformément aux [dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail](#). (1)*

Le temps passé à l'allaitement dans les conditions fixées par les [articles L. 1225-30 et suivants du code du travail](#) sera payé sur la base de la rémunération minimum garantie du poste de l'intéressée.

*Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'[article L. 1225-4 du code du travail](#), qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.*

*Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 précité, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, notamment en cas de suppression de poste. (2)*

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

*La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période de 18 semaines de suspension postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.*

*En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de 22 semaines.*

*Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des 16, des 18, des 26 ou des 28 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit. (3)*

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme fait l'objet d'un changement d'affectation, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

*Lors du décès de la mère au cours des périodes définies ci-dessus, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue ci-dessus. (4)*

La suspension du contrat de travail peut être portée à 12, 18 ou 20 semaines selon les cas.

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Pendant une 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

La durée de 1 heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et l'employeur.

A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Les chefs d'établissements occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(2) Alinéas 5 et 6 étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-4 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(3) Alinéas 9,10 et 11 étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-17 à L. 1225-28 du code du travail.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

*(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
33

Conformément aux [dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail](#), après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé, il retrouve son précédent emploi.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2215-35 dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1404 de financement de la sécurité sociale pour 2013.*

*(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, conformément aux [dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail](#), 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.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé. Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;
- le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'[article L. 1225-52 du code du travail](#), le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de la famille et de l'aide sociale.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-48 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
35

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (tel qu'incendie de domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) sont portées, le plus rapidement possible et au plus tard dans les 2 jours, à la connaissance de l'employeur.

La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Dans les cas d'absences prévisibles, le salarié doit, au préalable, en faire connaître les raisons à son employeur.

La justification de la maladie ou de l'accident par certificat médical sera exigée pour les absences de plus de 4 jours.

Tout salarié absent doit faire connaître, de préférence par écrit, la raison de son absence, le plus rapidement possible, et au plus tard dans les 2 jours, sauf cas de force majeure, et, si cette absence se prolonge, la date de sa rentrée, dès qu'il en aura connaissance.

ART.  
36

Tout salarié de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

ART.  
37

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie a le droit d'y mettre fin, sous réserve de respecter un préavis dont la durée est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, par les annexes à la présente convention.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

Le préavis n'a pas à être observé en cas de faute grave.

L'inobservation du préavis, en tout ou en partie, ouvre droit à une indemnité compensatrice, ne se confondant avec aucune autre indemnité due en raison de la rupture du contrat de travail.

Il est convenu que le montant de cette indemnité compensatrice de préavis est égal au montant de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait effectivement travaillé pendant la durée du préavis qui n'a pas été respecté.

Par ailleurs, l'inobservation du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis, si elle est possible, ne doit cependant entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Lorsqu'un salarié congédié trouve du travail avant l'expiration de son préavis, il peut, après demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant alors dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

ART.  
38

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré, pendant 2 heures, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. Elles peuvent être bloquées, en tout ou partie, avant l'expiration du préavis. En cas de désaccord, elles sont fixées, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures seront rémunérées en cas de licenciement au salaire habituel ou réel.

ART.  
39

Sauf en cas de faute grave, il est alloué aux salariés une indemnité de licenciement distincte du préavis. Elle tient compte de leur ancienneté dans l'entreprise. Son montant est déterminé dans les conditions précisées, pour chaque catégorie professionnelle, par les annexes à la présente convention.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
40

Le reçu pour solde de tout compte est délivré par l'employeur à l'expiration du contrat de travail et doit être daté en conséquence ; c'est une attestation par laquelle le salarié reconnaît avoir perçu l'intégralité des sommes qui lui sont dues.

Il libère l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié pour les sommes qui figurent sur le reçu, à la double condition que le reçu ait été régulièrement établi et qu'il ne soit pas dénoncé par le salarié dans le délai de 6 mois à compter de sa signature, par lettre recommandée adressée à l'employeur.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit porter la mention « pour solde de tout compte » entièrement écrite de la main du salarié et suivie de sa signature. De plus, le délai de forclusion de 6 mois doit apparaître en caractères très apparents.

Le reçu pour solde de tout compte ne fait pas obstacle à ce que l'employeur, auquel le délai de dénonciation de 6 mois n'est pas applicable, puisse éventuellement réclamer au salarié un trop-perçu.

ART.  
41

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

a) Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur avec l'accord du second, et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- la journée d'appel de préparation à la défense ;
- les interruptions pour congés payés annuels et d'ancienneté ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les périodes de chômage, lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- les interruptions pour congés de formation économique, syndicale et sociale, congés de formation professionnelle continue, congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

b) Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

- licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- maladie, lorsqu'elle a occasionné une rupture du contrat de travail ;
- le départ volontaire du salarié provoqué par une circonstance familiale, telle que la nécessité de suivre le conjoint dans un autre lieu de travail et le congé pour élever un enfant.

a) Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article 35 ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater une faute donnant lieu à une procédure de licenciement.

b) Conformément à l'[article L. 1132-1 du code du travail](#), il est fait interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap.

c) Sous réserve des [dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail](#) concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les absences pour maladie ou accident ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail dès lors qu'elles ont donné lieu aux informations et justifications prévues à l'article 35.

Cependant, si la prolongation de l'absence impose le remplacement du salarié malade ou accidenté, les dispositions suivantes sont applicables :

- l'employeur avisera l'intéressé, par lettre recommandée, de la nécessité dans laquelle il se trouve de pourvoir à son remplacement ;
- l'employeur qui aura dû procéder au remplacement du salarié devra le reprendre au terme de son absence. Il s'efforcera de lui confier à nouveau le poste qu'il occupait précédemment, sinon un autre poste équivalent correspondant à ses aptitudes et d'une rémunération équivalente, en attendant de pouvoir lui rendre son ancien emploi.

En tout état de cause, il bénéficiera à son tour, pendant 1 an, d'une priorité d'emploi pour le poste qu'il occupait avant son absence ou tout autre poste disponible qui lui conviendrait.

d) Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

e) Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier paragraphe, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

f) A l'issue des périodes de suspension définie au d, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et

aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformation de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à l'attribution d'une aide financière de l'Etat.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement ([art. L. 1226-14 du code du travail](#)).

Toutefois, les indemnités prévues au paragraphe ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les indemnités prévues ci-dessus sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail, provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

**ART.  
43**

Les parties contractantes déclarent adhérer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, dont les titres II et III ont été modifiés par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 20 octobre 1986.

Une annexe « Sécurité de l'emploi » reprend les principales dispositions concernant les entreprises :

- a) En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping.
- b) La commission nationale sera composée à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale des salariés *signataires de la présente convention* <sup>(1)</sup> et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants patronaux.
- c) La commission paritaire nationale a pour tâches :
  - de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
  - d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
  - de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
  - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
  - d'examiner en cas de licenciement collectif les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
  - un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.
- d) La commission fixe la périodicité de ses réunions, qui ne devra pas être inférieure à une réunion par an.
- e) L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission et des frais de réunion des membres salariés. Par frais de réunion, on entend : frais de déplacement, frais de séjour et perte de salaire éventuelle.
- f) La commission paritaire de l'emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que Pôle emploi, l'AFPA ainsi qu'avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC), en vue d'échanger tous les renseignements notamment d'ordre statistique dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

*(1) Les mots « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux dispositions étendues de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Des dispositions particulières à l'apprentissage et à la formation professionnelle sont prévues.

### 1. Apprentissage

L'apprentissage proprement dit comportant un enseignement méthodologique et complet a pour objet la formation des ouvriers et employés qualifiés. Il est régi par le [code du travail, titre II, articles L. 6221-1 et suivants](#).

Afin de développer l'apprentissage, les partenaires sociaux décident d'améliorer la rémunération des apprentis sur les bases suivantes :

(En pourcentage du Smic.)

Année	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1	30	45	55
2	45	55	65
3	60	65	80

### 2. Formation professionnelle des jeunes

Les entreprises prendront l'initiative d'organiser la coopération avec les établissements d'enseignement technique de leur région.

Elles communiqueront périodiquement aux établissements d'enseignement des renseignements sur les débouchés qu'elles peuvent fournir aux élèves diplômés.

a) Les chefs d'entreprise pourront offrir aux chefs d'établissement d'enseignement technique de leur secteur géographique la possibilité de faire effectuer à leurs élèves des stages en entreprise. Au cours de ces stages, les élèves resteront sous la responsabilité exclusive des enseignants ; ces derniers bénéficieront du concours des chefs de service et du personnel de maîtrise des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Le plan de travail envisagé pour ces stages sera soumis pour approbation au conseil d'administration de l'école et au comité d'établissement (ou aux délégués du personnel si ce dernier n'existe pas).

L'organisation matérielle – nombre de participants, durée horaire, plan de visite et travaux, dispositions assurant la sécurité – se fera sous la direction des chefs d'établissement d'enseignement technique et des chefs d'entreprise avec la participation des enseignants et du personnel des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Les conditions d'accueil pour les stages de plus de 1 demi-journée prévoiront, d'une part, la mise à disposition des enseignants d'un local pouvant faire office de salle de classe pour les études théoriques et technologiques et, d'autre part, l'utilisation par les stagiaires des services sociaux dont bénéficient normalement les travailleurs de l'entreprise (cantine, infirmerie, etc.).

Les stages offerts par les directions d'entreprise et les réalisations en ce domaine seront portés à la connaissance des commissions paritaires nationales de l'emploi (art. 43).

b) Embauche des jeunes salariés formés par les établissements d'enseignement technique et titulaires d'un diplôme d'enseignement technique :

Les directions d'entreprises s'engagent à offrir après une période d'adaptation d'une durée maximum de 3 mois :

- la qualification OP 1 pour les titulaires d'un CAP (CAP de la profession : la liste en sera arrêtée par la commission paritaire) ;
- la qualification OP 2 pour les titulaires d'un BEP.

La rémunération pendant cette période d'adaptation sera au moins égale à celle de la qualification immédiatement inférieure.

En ce qui concerne les titulaires des CAP d'autres professions, l'obligation de décerner une qualification OP 1 après une période d'adaptation de 3 mois ne sera impérative que si le jeune travailleur sort directement de l'établissement d'enseignement technique et n'a pas été embauché antérieurement dans une autre entreprise.

### 3. Adaptation professionnelle dans l'entreprise

L'adaptation professionnelle est une préformation réservée aux nouveaux embauchés n'ayant jamais travaillé dans la profession, pour leur permettre d'accéder à des postes de travail d'OS 2 ou d'OS 3 n'exigeant pas la connaissance générale du métier, mais une certaine pratique.

Les employeurs s'engagent à ce que l'adaptation professionnelle technique et pratique des salariés soit établie sur la base d'une préparation rationnelle donnée par des personnes qualifiées tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

La durée de cette adaptation ne peut excéder 3 mois et la moitié du temps qui lui est consacré doit se passer en dehors du circuit normal de production et lorsqu'il s'agira de sessions de formation méthodiques, dans la mesure du possible, en atelier spécial.

Les salariés bénéficieront des dispositions de la convention collective nationale concernant notamment tous les avantages sociaux.

Toute facilité sera donnée à ces salariés, notamment pour les jeunes après cette adaptation professionnelle, de se perfectionner.

### 4. Formation professionnelle des adultes

La formation professionnelle s'adresse à tous ceux qui, remplissant les conditions d'admission nécessaires, désirent améliorer leurs connaissances professionnelles ou en acquérir une à l'issue d'un stage dans un centre créé à cet effet.

A l'intérieur des entreprises, chaque comité d'entreprise favorisera et contrôlera la politique de formation professionnelle :

a) En portant notamment à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage :

- les besoins en personnel qualifié dans chaque spécialité ;
- les possibilités de formation existantes dans la profession ;
- les conditions d'inscription aux stages ;
- la rémunération assurée pendant leur durée par les organismes de formation et l'entreprise ;
- la qualification obtenue avec l'examen de fin de stage ;
- le salaire minimum conventionnel se rattachant à cette qualification ;

b) En prenant connaissance des demandes écrites adressées à l'employeur par les salariés désirant suivre un stage de formation ou de perfectionnement professionnel.

### 5. Perfectionnement et actualisation des connaissances

Il a pour but de permettre au personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) de développer ou d'actualiser ses connaissances théoriques et pratiques et d'accéder soit à une qualification supérieure, soit aux fonctions d'agent technique ou de cadre.

Dans cet esprit, les parties signataires s'efforceront de promouvoir, dans tous les centres de production, avec le concours des administrations compétentes, la création de cours de perfectionnement destinés à la formation d'ouvriers qualifiés, d'agents techniques ainsi que de techniciens et de cadres.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.  
45

Les conditions d'attribution des allocations complémentaires de chômage partiel et le montant de l'indemnisation sont fixés par l'accord interprofessionnel national du 21 février 1968, agréé par arrêté ministériel du 14 mai 1968, et par ses avenants successifs ainsi que par le décret du 10 mars 2012.

ART.  
46

Le texte de la présente convention (clauses générales, annexes et avenants) sera déposé au ministère du travail, conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#), [R. 2231-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Un exemplaire en sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

ART.  
47

Toute personne intéressée peut prendre connaissance, gratuitement, auprès de la DIRECCTE ayant son ressort dans le lieu où les parties ont conclu leur accord, du texte déposé.

Elle peut en obtenir des copies à ses frais.

Toutefois, dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention en cause est délivrée gratuitement, sur sa demande, à chacune des parties à l'instance.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel (titulaires et suppléants) ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux un exemplaire de la présente convention ainsi que ses annexes et avenants.

ART.  
48

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement et qui ne sont pas signataires de la présente convention pourront y adhérer ultérieurement, sous réserve de respecter les dispositions dudit article.

ART.  
49

Conformément aux [dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#), les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre chargé du travail que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

ART.  
50

La présente convention entrera en vigueur, pour l'ensemble des employeurs et salariés concernés, le premier jour du mois suivant sa publication au Journal officiel.

ART.

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

En 2012, l'ensemble des contributions patronales et syndicales ont permis la réalisation et la signature d'un accord portant sur la réécriture de certains articles des annexes catégorielle relatives aux « ouvriers », aux « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et aux « ingénieurs et cadres », dans le sens d'une mise en conformité avec les dispositions législatives intervenues ces dernières années en matière sociale et d'une négociation des conditions d'emploi dans la branche professionnelle.

A l'issue de cette première étape, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives ont indiqué vouloir procéder de la même manière à la révision des clauses générales de la convention collective. S'est ensuivie une relecture attentive des quelque 51 articles des clauses générales de la convention collective.

C'est ainsi, et conformément au livre II de la seconde partie du code du travail, que les partenaires sociaux de la branche ont adopté le présent accord, qui annule et remplace les dispositions précédentes des clauses générales 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 :

SECTION 2

## Avenant salaires en vigueur

Accord n° S 36 du 5 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er avril 2019

ART.

Conformément aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis le 5 février 2019.

C'est au cours de cette séance que le présent accord sur les salaires minima conventionnels a été adopté.

ART.

1er

À partir du 1er avril 2019, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimal garanti	Salaire mensuel minimal garanti (base 151,67 heures)
128	10,030	1 521,25
131	10,038	1 522,46
135	10,044	1 523,37
140	10,054	1 524,89
145	10,064	1 526,41
150	10,085	1 529,59
155	10,116	1 534,29
158	10,136	1 537,33
160	10,167	1 542,03
166	10,187	1 545,06
168	10,208	1 548,25
170	10,239	1 552,95
175	10,434	1 582,52
181	10,712	1 624,69
185	10,917	1 655,78
196	11,390	1 727,52
200	11,596	1 758,77
203	11,699	1 774,39
210	11,925	1 808,66
215	12,151	1 842,94
221	12,367	1 875,70
225	12,583	1 908,46
230	12,799	1 941,22
240	13,241	2 008,26
250	13,662	2 072,12
270	14,423	2 187,54

ART.

2

Le point pour le calcul des salaires minima cadres est porté à 6,26 € à compter du 1er avril 2019.

ART.

3

Le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Avenant : Annexe relative aux ingénieurs et cadres

Source officielle Légifrance

ART.  
1

### Article 1er

#### 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.

ART.  
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 1er.

ART.  
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.

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 présumant pas [\(1\)](#).*

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 [\(2\)](#) :*

-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'abrégier 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.

*(1) Le deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe catégorielle « ingénieurs et cadres » est étendu, sous réserve du respect de l'accord exprès de la partie à laquelle il est proposé un renouvellement de la période d'essai, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44357).*

*(Arrêté du 19 novembre 2013-art. 1)*

*(2) Le a de l'article 4 de l'annexe catégorielle « ingénieurs et cadres » est étendu, sous réserve du respect par l'employeur de la procédure disciplinaire prévue par le code du travail en cas de rupture de la période d'essai à son initiative pour motif disciplinaire.*

*(Arrêté du 19 novembre 2013 - art. 1)*

---

ART.  
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.

---

ART.  
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).

---

ART.  
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.

---

ART.  
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.

## Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1. 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 (1) :

-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.

## Indemnités des absences par maladie ou accident

Ancienneté du salarié	Ouvriers		ETAM		Cadres	
0 à 0,5 an	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour
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 %		60 jours à 100 %	60 jours à 50 %
5 ans à 6 ans	75 jours à 100 %		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 %

(1) Le point 1 de l'article 9 de l'annexe catégorielle « ingénieurs et cadres » est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 19 novembre 2013 - art. 1)

## ART. 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.

## ART. 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 3e 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.

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 9e année à la fin de la 13e année, 3/10 de mois ;
- pour la tranche au-delà de la 13e 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.

### 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.

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.

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.

## SECTION 4

# Avenant : Annexe du 5 mars 1974 relative au déplacement des délégués

Source officielle Légifrance

ART.  
3

Il a été convenu que les représentants des entreprises participant aux réunions paritaires qui se tiennent entre les représentants de l'organisation patronale et des syndicats de salariés de la profession bénéficieront de " délais de route " suivant les modalités suivantes :

### 1. Principes

Les déplacements n'entraîneront aucune perte de salaire et seules les heures travaillées perdues seront rémunérées.

Les déplacements pourront s'effectuer de jour comme de nuit, en fonction des horaires fixés pour les réunions et des horaires des moyens de transport.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette ou, à défaut, des frais de voyage en 1re classe SNCF

### 2. Délais de route

#### 2.1. Personnel au travail au moment du départ

Personnel travaillant de jour :

- aller : l'intéressé devra bénéficier d'un délai de quatre heures entre la fin de son travail et l'heure du départ de son train ;
- retour : l'intéressé devra bénéficier d'un délai de quatre heures entre l'heure d'arrivée du train et sa reprise de travail.

Personnel travaillant ou voyageant de nuit (définition : il faut entendre par heure de nuit, les heures ainsi qualifiées en fonction de l'horaire officiel de l'établissement) :

- aller : l'intéressé bénéficiera d'un délai de neuf heures entre l'heure où il quittera son travail et l'heure de départ du train ;
- retour : l'intéressé bénéficiera d'un délai de neuf heures entre l'heure d'arrivée du train et l'heure de reprise de son travail.

#### 2.2. Personnel au repos au moment du départ

Le temps de repos hebdomadaire partiel ou complet passé en réunion ou en voyage sera récupéré dans sa totalité au plus tard dans les trente jours suivant la réunion en fonction des impératifs de service, étant spécifié qu'au moins une journée de repos sera prise dès le retour de l'intéressé.

ART.  
1er

Il a été convenu en accord avec les délégations des syndicats de salariés de fixer à un représentant par organisation syndicale et par établissement le nombre de délégués assistant aux commissions nationales paritaires auquel s'ajoutent le ou les permanents syndicaux.

Dans le cas d'une seule organisation syndicale par établissement, deux représentants seront acceptés.

Cette fixation du nombre des délégués pourra ne pas jouer s'il est nécessaire, pour des discussions particulières, que les syndicats de salariés aient besoin d'un éventail plus grand de représentation des usines. Dans ce cas, un accord sera pris entre la délégation patronale et les délégations de syndicats de salariés.

ART.  
2

Il a été convenu par accord avec les délégations de syndicats de salariés de porter le remboursement des frais de déplacement des délégués qui viennent à Paris pour participer aux commissions nationales paritaires ou aux commissions de travail des conventions collectives aux taux suivants :

- transports : en référence au barème SNCF (2e classe) ;
- hébergement : suivant frais ci-après : - un repas : cinq fois la valeur du point ;
- chambre plus petit déjeuner : huit fois la valeur du point.

## SECTION 5

# Avenant : Accord-cadre du 10 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

La grille des minima et la valeur du point sont revalorisées. Elles augmentent de 1,24 % à la date d'application du présent accord.

Une négociation sur les salaires sera organisée au second semestre 2001.

ART.

1. Suivi de l'accord au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la profession examineront - dans le cadre du rapport annuel de branche - les effets de l'application du présent accord. Tous les éléments nécessaires relatifs à l'emploi, aux heures supplémentaires et à l'organisation et la réduction du temps de travail seront intégrés au rapport annuel.

2. Commission de suivi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Dans chaque entreprise ou établissement une commission de suivi composée des organisations syndicales représentatives signataires sera instituée. Réunie au minimum deux fois par an la 1<sup>re</sup> année puis une fois par an ensuite, elle examinera les effets de l'application du présent accord et les modalités définies par chaque accord d'entreprise ou d'établissement. Elle sera destinataire de toutes les informations nécessaires sur l'emploi, les horaires, les modifications et les éventuelles difficultés d'application. Ses conclusions seront établies dans un procès-verbal transmis à toutes les organisations syndicales existantes, aux représentants du personnel et affichées dans l'entreprise. L'ensemble de ces éléments sera communiqué au dossier relatif préparatoire à la négociation annuelle d'entreprise ou d'établissement.

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décision de justice.

Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins, sauf modifications législatives ou réglementaires. Toutefois, les entreprises qui souhaiteront anticiper le passage à 35 heures pourront appliquer le présent accord dès le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de cet accord.

ART.

Les entreprises (et les établissements) assujetti(e)s au présent accord veilleront à limiter la précarité des emplois en leur sein et détermineront le nombre d'emplois créés ou sauvegardés du fait de la RTT.

ART.

Les congés d'ancienneté prévus à l'article 27 de la convention collective avaient été fixés en fonction d'une durée annuelle de congés payés de 4 semaines, puis étendus à 5 semaines.

Ils ne peuvent pas se cumuler en l'état avec la mise en place de la réduction du temps de travail à 35 heures en moyenne.

Après l'entrée en vigueur de l'accord de branche les congés d'ancienneté s'établiront comme suit y compris pour les salariés en cours de contrat de travail :

- 1 jour à partir de 20 ans ;

- 2 jours à partir de 25 ans.

Néanmoins les salariés obtenant 30 ans d'ancienneté dans les 5 années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord bénéficieront des 4 jours d'ancienneté définis à l'article 27 de la convention collective.

**ART.**

Les modalités de l'aménagement du temps de travail sont prévues par les dispositions légales et conventionnelles. Elles peuvent être adaptées, complétées, améliorées pour tenir compte de la diversité des situations existantes, par accord d'entreprise ou d'établissement conclu conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à la condition que, globalement, pour l'ensemble des salariés concernés, l'accord d'entreprise ou d'établissement ne soit pas moins favorable à l'accord de branche.

Les parties signataires considèrent que la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail doit être examinée par chaque entreprise afin de recourir aux modalités légales ou conventionnelles de programmation et d'aménagement du temps de travail.

Pour ce faire, dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés reconnue(s) représentatives au plan national, habilités à négocier des accords conformément à la législation en vigueur, la mise en place de la réduction et de toute forme d'organisation du temps de travail ainsi que toutes dispositions relatives au présent accord sont subordonnées à un accord avec ceux-ci.

Dans le cas où il n'y aurait pas de délégués syndicaux, l'employeur doit consulter le ou les délégués du personnel, s'il(s) existe(nt), et informer le personnel et les organisations syndicales territoriales affiliées aux organisations syndicales représentatives au plan national de son intention de mettre en place la réduction du temps de travail et/ou une nouvelle organisation du temps de travail.

Si un délégué du personnel désigné comme délégué syndical par les organisations syndicales susmentionnées demande une négociation ou si un ou plusieurs salariés informent qu'ils ont été mandatés par une ou des organisation(s) syndicale(s) représentative(s) au plan national un accord doit être négocié pour mettre en oeuvre toutes les modalités relatives au présent accord.

En l'absence de délégué syndical, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ou de salarié mandaté, l'entreprise ou l'établissement doit consulter le personnel.

L'accord d'entreprise ou d'établissement portera notamment sur les modalités de mise en oeuvre et les contreparties accordées aux salariés.

La mise en oeuvre de toute forme nouvelle d'organisation du temps de travail nécessite l'information sur les raisons économiques et sociales la motivant lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent sur les modalités d'application.

L'information et la consultation porteront sur :

- la durée prévisible de la mesure de modulation si elle est envisagée, la programmation et la période ;
- la nouvelle organisation des horaires ;
- le personnel concerné ;
- l'incidence sur le maintien, la création d'emplois et sur la précarité des emplois.

ART.

La réduction du temps de travail peut notamment s'appliquer selon une des modalités suivantes et concerner l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'une unité de travail.

Le passage à 35 heures par semaine en moyenne n'entraîne aucune réduction du salaire brut mensuel de base avant ancienneté et primes. Ce passage se traduira par une augmentation du taux horaire de base.

La durée du travail effectif, conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

1. En réduisant la durée hebdomadaire du temps de travail

Dans ce cas la réduction a lieu en diminuant le nombre de jours de travail par semaine et/ ou en diminuant la durée quotidienne de travail.

2. En recourant à la modulation programmée des horaires (1).

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, dans le respect, en ce qui concerne ces derniers, des dispositions de l'accord du 27 mars 2000 étendu le 27 juillet 2000.

Pour un salarié mensualisé sur une base de 35 heures hebdomadaires de travail effectif, le nombre d'heures de travail annuel correspond à un maximum de 1 600 heures, selon décompte indicatif :

-365 jours ;

-104 samedis et dimanches ;

-25 congés payés ouvrés ;

-les jours fériés en vigueur chaque année,

soit au titre de l'année 2000 :  $227 : 5 = 45,4 = 1\,589$  heures.

La durée hebdomadaire du travail peut donc varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

Lors d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un calendrier annuel fixera la programmation indicative des périodes de travail hautes et basses, ainsi que la répartition indicative des heures de travail.

Les horaires de travail seront confirmés aux salariés au plus tard 7 jours ouvrés à l'avance.

La durée hebdomadaire moyenne du travail effectif peut varier de 0 heure à 43 heures. Cette dernière durée hebdomadaire est limitée sur une période de 12 semaines maximum.

Ces limites sont absolues et ne peuvent être dépassées, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail.

Conformément à l'[article D. 212-12 du code du travail](#), la durée maximale d'une journée est fixée à 10 heures.

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux, s'ils existent, et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et moyennant le respect d'un délai de 3 jours ouvrés interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des [articles R. 351-50 et suivants du code du travail](#), l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

La mise en place de la modulation implique le recours au lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'accord.

Chaque mois, le salarié sera informé en annexe de son bulletin de paie de l'état mensuel et cumulé relatif à sa situation.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur (2).

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique ou à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

### 3. En prenant des jours de repos en contrepartie

Conformément aux dispositions de l'[article L. 212-9 du code du travail](#), une des possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures consiste à l'organiser sous forme de jours de repos.

Les jours de repos s'acquièrent en contrepartie d'un temps de travail effectif supérieur à la durée légale de 35 heures ou à celui de l'entreprise, si celui-ci est inférieur à la durée légale.

Les salariés concernés par cet aménagement du temps de travail bénéficient de jours de repos proportionnels à la réduction du temps de travail.

Ces jours seront pris à raison de 50 % à l'initiative du salarié et 50 % à l'initiative de l'employeur.

Les modalités de prise de ces jours de repos ainsi que le délai maximum pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise ou d'établissement conclu conformément aux dispositions légales.

En l'absence d'accord, ces jours de repos sont pris par demi-journée ou par journée entière. Ils sont répartis dans le courant de l'année civile en tenant compte des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Sauf circonstances exceptionnelles, ces temps de repos seront planifiés au moins 1 mois à l'avance mais pourront faire l'objet de modifications à l'initiative de l'entreprise moyennant le respect d'un délai de 4 jours.

La mise en place de ces dispositions implique le recours au lissage de la rémunération.

*(1) Paragraphe 2 relatif à la modulation programmée des horaires du chapitre III est étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, prévues au premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

*(2) Alinéa du paragraphe 2 du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations par l'employeur (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

#### NOTA

NOTA : Arrêté du 27 juin 2001 art. 1 : le paragraphe 2 relatif à la modulation programmée des horaires du chapitre III est étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, prévues au premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise.

Les dix-neuvième alinéa du paragraphe 2 du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations par l'employeur.

#### ART.

La réduction du temps de travail se situe dans un contexte économique préoccupant, marqué par la persistance de la crise de l'emploi, une concurrence internationale accrue et la recherche d'une croissance durable qui conditionnent notamment l'amélioration du marché du travail.

Dans un contexte national et international très concurrentiel, l'industrie française du camping caractérisée par une large dominante main-d'oeuvre ainsi que par une exigence de réactivité par rapport à son immédiat aval, la distribution, est fragilisée par les écarts de coûts de production avec les produits importés de pays à main-d'oeuvre à bas prix. Tout alourdissement de ces coûts se traduirait par une perte de compétitivité et donc d'emplois.

La réduction du temps de travail impose de réaliser les adaptations indispensables pour relever les principaux défis actuels, pour mieux assurer l'avenir et ainsi créer les circonstances positives pour favoriser le maintien global des rémunérations, de l'emploi, voire le développer et, ainsi, réduire le chômage, notamment celui des jeunes.

L'aménagement du temps de travail doit permettre d'y parvenir dans les meilleures conditions économiques et sociales.

Pour que la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail ne se traduise pas par une diminution du niveau de production, les entreprises rechercheront les formes d'organisation du travail permettant de maintenir et développer celui-ci en privilégiant les embauches.

Les entreprises dépourvues d'organisations syndicales dans lesquelles aucun salarié mandaté, tel que prévu à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, n'aura été désigné pourront appliquer directement le présent accord, celui-ci étant considéré comme constituant une base minimale obligatoire.

---

ART.

Le présent accord est relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail fixée par la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#).

Le champ d'application territorial et professionnel de ce texte est celui défini par la convention collective nationale du camping.

Le présent accord ne s'applique pas aux VRP qui sont couverts par la [convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975](#) et ses avenants.

A.-Cadres dirigeants ([art. L. 212-15-1](#))

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions légales réglementaires ou conventionnelles relatives à la durée du travail et, plus précisément, aux dispositions du titre Ier, chapitres Ier, II et III et titre II, chapitre préliminaire, chapitres Ier et II du code du travail.

Les cadres dirigeants sont, outre les mandataires sociaux, les directeurs siégeant au comité de direction ou participant à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise, les membres du comité de direction et les cadres exerçant, dans leurs domaines, les prérogatives de l'employeur sans avoir à solliciter des autorisations préalables et pouvant assumer explicitement ou implicitement la responsabilité pénale du chef d'entreprise.

B.-Cadres intégrés visés par l'[article L. 212-15-2 du code du travail](#)

Ces cadres, occupés selon l'horaire collectif et dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée, ne relèvent pas de dispositions spécifiques.

C.-Cadres ([art. L. 212-15-3 du code du travail](#)) :

## convention individuelle de forfait en jours (1)

Les cadres pour lesquels, compte tenu de la nature de leur activité et des conditions d'exercice de leur fonction, la contribution à la bonne marche de l'entreprise, du service ou de l'atelier s'apprécie principalement, non pas en fonction de leur temps de travail, mais au regard du bon accomplissement de leur mission et de leur participation à la réalisation des objectifs fixés, peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait annuel en jours sur l'année.

Sous réserve du respect des dispositions des articles [L. 220-1](#), [L. 221-2](#), [L. 221-4](#) et [L. 221-5](#), les cadres concernés par l'accord ne sont pas soumis aux dispositions de l'[article L. 212-1](#) et du 2<sup>e</sup> alinéa de l'[article L. 212-7](#).

La durée annuelle du travail des intéressés n'excédera pas 217 jours sur l'année civile.

La convention entre l'employeur et le salarié est obligatoirement écrite.

Elle rappelle que le temps de travail du cadre peut être réparti au maximum dans l'année sur 217 jours, ne pourra dépasser 6 jours par semaine conformément à l'article L. 221-4.

Elle rappelle également que le cadre doit bénéficier d'un repos quotidien qui ne peut, sauf situation exceptionnelle, être inférieur à 11 heures consécutives par jour (2).

Le cadre établit mensuellement le décompte de ses jours de repos pris et restant à prendre et le communique à son responsable hiérarchique ainsi qu'au service chargé de l'administration du personnel pour permettre leur suivi.

Les jours de repos peuvent être pris sous forme de journées selon les nécessités de son activité professionnelle et des contraintes de service (3).

Cette décision s'accompagne d'un délai de prévenance et de procédures défini dans le cadre de chaque entreprise.

Les jours de repos attribués en application du présent article peuvent être pris, dans la limite des droits constitués.

Ils doivent, en principe, être pris au fur et à mesure de leur constitution et, en tout état de cause, au plus tard avant la fin du mois de décembre de l'exercice au cours duquel ils ont été constitués, sauf pour ceux qui peuvent alimenter un compte d'épargne-temps.

Les jours de repos peuvent, pour partie, être affectés, à l'initiative des cadres concernés, à un compte épargne-temps dans les entreprises où il en existe un, dans les limites de l'accord applicable à l'entreprise.

## D.-Convention individuelle de forfait en heures

## Forfait assis sur un horaire mensuel (4)

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Si le salarié est amené à effectuer des heures au-delà de celles incluses dans son forfait, ces heures supplémentaires seront inscrites au bulletin de paie et payées en sus du forfait.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

**Forfait en heures sur l'année**

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

-salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers et/ ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori ;

-salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori (5).

Conformément à l'article L. 212-15-3-2 du code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Si le salarié est amené à effectuer des heures au-delà de celles incluses dans son forfait, ces heures supplémentaires seront inscrites au bulletin de paie et payées en sus du forfait.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

*(1) Paragraphe C relatif aux conventions individuelles de forfait en jours du chapitre V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse conformément au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :*

*-les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfait en jours pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;*

*-les conditions de contrôle de l'application de l'accord ;*

*-les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;*

*-les modalités, d'une part, de décompte des journées et des demi-journées travaillées et, d'autre part, d'application du repos quotidien et hebdomadaire (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

*(2) Sixième alinéa du paragraphe C du chapitre V est étendu sous réserve de l'application des articles L. 220-1, D. 220-2 et D. 220-3 du code du travail aux termes desquels un accord collectif peut réduire la durée du repos quotidien en deçà de onze heures uniquement dans la limite de neuf heures et, s'agissant de situation exceptionnelle, que dans le seul cas de surcroît d'activité (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

*(3) Huitième alinéa du paragraphe C du chapitre V est étendu sous réserve de l'application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

*(4) Le point relatif au forfait assis sur un horaire mensuel du paragraphe D du chapitre V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine, conformément au paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail, les catégories de salariés susceptibles de bénéficier des conventions individuelles de forfait établies sur une base mensuelle (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

*(5) Le quatrième alinéa du point relatif au forfait en heures sur l'année du paragraphe D du chapitre V est étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres, sous réserve du respect des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).*

#### **NOTA**

NOTA : Arrêté du 27 juin 2001 art. 1 : le paragraphe C relatif aux conventions individuelles de forfait en jours du chapitre V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse conformément au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfait en jours pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- les conditions de contrôle de l'application de l'accord ;

- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;

- les modalités, d'une part, de décompte des journées et des demi-journées travaillées et, d'autre part, d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

Le sixième alinéa du paragraphe C du chapitre V est étendu sous réserve de l'application des articles L. 220-1, D. 220-2 et D. 220-3 du code du travail aux termes desquels un accord collectif peut réduire la durée du repos quotidien en deçà de onze heures uniquement dans la limite de neuf heures et, s'agissant de situation exceptionnelle, que dans le seul cas de surcroît d'activité.

Le huitième alinéa du paragraphe C du chapitre V est étendu sous réserve de l'application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le point relatif au forfait assis sur un horaire mensuel du paragraphe D du chapitre V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine, conformément au paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail, les catégories de salariés susceptibles de bénéficier des conventions individuelles de forfait établies sur une base mensuelle.

Le quatrième alinéa du point relatif au forfait en heures sur l'année du paragraphe D du chapitre V est étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres, sous réserve du respect des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires.

ART.

#### A.-Volume du contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'[article L. 212-6 du code du travail](#) est fixé à 130 heures pour la période de 12 mois qui suit la date d'application de l'accord et 110 heures à compter du 13e mois qui suit la date d'application de l'accord par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'[article L. 212-1 du code du travail](#), ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 du code du travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du travail.

Ce contingent est réduit à 90 heures pour la période de 12 mois qui suit la date d'application de l'accord et 70 heures à compter du 13e mois qui suit la date d'application de l'accord, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'[article L. 212-8 du code du travail](#).

Ces dispositions conventionnelles sont sans effet sur le seuil de déclenchement du repos compensateur, conformément aux dispositions de l'article L. 216-6.

La mise en oeuvre fera l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### B.-Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont comptabilisées et payées, conformément aux dispositions légales, sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 600 heures et toutes les heures réalisées au-delà de la limite maximale prévue pour la modulation (1).

La bonification prévue par l'[article L. 212-5-1 du code du travail](#) pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos, aux choix de l'entreprise à défaut d'accord d'entreprise.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues au chapitre V du présent accord.

#### C. Modalités de prise du repos compensateur légal

des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Il doit être pris en tout état de cause dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

(1) Deuxième alinéa du paragraphe B relatif aux modalités de paiement des heures supplémentaires du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 4 de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel constituent les heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale et en tout état de cause de 1600 heures (Arrêté du 27 juin 2001, art. 1er).

SECTION 6

## **Avenant : Avenant du 19 janvier 2012 relatif à la mise à jour de la convention**

*Source officielle Légifrance*

## Article 1er 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 3e 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 quinzèmes de mois correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de quinzèmes 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.

## Article 1er 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 1er.

## 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 3e 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 9e année à la fin de la 13e année, 3/10 de mois ;
- pour la tranche au-delà de la 13e 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 1er juillet 2012. Elles conviennent expressément de demander l'extension du 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.

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 :

## Article 1er 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 Paiement 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 1er.
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 manoeuvre 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 2e 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 : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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.

SECTION 7

**Avenant : Avenant du 14 décembre 2012 relatif aux annexes catégorielles « Ouvriers », « Employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et « Ingénieurs et cadres »**

*Source officielle Légifrance*

« 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. »

**ART.  
2**

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 indemnités des absences pour maladie ou accident s'agissant des trois catégories professionnelles (art. 13 de l'annexe « Ouvriers », art. 9 de l'annexe « ETAM » et art. 12 de l'annexe « Cadres »).

Indemnités des absences par maladie ou accident

Ancienneté du salarié	Ouvriers		ETAM		Cadres	
0 à 0,5 an	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour
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 %		60 jours à 100 %	60 jours à 50 %
5 ans à 6 ans	75 jours à 100 %		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 %

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

**ART.  
3**

Le présent accord prendra effet entre les parties signataires au 1er 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.

**ART.**

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 :

## SECTION 8

# Avenant : Accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Il est décidé de fusionner, selon les [dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail](#), les champs d'application de la convention collective nationale des industries du camping (IDCC 1618) et de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) (IDCC 1557), cette dernière constituant la convention collective de rattachement.

### ART. 2

Les partenaires sociaux des deux conventions regroupées engageront sans délai des négociations afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles, négociations qui devront intervenir dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Un groupe de travail sera constitué, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'une ou l'autre branche (soit 9 représentants au total) et d'un nombre équivalent de représentants des entreprises. La première réunion est fixée au 17 avril 2018.

### ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

### ART. 4

L'accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

### ART.

Le contexte politique et juridique actuel impose une évolution du nombre et du périmètre des conventions collectives. En raison de l'objectif de restructuration des branches, certaines d'entre elles réfléchissent à un rapprochement avec d'autres secteurs proches, notamment lorsque leur effectif est considéré comme insuffisant par le législateur.

La branche des industries du camping concernant moins de 5 000 salariés, les partenaires sociaux ont donc mené des réflexions en 2016 et 2017 sur le sujet et se sont rapprochés des négociateurs de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs ; le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping a en effet profondément évolué au cours de deux dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution ; les équipements et articles conçus, fabriqués et commercialisés sont ainsi parfois proches et certaines entreprises à la fois concepteurs, fabricants et distributeurs appliquent la convention collective du commerce sport-loisirs.

Réunis en commission paritaire commune le 23 janvier 2018, puis en commission paritaire des industries du camping le 27 février 2018 et en commission paritaire sports-loisirs le 29 mars 2018, les signataires du présent accord ont donc décidé du regroupement de leur convention collective.

Ce regroupement de champs est réalisé en application de l'[article L. 2261-33 du code du travail](#). Il est expressément prévu que la dénomination de la convention collective de rattachement intègre la notion de fabrication.

Selon les dispositions du code du travail, une période de négociation d'une durée maximale de 5 ans est ouverte afin de définir les dispositions harmonisées.

SECTION 9

## **Avenant salaires : Accord n° S 28 du 10 novembre 2000 relatif aux salaires**

*Source officielle Légifrance*

**ART.**

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail qui a été signé le 10 novembre 2000.

Cet accord prévoit, au titre des salaires, que le passage à 35 heures dans les entreprises concernées de la branche n'entraînera aucune réduction du salaire brut mensuel de base avant ancienneté et primes.

C'est donc en application de cet engagement que le présent accord a été négocié et signé.

**Article 1er**

Conformément aux dispositions du chapitre III et du chapitre VIII de l'accord ARTT du 10 novembre 2000, la valeur du point pour le calcul des salaires horaires minima sera majorée de 1,24 % et fixée à 24,22 F, à partir de l'entrée en vigueur de cet accord, c'est-à-dire le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

**Article 2**

A partir de cette même date et conformément aux dispositions du chapitre III et du chapitre VIII de l'accord ARTT du 10 novembre 2000, les salaires minima garantis entre les coefficients 128 et 196 seront majorés de 1,24 %, soit :

**COEF SALAIRES HORAIRES SALAIRES HORAIRES SALAIRES MENSUELS**

	minima garantis (39 h hebdo/ 169 h mois)	minima garantis (35 h hebdo/ 151,67 h mois)	minima garantis
128	40,92	45,59	6 915,48
131	40,95	45,62	6 920,55
134	40,98	45,66	6 925,62
135	40,99	45,67	6 927,31
138	41,05	45,74	6 937,45
140	41,15	45,85	6 954,35
145	41,25	45,96	6 971,25
147	41,29	46,00	6 978,01
150	41,37	46,09	6 991,53
155	41,39	46,11	6 994,91
158	41,45	46,18	7 005,05
160	41,49	46,23	7 011,81
166	42,06	46,86	7 108,14
168	42,32	47,15	7 152,08
170	42,59	47,45	7 197,71
175	43,59	48,57	7 366,71
181	44,78	49,89	7 567,82
185	45,60	50,81	7 706,40
196	47,48	52,90	8 024,12

Les entreprises de moins de 20 salariés pourront continuer d'appliquer 39 heures hebdomadaires, soit 169 heures par mois jusqu'au 1er janvier 2002, sauf modifications législatives ou réglementaires. Après le 1er janvier 2002, l'accord ARTT du 10 novembre 2000 s'appliquera. Article 3

Conformément aux dispositions du chapitre VIII de l'accord ARTT du 10 novembre 2000, une négociation sur les salaires sera organisée au second semestre 2001. Article 4

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant S 27 signé le 11 février 1999. *NOTA : Arrêté du 2 mars 2001 art. 1 : texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.*

*Les grilles de salaires figurant à l'article 2 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.*

**NOTA**

NOTA : Arrêté du 2 mars 2001 art. 1 : texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Les grilles de salaires figurant à l'article 2 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

## Avenant salaires : Avenant n° S 31 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 et au 1er juillet 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Conformément aux [articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail](#), les partenaires sociaux de la branche se sont réunis le 19 janvier 2012.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

ART.

1er

A partir du 1er janvier 2012, les salaires minimaux garantis sont fixés comme suit :

Base : 151,667 heures.

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaire minimum garanti	Salaires mensuel minimum garanti
128	9,22	1 398,37
131	9,22	1 398,37
135	9,23	1 399,89
140	9,24	1 401,40
145	9,25	1 402,92
150	9,26	1 404,44
155	9,30	1 410,50
158	9,32	1 413,54
160	9,33	1 415,05
166	9,34	1 416,57
168	9,39	1 424,15
170	9,44	1 431,74
175	9,62	1 459,04
181	9,89	1 499,99
185	10,07	1 527,29
196	10,50	1 592,50
200	10,70	1 622,84
203	10,80	1 638,00
210	11,00	1 668,34
215	11,20	1 698,67
221	11,40	1 729,00
225	11,60	1 759,34
230	11,80	1 789,67
240	12,20	1 850,34
250	12,60	1 911,00
270	13,30	2 017,17

ART.  
2

A partir du 1er juillet 2012, les salaires minimaux garantis sont fixés comme suit :  
Base : 151,667 heures.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum garanti	Salaire mensuel minimum garanti
128	9,26	1 404,44
131	9,27	1 405,95
135	9,29	1 408,99
140	9,31	1 412,02
145	9,33	1 415,05
150	9,35	1 418,09
155	9,38	1 422,64
158	9,40	1 425,67
160	9,42	1 428,70
166	9,44	1 431,74
168	9,46	1 434,77
170	9,49	1 439,32
175	9,67	1 466,62
181	9,93	1 506,05
185	10,11	1 533,35
196	10,55	1 600,09
200	10,75	1 630,42
203	10,85	1 645,59
210	11,05	1 675,92
215	11,26	1 707,77
221	11,46	1 738,10
225	11,66	1 768,44
230	11,86	1 798,77
240	12,26	1 859,44
250	12,66	1 920,10
270	13,37	2 027,79

ART.  
3

A partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minimaux est réservé au calcul des salaires des cadres.

ART.  
4

A partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minimaux cadres sera porté à 5,63 € à compter du 1er juillet 2012.

ART.  
5

Le présent accord de salaires se substitue à l'[avenant n° S 30, signé le 18 mars 2010](#).

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).