

Convention collective nationale du camping du 13 janvier 1970 (actualisée le 10 décembre 1991)

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [CLAUSES GENERALES](#)
- [Domaine d'application.](#)
- [Conditions particulières aux V.R.P.](#)
- [Avantages acquis.](#)
- [Durée de la convention.](#)
- [Procédure de révision et de dénonciation.](#)
- [Commission d'interprétation et de conciliation de la convention.](#)
- [Liberté d'opinion - Droit syndical.](#)
- [Droit d'expression des salariés.](#)
- [Autorisations d'absence.](#)
- [Réception des délégués syndicaux.](#)
- [Permanent syndical.](#)
- [Délégués du personnel.](#)
- [Comités d'entreprise.](#)
- [Protection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des membres du CHSCT](#)
- [Hygiène, sécurité et conditions de travail.](#)
- [Priorité de réembauchage.](#)
- [Conditions d'embauchage.](#)
- [Période d'essai.](#)
- [Contrat individuel.](#)
- [Rémunération minimale.](#)
- [Mutations.](#)
- [Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.](#)
- [Bulletin de paie.](#)
- [Durée du travail.](#)
- [Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit.](#)
- [Congés payés annuels.](#)
- [Congés supplémentaires pour ancienneté.](#)
- [Congés payés exceptionnels.](#)
- [Conditions de travail.](#)
- [Utilisation d'un véhicule personnel.](#)
- [Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes.](#)
- [Protection de la maternité.](#)
- [Congé parental d'éducation.](#)
- [Absences.](#)
- [Périodes militaires obligatoires.](#)
- [Préavis.](#)
- [Heures d'absence pour recherche d'emploi.](#)
- [Indemnité de licenciement.](#)

- [Reçu pour solde de tout compte.](#)
- [Ancienneté.](#)
- [Rupture consécutive à une absence.](#)
- [Réembauchage après le service militaire.](#)
- [Modification du contrat de travail.](#)
- [Sécurité de l'emploi.- Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping.](#)
- [Apprentissage et formation professionnelle continue.](#)
- [Chômage partiel.](#)
- [Dépôt.](#)
- [Publicité.](#)
- [Adhésion.](#)
- [Extension.](#)
- [Entrée en vigueur.](#)

[CLAUSES GENERALES](#)

CLAUSES GENERALES

Domaine d'application.

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain

(y compris la Corse), ainsi que dans les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication de tentes de camping et articles de camping en tissu et de sacs à dos de sport et sacs de sport en toutes matières (sauf cuir).

Ces activités sont répertoriées au :

17.4 C : tentes de camping et articles de camping en tissu :

Conditions particulières aux V.R.P.

Une annexe détermine les conditions d'application de la convention aux V.R.P.

Avantages acquis.

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.

Durée de la convention.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Procédure de révision et de dénonciation.

1. Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

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

2. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Commission d'interprétation et de conciliation de la convention.

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 ;

Liberté d'opinion - Droit syndical.

Les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-21 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.

Droit d'expression des salariés.

Le droit d'expression des salariés est organisé dans les conditions des articles L. 461-1 et suivants du code du travail.

Autorisations d'absence.

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.

Le temps perdu par 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, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

Réception des délégués syndicaux.

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.

Permanent syndical.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un 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 quatre mois, ni supérieure à trois ans.

Délégués du personnel.

1. Nombre de délégués

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

Le nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif (défini par l'article L. 421-2 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 ;

Comités d'entreprise.

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

Le nombre des membres élus est fixé comme suit, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de

l'établissement à la date des élections (1) :

- de 51 à 75 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;

- de 76 à 100 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;

Protection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des membres du CHSCT

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.

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

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

Dans les établissements occupant au moins cinquante 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 :

Priorité de réembauchage.

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les travailleurs 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 dix-huit mois pour

manque de travail conservera le bénéfice des avantages acquis, compte tenu des indemnités perçues lors de son licenciement.

Conditions d'embauchage.

a) (1) 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 moeurs, 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.

Pour un emploi ne nécessitant pas une adaptation de longue durée, l'embauchage ne sera pas refusé à un jeune en raison de la proximité de son départ au service militaire.

Période d'essai.

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.

Contrat individuel.

A compter du 1er janvier 1992, tout engagement sera confirmé, au plus tard, au terme de la période d'essai, par lettre stipulant :

- l'emploi par référence à la classification ;
- les appointements minima dudit emploi (conformément aux horaires en vigueur dans l'entreprise) ;
- les appointements réels, base 39 heures, éventuellement les avantages accessoires ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé ;

Rémunération minimale.

La rémunération minimale des salariés visés par la présente convention est déterminée 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 " ;

Mutations.

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.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Toute discrimination en fonction du sexe est interdite.

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.

Bulletin de paie.

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié comportera au minimum toutes les mentions indiquées par l'article R. 143-2 du code du travail.

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 143-3 indique :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;

Durée du travail.

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

2. En cas de changement durable d'un horaire collectif, les salariés concernés en sont informés une semaine à l'avance, après avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel.

Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit.

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin. Tout travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et pour les femmes.

Tous travaux exceptionnels du dimanche, des jours fériés et de nuit donneront lieu à une majoration de cent pour cent du salaire horaire effectif, incluant le cas échéant toutes majorations pour heures supplémentaires.

Congés payés annuels.

1. La durée du congé normal est de deux 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).

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

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

Congés supplémentaires pour ancienneté.

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

- à partir de vingt ans : une journée ;
- à partir de vingt-cinq ans : deux journées ;
- à partir de trente ans : quatre journées.

Congés payés exceptionnels.

Sans préjudice du congé légal de trois 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 :

- cinq jours pour son mariage ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;
- deux jours en cas de décès des parents ;

Conditions de travail.

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.

Utilisation d'un véhicule personnel.

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.

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes.

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

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et pour les femmes.

Protection de la maternité.

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

1. A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel ;
2. Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire minimum garanti du poste de l'intéressée, dans la limite d'une heure par consultation ;

Congé parental d'éducation.

Absences.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (tels que 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 trois 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.

Périodes militaires obligatoires.

Pendant les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération habituelle sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Préavis.

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.

Heures d'absence pour recherche d'emploi.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré, pendant deux 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.

Indemnité de licenciement.

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.

Reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte est délivré 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.

Ancienneté.

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

1. 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 ;

Rupture consécutive à une absence.

1. (1) Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article 34 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.

Réembauchage après le service militaire.

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux retrouveront leur emploi dès leur retour du service militaire. L'intéressé devra, au plus tard dans le mois qui suit sa libération, faire connaître à l'employeur son intention de reprendre son emploi quinze jours avant la date de reprise du travail.

Les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période obligatoire d'instruction militaire bénéficieront du même droit.

Modification du contrat de travail.

Si, pour des raisons tenant à l'organisation technique de l'entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur est conduit à proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, cette modification, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de délai congé.

Sécurité de l'emploi.- Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping.

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.

Apprentissage et formation professionnelle continue.

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, livre Ier, articles 1er et suivants.

2. Formation professionnelle des jeunes

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

Chômage partiel.

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.

Dépôt.

Le texte de la présente convention (clauses générales, annexes et avenants) sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

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

Publicité.

Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement, auprès de la direction départementale 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.

Adhésion.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, 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.

Extension.

Conformément aux dispositions des articles L. 133-8 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.

Entrée en vigueur.

La présente convention entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt dans les conditions fixées à l'article 47.