



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Caves coopératives vinicoles et leurs Unions 22 avril 1986

Etendue par arrêté du 20 août 1986 - JORF 30 août 1986

Convention collective à jour août 2023

Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de Vaucluse

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 – fcvcv@wanadoo.fr

Textes attachés

- Accord national du 11 décembre 1986 relatif à l'emploi dans la coopération agricole
- Accord du 28 mai 1997 relatif au développement de la négociation collective dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions
- Accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et aménagement du temps de travail
- Avenant n° 45 du 29 mars 2001 portant suspension de l'article 14 de l'annexe III
- Accord du 5 septembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de caviste
- Accord du 16 juillet 2003 relatif au travail de nuit
- Avenant n° 5 du 16 juillet 2003 relatif à l'ARTT
- Avenant n° 6 du 7 juillet 2004 à l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions
- Avenant n° 55 du 7 juillet 2004 relatif à la rémunération
- Avenant n° 58 du 8 février 2005 relatif au départ et à la mise à la retraite
- Avenant n° 7 du 18 janvier 2006 à l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail
- Avenant n° 61 du 5 juin 2007
- Avenant n° 62 du 5 juin 2007
- Avenant n° 63 du 28 novembre 2007
- Avenant n° 64 du 28 novembre 2007
- Accord du 6 février 2008 relatif au temps de travail à temps partiel
- Accord du 6 février 2008 relatif au travail intermittent
- Avenant n° 66 du 4 juillet 2008
- Avenant n° 67 du 7 juillet 2009
- Accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé
- Avenant n° 1 du 25 janvier 2012 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé
- Avenant n° 72 du 25 janvier 2012
- Avenant n° 73 du 25 janvier 2012
- Avenant n° 74 du 5 avril 2012
- Avenant n° 76 du 5 avril 2012
- Avenant n° 1 bis du 12 février 2013 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé
- Avenant n° 79 du 11 juillet 2013 portant accord sur les conventions de forfait
- Avenant n° 2 du 23 avril 2014 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé
- Accord du 18 juin 2014 relatif au temps partiel
- Avenant n° 3 du 21 janvier 2015
- Accord du 18 mars 2015 relatif aux conventions de forfait
- Avenant n° 4 du 8 juillet 2015
- Avenant n° 5 du 18 novembre 2015 à l'accord « Frais de santé » du 2 février 2011

- Avenant n° 6 du 9 juin 2016 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé
- Accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps (CET)
- Accord du 22 février 2018 relatif au forfait jours
- Avenant n°85 du 20 mars 2019 à l'accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps (CET)
- Avenant n° 87 du 2 juillet 2019 relatif au toilettage de la CCN
- Avenant n° 88 du 24 novembre 2020
- Avenant n°89 du 24 novembre 2020 relatif aux congés d'ancienneté
- Avenant n°93 du 12 mai 2023 relatif au fonctionnement du franchissement des échelons
- Avenant n°95 du 30 juin 2023 relatif à l'aménagement des jours fériés pendant la période des vendanges
- Avenant n°96 du 30 juin 2023 relatif au toilettage de la CCN

Textes salaires

- Avenant n° 52 du 19 mars 2003 relatif aux salaires
- Avenant n° 60 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires
- Avenant n° 65 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008
- Avenant n° 68 du 7 octobre 2009
- Avenant n° 69 du 24 mars 2010
- Avenant n° 70 du 3 février 2011
- Avenant n° 71 du 25 janvier 2012
- Avenant n° 75 du 5 avril 2012
- Avenant n° 77 du 12 février 2013 relatif aux salaires au 1er février 2013
- Avenant n° 78 du 11 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013
- Avenant n° 80 du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014
- Avenant n° 82 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015
- Avenant n° 83 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017
- Avenant n° 84 du 22 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018
- Avenant n° 86 du 16 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2019
- Avenant n° 90 du 21 janvier 2021 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2021
- Avenant n° 91 du 15 décembre 2021 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2022
- Avenant n° 92 du 14 février 2023 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2023
- Avenant n° 94 du 16 mai 2023 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2023

SOMMAIRE

TEXTES ATTACHES	2
TEXTES SALAIRES	3
SOMMAIRE	4
INDEX ALPHABETIQUE	8
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE	12
❖ CHAPITRE IER – DISPOSITIONS GENERALES	12
Article 1	12
<i>Champ d'application</i>	
Article 2	13
<i>Avantages acquis</i>	
Article 3	13
<i>Durée, révision, dénonciation</i>	
❖ CHAPITRE II. – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION	14
Article 4	14
❖ CHAPITRE III – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)	17
Article 5	17
<i>Le comité social et économique</i>	
Article 6	17
<i>Les attributions</i>	
Article 7	17
<i>Composition</i>	
Article 8	18
<i>Ressources</i>	
❖ CHAPITRE IV – COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION – COMMISSION DE CONCILIATION – ARBITRAGE	19
Article 9	19
<i>Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</i>	
Article 10	19
<i>Commission de conciliation</i>	
Article 11	19
<i>Procédure de règlement des conflits collectifs</i>	
Article 12	20
<i>Médiation - Arbitrage</i>	
Article 13	20
<i>Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention</i>	
❖ CHAPITRE V – EGALITE PROFESSIONNELLE	22
Article 14	22
❖ CHAPITRE VI - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE, EMBAUCHAGE, ESSAIS, LETTRE D'ENGAGEMENT	23
Article 15	23

<i>Embauche</i>	
Article 16	23
<i>Période d'essai</i>	
❖ CHAPITRE VII - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE	25
Article 17	25
❖ CHAPITRE VIII - CLASSIFICATION HIERARCHIQUE – SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE	26
ARTICLE 18	26
<i>Classification hiérarchique</i>	
Article 19	26
<i>Bases minima de la rémunération</i>	
Article 20	26
<i>Rémunération</i>	
Article 21	27
<i>Modification des bases de rémunération</i>	
Article 22	28
<i>Salaires des jeunes</i>	
Article 23	28
<i>Travaux pénibles, dangereux, insalubres</i>	
Article 24	28
<i>Années de présence dans la branche</i>	
Article 25	29
<i>Treizième mois</i>	
Article 26	29
<i>Avantages en nature, remboursement de frais</i>	
Article 27	30
<i>Bulletin de paie</i>	
Article 28	32
<i>Départ et mise à la retraite</i>	
Article 29	32
<i>Retraite complémentaire et prévoyance</i>	
❖ CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	33
Article 30	33
<i>Durée du travail pendant les vendanges</i>	
Article 31	33
<i>Heures supplémentaires</i>	
❖ CHAPITRE X - JOURS FERIES – CONGES ANNUELS – CONGES SPECIAUX – CONGES SANS SOLDE	34
Article 32	34
<i>Jours fériés</i>	
Article 33	35
<i>Durée du congé</i>	
Article 34	35
<i>Congés des jeunes travailleurs</i>	
Article 35	35
<i>Notion de travail effectif</i>	
Article 36	36

<i>Congés supplémentaires des mères et pères de famille</i>	
Article 37	36
<i>Période de congés payés</i>	
Article 38	37
<i>Etalement et fractionnement des congés</i>	
Article 39	37
<i>Indemnité de congé</i>	
Article 40	38
<i>Congés de naissance et de paternité</i>	
Article 41	38
<i>Congés exceptionnels pour événements familiaux</i>	
Article 42	39
<i>Congés sans solde</i>	
Article 43	39
<i>Congés spéciaux</i>	
❖ CHAPITRE XI - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	40
Article 44	40
<i>Obligations militaires</i>	
Article 45	40
<i>Protection de la maternité et éducation des enfants</i>	
Article 46	41
<i>Maladies et accidents</i>	
Article 47	43
<i>Absences exceptionnelles</i>	
❖ CHAPITRE XII - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	44
Article 48	44
<i>Préavis – Indemnité de licenciement</i>	
Article 49	45
<i>Absences pour recherche d'un nouvel emploi</i>	
Article 50	45
<i>Sécurité de l'emploi</i>	
❖ CHAPITRE XIII - TRAVAIL DE NUIT	46
Article 51	46
❖ CHAPITRE XIV – APPRENTISSAGE	47
Article 52	47
<i>Apprentissage</i>	
Article 53	47
<i>Conditions de l'apprentissage</i>	
Article 54	47
<i>Sélection progressive des travaux</i>	
❖ CHAPITRE XV - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	48
Article 55	48
❖ CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS FINALES	49
Article 56	49
<i>Adhésions ultérieures</i>	

Article 57	49
<i>Dépôt et date d'application de la convention collective</i>	
Article 58	49
<i>Information des salariés et de leurs représentants</i>	
Article 59	49
<i>Extension</i>	
Article 60	50
<i>Abrogation</i>	
ANNEXES	51
❖ ANNEXE I - REMUNERATION	52
❖ ANNEXE II - GRILLE ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS	54
❖ ANNEXE III - CONDITIONS PARTICULIERES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT	93
❖ ANNEXE IV – SECURITE DE L'EMPLOI DANS LA COOPERATION AGRICOLE	99
❖ ANNEXE V - LES REGLES ET LES CONSIGNES DE SECURITE DANS LES CAVES DE VINIFICATION	114
CONVENTIONS DE FORFAIT	117
❖ ACCORD DU 22 FEVRIER 2018 (PORTANT RENOUVELLEMENT DE L'AVENANT N°79 DU 11 JUILLET 2013)	118
❖ ACCORD DU 31 MARS 2022 RELATIF AU FORFAIT JOURS	126
DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	134
❖ ACCORD DU 3 MAI 1999 RELATIF A LA DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	135
FRAIS DE SANTE	152
❖ AVENANT N°7 DU 2 JUILLET 2019 RELATIF AUX FRAIS DE SANTE	153
TEMPS PARTIEL	162
❖ ACCORD DU 6 FEVRIER 2008 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	163
❖ ACCORD DU 18 JUIN 2014 RELATIF AU TEMPS PARTIEL	168
TRAVAIL DE NUIT	173
❖ ACCORD DU 16 JUILLET 2003 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT	174
TRAVAIL INTERMITTENT	180
❖ ACCORD DU 6 FEVRIER 2008 RELATIF AU TRAVAIL INTERMITTENT	181
COMPTE EPARGNE-TEMPS	187
❖ ACCORD DU 22 FEVRIER 2018	188
CQP CAVISTE	193
❖ ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2001 RELATIF A LA CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE CAVISTE	194
CPPNI	197
❖ ACCORD DU 22 JANVIER 2021 RELATIF A LA COMMISSION PARITAIRE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION (CPPNI)	198

INDEX ALPHABETIQUE

A

Absences exceptionnelles

art.47

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

art.49

Accidents

(suspension du contrat de travail) art.46, 47

Adhésions ultérieures (convention collective)

art.56, 58

Années de présence dans la branche

art.24, 34

Apprentissage

art.52, 54

Arbitrage

art.12

Attributions

art 6

Avantages acquis

art. 2, 18

Avantages en nature, remboursement de frais

art.26

B

Bases minima de la rémunération

art.19

Bulletin de paie

art.27

C

Champ d'application

art.1

Classification hiérarchique

art.18

Commission de conciliation

art.10

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

art.9

Comité social et économique

art.5

Composition

(CSE) art.7

Conditions de travail

art.55

Conditions de l'apprentissage

art.53

Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention

art.13

Congés de naissance et de paternité

art.40

Congés des jeunes travailleurs

art.34

Congés exceptionnels pour événements familiaux

art.41

Congés sans solde

art.42

Congés spéciaux

art.43

Congés supplémentaires des mères et pères de famille

art.36

Contrat de travail à durée déterminée

art.17

D

Départ et mise à la retraite

art.28

Droit syndical

art.4

Durée du congé

art.33

Durée du travail pendant les vendanges

art.30

Durée, révision, dénonciation

art.3

E

Egalité professionnelle

art.14

Embauche

art.15

Etalement et fractionnement des congés

art.38

Extension

art.59

F

Fractionnement des congés

art.38

H

Heures supplémentaires

art.31

Hygiène, sécurité et conditions de travail

art.55

I

Indemnité de congé

art.39

Indemnité de licenciement

art.48

Information des salariés et de leurs représentants

art.58

J

Jours fériés

art.32

M

Maladies et accidents

art.46

Médiation - Arbitrage

art.12

Modification des bases de rémunération

art.21

N

Notion de travail effectif

art.35

O

Obligations militaires

(suspension du contrat de travail) art.44

P

Période d'essai

art.16

Période de congés payés

art.37

Préavis - Indemnités de licenciement

art.48

Prévoyance

art.29

Prime d'ancienneté

art.24

Procédure de règlement des conflits collectifs

art.11

Protection de la maternité et éducation des enfants

art.45

R

Remboursement de frais

art.26

Rémunération

art.20

Ressources

art.8

S

Salaires des jeunes

art.22

Sécurité au travail

art.55

Sécurité de l'emploi

art.50

T

Travail de nuit

art.51

Travaux (apprentissage)

art.54

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

art.23

Treizième mois

art.25

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

*Des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986
(Etendue par arrêté du 20 août 1986)*

❖ CHAPITRE Ier – Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire français, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements relevant des codes n° s 11.02 A et 11.02 B de la NAF rév. 2. Toutefois, à l'intérieur de la nomenclature, elle ne vise que les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans des caves coopératives vinicoles, leurs unions et SICA vinicoles constituées et fonctionnant conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur du code rural et de la pêche maritime dans le cadre de leurs activités de production agricole et/ ou dans le prolongement des exploitations agricoles de leurs membres.

Le champ d'application professionnel des sociétés coopératives agricoles visées au 1er alinéa recouvre les activités économiques suivantes :

- Caves coopératives

Au titre des opérations de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles :

- vinification à partir des récoltes livrées par les associés coopérateurs ;
- élaboration de moûts, moûts concentrés, jus de raisins, vins (vins sans indication géographique VSIG, vins bénéficiant d'une indication géographique protégée IGP, vins bénéficiant d'une appellation d'origine protégée AOP), vins tranquilles et effervescents (champagnisation), eaux-de-vie (distillation) ;
- écoulement et vente, en vrac ou conditionné, desdits produits issus de la production des associés coopérateurs.

Au titre des opérations de services : vinification, stockage, conditionnement, vente d'ordre et pour compte des associés coopérateurs.

- Unions de caves coopératives

Au titre des opérations de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles : mêmes opérations que ci-dessus.

Au titre des opérations de services : mêmes opérations que ci-dessus.

- SICA vinicoles

Toutes opérations entrant dans l'objet social de ces sociétés.

Les dispositions particulières de l'annexe III s'appliquent au personnel répondant à la définition de cette annexe.

Cette convention ne s'applique pas :

- aux cadres dirigeants dont le contrat de travail fait expressément référence à l'accord paritaire national (APN) conclu le 21 octobre 1975
- aux VRP.

Article 2

*Avantages acquis
En vigueur étendu*

1° Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières du bloc 1 (énumérées au 1° et 13° de l'article précité) les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3

*Durée, révision, dénonciation
En vigueur non étendu*

1° La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2° Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la convention peut :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, être demandée par :
 - Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord.
 - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- A l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, être demandée par :
 - Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention
 - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II du code du travail.

❖ CHAPITRE II. – Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

En vigueur étendu

1° Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprise.

La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec avis de réception, à la direction de la coopérative.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, 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.

L'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues notamment par les articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du Code du travail. Le délégué syndical doit obligatoirement être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux dernières élections au comité social et économique et avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements dont l'effectif global est inférieur à 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Le délégué syndical bénéficie dans l'exercice de ses fonctions des garanties accordées par les articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail. En cas de licenciement, est requise l'autorisation de l'inspecteur du travail.

3° Le délégué syndical représente en permanence son syndicat auprès de l'employeur :

- soit pour exécuter les tâches dévolues à la section syndicale et à son animation ;
- soit pour accomplir les missions et les démarches revendicatives qui sont de la vocation même des syndicats dans l'entreprise.

Le délégué syndical représente son syndicat dans les négociations collectives d'entreprise et est informé et/ ou consulté par l'employeur dans divers domaines (durée du travail, formation professionnelle, santé et sécurité au travail, bilan social, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accords de travail).

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de la coopérative pour l'exercice de son mandat propre.

Dans le cadre de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives parties à la négociation peut comprendre le délégué syndical ou une personne mandatée pour négocier et signer tout accord. En l'absence de délégué syndical, la négociation en entreprise peut intervenir dans le cadre des dispositions du code du travail, à l'article L. 2232-21 et suivant.

Le délégué syndical peut assister le ou les membres du CSE dans l'exercice de leurs fonctions.

4° La collecte des cotisations syndicales, l'affichage et la diffusion des communications syndicales, la mise à disposition d'un local syndical et les réunions syndicales interviennent conformément aux dispositions des articles L. 2142-2 à L. 2142-11 du code du travail.

5° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué syndical dispose, conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du Code du travail, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Sauf accord plus favorable, ce temps est au moins :

- de 12 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ;
- de 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- de 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 (forfait annuel en jours), le crédit d'heure est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Lorsque le crédit d'heure ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie d'une demi-journée créditée (4 heures avant la pause de mi-journée qui sert à déterminer la demi-journée de travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :

- Effectifs de 06 à 49 salariés ETP : crédit d'heures de 8 heures par mois
- Au-delà du seuil des 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

6° Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux membres de la délégation du personnel au comité économique et social, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

7° Le salarié élu ou désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction électorale, un mandat, reconnu par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie, pour l'exercice

de cette fonction, d'une autorisation systématique d'absence et après information de l'employeur.

8° Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de la coopérative, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans.

Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

9° Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être accompagné sinon précédé du dépôt des revendications.

10° Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

❖ CHAPITRE III – Comité social et économique (CSE)

Article 5

*Le comité social et économique
En vigueur étendu*

1° Le CSE remplace les représentants élus du personnel de l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les dispositions relatives au CSE figurent au titre I du livre III de la 2^e partie du code du travail.

Des comités sociaux économiques sont institués conformément aux articles L. 2311-1 et L. 2311-2 du code du travail.

Article 6

*Les attributions
En vigueur étendu*

1° Conformément aux dispositions légales, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (L. 2312-1).

- Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 6 salariés et de moins de 50 salariés :

Elles sont définies aux articles L. 2312-5 et L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au CSE a notamment pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, sécurité et les conditions de travail.

- Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Elles sont définies aux articles L. 2312-8 et L. 2312-10 du code du travail.

Son champ de compétences est plus large, il exerce les attributions des CSE d'entreprise de moins de 50 salariés, et d'autres. Il est notamment consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Article 7

*Composition
En vigueur étendu*

1° Dans chaque coopérative occupant au moins 6 salariés, des membres du CSE sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-4 et suivants et R. 2314-1 et suivants du code du travail.

Dans les coopératives employant de 6 à 10 salariés, la mise en place des élections CSE est subordonnée à la demande : soit d'une organisation syndicale, soit d'un salarié mandaté, soit de deux salariés.

Les attributions des membres du CSE sont fixées conformément aux articles susvisés.

2° Les membres du CSE sont élus dans les conditions fixées aux articles L. 2314-4 et suivants.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel dont le nombre de membres ainsi que le volume d'heures de délégation individuelles, en l'absence d'accord préélectoral, est fixé par décret à l'article R. 2314-1 du code du travail :

- Dans les entreprises de 06 à 24 salariés : 1 membre titulaire et 10 heures de délégation par mois sauf accord plus favorable
- Dans les entreprises de 25 à 49 salariés : 2 membres titulaires, qui ont chacun 10 heures de délégation sauf accord plus favorable.

Les suppléants seront invités à participer à l'ensemble des réunions.

Il est aussi possible de fixer un nombre d'heures de délégation et/ou de membre supérieur à celui prévu par l'article R.2314-1 du code du travail, outre par accord préélectoral, par le biais d'un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.

3° Conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit représentant syndical au comité social et économique.

Article 8

Ressources

En vigueur étendu

Le code du travail prévoit les ressources du CSE en fonction des effectifs de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20, l'employeur met à disposition du CSE à minima, un local, un bureau, des chaises et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions qui sera défini à l'occasion de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (L. 2315-23 du code du travail).
 - Conformément à l'article L. 2315-25 du code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local et tout le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions
 - Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0.20% de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2325-61 du code du travail, les ressources du CSE sont constituées notamment par une contribution de la coopérative. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 1% de la masse des salaires nets déclarés
 - Conformément à l'article L. 2312-81 du code du travail : « la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente ».

❖ CHAPITRE IV – Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation – Commission de conciliation – Arbitrage

Article 9

*Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation
En vigueur étendu*

Conformément à l’article L. 2232-9, une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation est mise en place.

Le secrétariat de la commission nationale de négociation et d’interprétation est assuré par le service juridique de Coop de France Vignerons Coopérateurs, pour une durée de 1 année renouvelable par tacite reconduction.

Article 10

*Commission de conciliation
En vigueur étendu*

Une commission de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs du travail. Cette commission est paritaire : elle est composée d’un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d’un nombre égale de représentants employeurs. Ces divers membres sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à un an, est assurée par le président de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ou de son représentant.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

Article 11

*Procédure de règlement des conflits collectifs
En vigueur étendu*

En cas de conflit collectif propre à l’entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de tout autre accord applicable dans l’entreprise, et préalablement à toute grève, il est recommandé aux parties prenantes de respecter la procédure de conciliation suivante :

- Les demandes de revendications sont déposées par écrit au siège de l’entreprise. Cette dernière dispose d’un délai de 8 jours ouvrables pour procéder à leur examen et faire connaître son avis
- En l’absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de 30 jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission de conciliation est communiqué par la partie la plus diligente auprès du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Si au niveau de la commission la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dument signée de tous les membres de la commission est déposée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE du lieu de conclusion.

Article 12

Médiation - Arbitrage

En vigueur étendu

1° En cas de non conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

La procédure de médiation se déroule dans les conditions fixées aux articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

La procédure d'arbitrage se déroule dans les conditions fixées aux articles L. 2524-1 et suivants du code du travail.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

Les parties feront connaître à la commission de conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

2° Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement de la convention, le ministre de l'agriculture ou son représentant peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa propre initiative, engager la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III du titre II du livre V de la deuxième partie du code du travail.

Article 13

Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention

En vigueur étendu

1° Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, groupes de travail de cette dernière et commission de conciliation), l'employeur

accordera une autorisation d'absence sur présentation préalable d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale.

Le salarié sera tenu d'informer au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, l'employeur de sa participation à l'une de ces instances paritaires.

2° Pendant ces périodes d'absence, la coopérative maintiendra le salaire du salarié.

Pour les coopératives dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (R. 2232-1-3 du code du travail), la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés de coopératives participant aux négociations sont prise en charge par le fond paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre en charge du travail.

Pour les coopératives dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, la rémunération des salariés des coopératives participant aux négociations est prise en charge par la coopérative. Si la coopérative en fait la demande auprès de l'organisation syndicale d'employeur, un remboursement forfaitaire peut lui être attribué.

En tout état de cause, l'autorisation d'absence avec maintien du salaire ne profitera qu'à un salarié par organisation syndicale au sein d'une même entreprise.

3° L'indemnisation des frais de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations se fera à travers une contribution forfaitaire annuelle versée par l'organisation patronale à chacune des organisations syndicales de salariés représentatifs de la présente convention.

Le montant de cette contribution sera fixé chaque année. Il sera tenu compte, dans la détermination de cette contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. En outre, les frais de déplacement pour la participation aux instances paritaires seront remboursés par la branche sur justificatif et sur la base d'un billet de train aller-retour 2^e classe, à raison d'un maximum de 3 personnes par Organisation syndicale représentative à chaque réunion CPPNI.

4° Les commissions paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de permettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin.

❖ CHAPITRE V – Égalité professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

1° L'employeur ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De ce fait, aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou à des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans tout contrat de travail comme dans tout accord ou convention collective, sauf clause relative à la maternité.

2° En vertu du principe de non-discrimination, l'employeur garantit aux salariés étrangers une égalité de traitement avec les nationaux. Les salariés étrangers employés régulièrement doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes conditions de travail et de protection que les Français.

3° Les dispositions légales et réglementaires concernant les travailleurs handicapés et mutilés de guerre s'appliquent.

4° Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention de branche se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

❖ CHAPITRE VI - Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement

Article 15

Embauche

En vigueur étendu

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux articles L1221-5-1 et R 2262-3 du code du travail, l'employeur remet au salarié : Un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail dont un avis comportant l'intitulé de la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions (IDCC 7005) et des accords applicables dans l'établissement ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

4° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié.

Article 16

Période d'essai

En vigueur étendu

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les OE et les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'une autre coopérative vinicole ou union, la période d'essai peut être réduite ou supprimée.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, sauf pour les OE, à condition que :

- le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement
- de respecter un délai de prévenance de :
 - 1 semaine pour les OEQ et les OEHQ
 - 2 semaines pour les TAM
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à :

- 1 mois pour les OEQ
- 2 mois pour les OEHQ
- 3 mois pour les TAM.

3° L'employeur peut mettre fin à la période d'essai à tout moment et jusqu'au dernier jour de cette dernière. Dans ce cas, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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.

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

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

4° L'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. La durée de cette période est celle figurant à l'article L. 1242-10 du code du travail.

5° Les périodes d'essai prévues ci-dessus se décomptent :

- en jours calendaires pour la période prévue en jours
- en semaines civiles ou mois calendaires pour la période prévue en semaines ou en mois.

❖ CHAPITRE VII - Contrat de travail à durée déterminée

Article 17

En vigueur étendu

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient des dispositions des articles L. 1241-1 à L. 1248-11 du code du travail.

Sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

❖ CHAPITRE VIII - Classification hiérarchique – Salaire et accessoires du salaire

Article 18

Classification hiérarchique

En vigueur étendu

1° La classification des emplois fait l'objet de l'annexe II de la présente convention.

2° Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du salaire minimum garanti correspondant à la catégorie, le niveau et l'échelon dont il relève.

3° Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et des niveaux différents doivent être classés dans la catégorie et le niveau le plus élevé dans son échelon.

4° Les salariés chargés d'emploi dans plusieurs branches d'activité nécessitant des connaissances techniques distinctes, soit dans une même coopérative polyvalente, soit dans plusieurs coopératives, ont droit, en plus du salaire minimum garanti correspondant à la catégorie, au niveau et à l'échelon dont ils relèvent, à un supplément de salaire au titre de cette polyvalence de connaissances. Ce montant est revalorisé par la CPN, du même pourcentage que celui appliqué au SMG lors de l'examen des salaires dans le cadre du point 4. 1 de l'annexe I de la convention collective.

Article 19

Bases minima de la rémunération

En vigueur étendu

Le mode de calcul de la rémunération ainsi que les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.

Article 20

Rémunération

En vigueur étendu

1° L'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.

2° Les salariés permanents sont les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, après accomplissement de la période d'essai. Ces derniers reçoivent une rémunération mensuelle qui pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé, soit 35 heures, et effectivement accompli, est indépendant du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Cette rémunération mensuelle, sur la base de 151, 67 heures par mois, est obtenue selon les modalités décrites à l'annexe I de la présente convention.

Tout dépassement d'horaire normal de travail donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de 35 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à l'article 31 de la présente convention.

Si l'employeur l'estime nécessaire, les heures non travaillées en raison de l'absence du salarié donneront lieu à une retenue sur le salaire, sauf dans les cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par les dispositions légales ou conventionnelles.

Toutefois, pour tenir compte des usages locaux et pendant la période des vendanges, les conditions de rémunération du personnel pourront être différentes de celles énoncées ci-dessus à condition d'être au moins équivalentes à celles obtenues par le salarié mensualisé. Un accord devra intervenir préalablement au sein de l'entreprise.

3° Les salariés non permanents ne sont pas mensualisés et sont payés au taux horaire correspondant au salaire de base pour 151, 67 heures.

4° Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Modification des bases de rémunération

En vigueur étendu

Dès que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation officiellement homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission paritaire nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel tel qu'il est défini par l'article 18.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Article 22

*Salaires des jeunes
En vigueur étendu*

1° Le taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle est fixé à 90 p.100.

L'abattement de salaire est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche de la coopération vinicole.

2° Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

A partir de dix-huit ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

Article 23

*Travaux pénibles, dangereux, insalubres
En vigueur étendu*

1° L'attribution d'une indemnité pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'un accord au sein de la coopérative qui déterminera les postes de travail devant en bénéficier.

2° Pour l'attribution de cette indemnité, il devra être tenu compte des éléments suivants:

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;
- travail particulièrement salissant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre, et du fait que ces conditions de travail peuvent déjà, éventuellement, être prises en compte dans la détermination du salaire.

3° Le montant de cette indemnité devra apparaître sur le bulletin de paie.

4° Les modifications des conditions de travail entraîneront la révision de l'accord.

Article 24

*Années de présence dans la branche
En vigueur étendu*

Le nombre d'années de présence acquis au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée accompli précédemment dans une autre cave coopérative ou union de caves coopératives est pris en compte au moment de l'embauche pour le positionnement du salarié dans l'échelon quel que soit le poste.

Article 25

Treizième mois

En vigueur étendu

Après un an de présence effective (12 mois continu), le salarié bénéficie d'une prime dite treizième mois.

Ce treizième mois, versé avec la paie de décembre est égal au douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion des heures supplémentaires et de toutes autres primes, sauf accord d'entreprise.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans la durée d'ancienneté, exception faite :

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

Pour prétendre à la prime, le salarié doit justifier au 31 décembre de l'année civile de 12 mois de présence effective et être présent pendant les 12 mois de l'année civile. En cas de départ en cours d'année, le salarié a droit à un prorata égal à 1 / 12 des rémunérations versées correspondant au temps passé depuis le début de l'année.

Article 26

Avantages en nature, remboursement de frais

En vigueur étendu

1° Les avantages en nature sont évalués et décomptés selon les forfaits fixés chaque année par arrêté ministériel pour les salariés relevant du régime agricole. Les autres avantages en nature sont évalués selon leur valeur réelle.

Les produits élaborés par la coopérative sont proposés à la vente au personnel selon un tarif préférentiel toutes taxes comprises identique à celui dont bénéficient les associés coopérateurs.

2° Le remboursement des frais professionnels (hôtels, restaurant, dépenses d'automobile, etc.) occasionnés par le salarié appelé à effectuer son travail en dehors de l'entreprise ne sont pas constitutifs du salaire et font l'objet, en accord avec l'entreprise :

- soit d'un remboursement de frais réels sur présentation de justificatifs ;
- soit d'un remboursement forfaitaire :

Frais de repas : forfait fixé par l'employeur en fonction des activités appelées à être exercées en dehors de la coopérative (livraisons, "tournées", parcours longue distance, prospection et démarchage de la clientèle, actions promotionnelles, etc.) de la fréquence et de la durée du temps de travail effectué en dehors de la coopérative. En tout état de cause, la participation de l'employeur correspond à l'allocation forfaitaire pour frais de repas des salariés en déplacement fixée chaque année au titre des remboursements de frais professionnels.

Son montant correspond à la limite admise pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale ;

Indemnités kilométriques : barème général publié chaque année par l'administration fiscale pour l'évaluation kilométrique des frais de voiture et de moto.

Article 27

Bulletin de paie

En vigueur étendu

1° Conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de paie comporte :

- 1) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié
- 2) Le numéro de la nomenclature d'activité mentionné au 1° de l'article R. 123-223 du code du commerce caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi ainsi que, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national mentionné à l'article R. 123-220 du même code
- 3) S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail
- 4) Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué
- 5) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
 - a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours
 - b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail
- 6) La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales
- 7) Le montant de la rémunération brute du salarié
- 8) a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la

charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° ainsi que pour les contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leur taux

b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a) effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels

9) L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source

10) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié conformément à l'avenant 72 du 25 janvier 2012 (annexe 2)

11) La date de paiement de cette somme

12) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée

13) Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7)

14) Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a) du 8), déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13)

15) La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

2° Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

3° La coopérative doit conserver un double des bulletins de paie des salariés ou des bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans.

Article 28

Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu

1° Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter un préavis fixé à :

- 1 mois lorsque l'ancienneté est de moins de 2 ans ;
- 2 mois lorsque l'ancienneté est d'au moins 2 ans.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.

A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- moins de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de 20 ans ;

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois de salaire brut, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata.

2° La mise à la retraite du salarié par l'employeur, soit avec l'accord du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, soit dans le cadre d'une mise à la retraite d'office à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Article 29

Retraite complémentaire et prévoyance

En vigueur étendu

Il est rappelé que les employeurs, pour l'ensemble des salariés liés par la présente convention, adhèrent :

- au régime de retraite du groupe AGRICA - CAMARCA et AGRICA Retraite Agirc - ou à tout autre organisme agréé dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et présentant des garanties au moins équivalentes à celles du groupe AGRICA
- à une institution de prévoyance visée à l'article L. 727-2 précité.

❖ CHAPITRE IX - Durée du travail et heures supplémentaires

Article 30

*Durée du travail pendant les vendanges
En vigueur étendu*

Pendant la période des vendanges, la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines après autorisation de l'autorité compétente conformément aux articles R.3121-8 et R.3121-9 du code du travail.

Pendant cette période, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine ouvrent droit aux majorations suivantes :

- Au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 43e heure : 25 %
- Au-delà de la 43e heure et jusqu'à la 60e heure : 50 %
- Au-delà de la 60e heure et jusqu'à la 66e heure : 60 %

Avant la prise de poste, l'employeur devra dispenser aux saisonniers des vendanges la formation nécessaire concernant le poste occupé, les risques encourus et les consignes de sécurité à respecter. Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

Lors de la présentation du bilan des données économiques et sociales, la commission paritaire nationale fera, chaque année, le point sur l'utilisation par les caves coopératives de la dérogation à la durée maximale du travail pendant la période des vendanges.

Article 31

*Heures supplémentaires
En vigueur étendu*

1° L'employeur dispose chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 160 heures par salarié.

Ce contingent s'ajoutera à la durée légale de 35 heures et son utilisation ne sera pas soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail en agriculture.

En sus de ce contingent, l'employeur pourra exceptionnellement faire effectuer des heures supplémentaires, après avis du comité social et économique s'il en existe.

2° Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine sont majorées de :

- 25 % au-delà de la 35e et jusqu'à la 43e heure
- 50 % au-delà de la 43e heure.

3° Les caves coopératives et leurs unions sont considérées comme ayant une activité de production agricole.

❖ CHAPITRE X - Jours fériés – Congés annuels – Congés spéciaux – Congés sans solde

Article 32

Jours fériés

En vigueur étendu

Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant, les jours fériés légaux ou de fête locale ou traditionnelle sont chômés et payés, y compris le 1er Mai.

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

Par dérogation aux dispositions figurant au 1er alinéa, un salarié affecté au caveau de vente ou assurant une animation sur une foire ou un salon peut travailler un jour férié, à l'exception toutefois du 1er janvier, du 1er Mai et du jour de Noël. L'employeur doit respecter les conditions suivantes :

- être en présence d'un salarié volontaire
- convenir en accord avec le salarié concerné des contreparties dont ce dernier bénéficiera, ces contreparties se cumulant avec toutes autres majorations, notamment celles pour heures supplémentaires
- formaliser les conditions de son intervention dans un document
- prévenir le salarié au moins 15 jours à l'avance.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, au choix du salarié :

- soit à une majoration de 50 % du salaire et à un repos de 100 %
- soit à une majoration de 100 % du salaire
- soit à un repos de 150 %.

Cette dérogation s'applique également aux salariés affectés aux travaux de vendanges, pour la journée du 15 août, pour les caves ayant ouvert leurs apports et dans les mêmes conditions de droits que les salariés affectés au caveau de vente ou assurant une animation sur une foire.

Par ailleurs, les salariés en congé répondant favorablement à un rappel de leur employeur le 15 août, auront droit à une prolongation de leurs congés et au remboursement des frais occasionnés, conformément à l'article 37 de la CCN.

Il ne peut être dérogé par accord collectif d'entreprise aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable. Les présentes dispositions :

- ne se cumulent pas avec des mesures prises par une entreprise sur le même thème et dans un sens plus favorable
- ne suppriment pas ou ne remplacent pas tout accord d'entreprise existant et plus favorable.

Article 33

*Durée du congé
En vigueur étendu*

1° Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif au sein de la période de référence, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2° Le point de départ de la période de référence ouvrant droit aux congés va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

3° La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans l'entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans, de trois jours après trente ans.

Article 34

*Congés des jeunes travailleurs
En vigueur étendu*

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

Article 35

*Notion de travail effectif
En vigueur étendu*

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes suivantes :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L.3121-33 et L.3121-38 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;

- les périodes de congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article 36

*Congés supplémentaires des mères et pères de famille
En vigueur étendu*

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés âgés de moins de vingt et un an au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 37

*Période de congés payés
En vigueur étendu*

1° La période normale de congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions de l'article 38 ci-après.

2° A l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

3° Par ailleurs, le salarié en congé répondant favorablement à un rappel de son employeur aura droit à une prolongation de ses congés d'un jour plus les délais de route. Dans ce cas, les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié par ce rappel lui seront remboursés.

Article 38

Étalement et fractionnement des congés

En vigueur étendu

1° Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois pourra excéder vingt-quatre jours ouvrables lorsque les parties en seront d'accord.

2° Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou à défaut, avec l'agrément des salariés.

Article 39

Indemnité de congé

En vigueur étendu

1° L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération globale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

2° Tout salarié peut demander, avant de partir, à percevoir à titre d'acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

3° Chaque jour de congé payé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

4° Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congé est versée aux ayants droit.

Article 40

Congés de naissance et de paternité

En vigueur étendu

1° Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

2° Conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail : après la naissance de l'enfant, et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité 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 de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 41

Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu

1° Conformément à l'article L. 3142-4 du code du travail, le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la signature d'un pacte civil de solidarité et 6 jours après 2 années de présence ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents (parents du conjoint du salarié) et des autres ascendants et descendants et leur conjoint ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de

son adoption ;

- 5 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

2° Conformément à l'article L3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

3° Les parents bénéficient de congés sans solde pour enfants malades, avec possibilité de récupération.

Article 42

Congés sans solde

En vigueur étendu

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur un congé sans solde, **à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période** ; le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 43

Congés spéciaux

En vigueur étendu

Il est rappelé que les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale.

Les articles L. 3142-54 à L.3142-57 et R. 3142-36 à R. 3142-44 de ce même code accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Il en est de même pour les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail relatifs aux congés pour la création d'entreprise et les articles L.3142-28 et suivants du même code au congé sabbatique.

❖ CHAPITRE XI - Suspension du contrat de travail

Article 44

*Obligations militaires
En vigueur étendu*

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

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

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale). Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile, au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance.

Article 45

*Protection de la maternité et éducation des enfants
En vigueur étendu*

1° A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-72 du code du travail.

2° Pendant 1 an à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée de 1 heure.

3° En cas d'allaitement maternel et faute de pouvoir prétendre à un congé parental d'éducation, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 6 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai de 1 mois suivant l'accouchement. Six semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

4° Conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, pendant la période qui suit le congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année peut demander :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- un congé parental d'éducation à temps partiel, sans que la réduction de la durée du travail ne puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Article 46

Maladies et accidents

En vigueur étendu

1° Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont couverts par les dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-24 du code du travail.

2° Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou accidents non professionnels et dont l'employeur a été avisé dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un arrêt de travail indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de la coopérative, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin choisi par la coopérative, ceux-ci désignent un tiers médecin, qui décide en dernier ressort.

En application de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du même code, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Par ailleurs, lorsque le licenciement est consécutif à un accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lorsque celui-ci intervient, le salarié est réintégré avec tous les avantages d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de remboursements de l'indemnité de licenciement qu'il a pu percevoir.

3° Le bénéfice du maintien du salaire interviendra dans les conditions ci-après :

a) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travailleur, le salarié permanent bénéficiera du maintien de son salaire, à condition :

- d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail, sauf en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de justifier des conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la MSA (revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières).

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de

chaque absence, sauf en cas de prolongation ou de rechute reconnue comme telle par un certificat médical.

b) Le salarié bénéficiera de ressources, y compris les indemnités versées par la MSA, à calculer comme suit :

- maladie professionnelle, accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : son plein salaire dans la limite maximale de 90 jours, et dès le premier jour suivant l'arrêt de travail ;
- maladie ou accident non professionnels : son plein salaire, également dans la limite de 90 jours, mais au terme du délai de carence réglementaire prévu par l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire brut de base.

La période des 90 jours pendant laquelle le salaire est maintenu s'apprécie sur l'année civile. En revanche, qu'il y ait arrêt de travail continu ou alternance d'arrêts de travail et de reprises d'activité, le maintien du salaire cesse dès lors que le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires de son régime de prévoyance.

Le maintien de salaire visé à l'alinéa précédent est valable quel que soit le montant de l'indemnité journalière, sauf en cas de réduction ou suppression de celle-ci, à titre de sanction prise par la caisse de mutualité sociale agricole à l'encontre du salarié, notamment au titre de l'envoi tardif d'un arrêt à la caisse.

c) Le calcul de la retenue pour la période non indemnisée s'effectuera de la manière suivante :

- salarié permanent : diviser la rémunération mensuelle par 26 ; la retenue sera égale à 1/26 de la rémunération par jour ouvrable non travaillé ;
- salarié permanent à temps partiel : ramener la rémunération mensuelle sur une base horaire : la retenue sera égale au taux horaire de la rémunération multiplié par le nombre d'heures de travail perdues.

d) Le revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières auquel a droit l'intéressé pendant la période où celui-ci perçoit dans les conditions normales la totalité de son salaire mensuel habituel sera directement versé par la MSA à la coopérative qui devra lui en faire la demande.

e) En aucun cas le salaire de remplacement ne peut être supérieur à la rémunération nette versée au salarié s'il avait normalement travaillé.

Article 47

Absences exceptionnelles

En vigueur étendu

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

❖ CHAPITRE XII - Cessation du contrat de travail

Article 48

Préavis – Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

1°a) Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial. Le préavis sera porté à 2 mois lorsque le salarié justifiera d'une ancienneté de 2 années ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

b) En cas de départ volontaire d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

c) En tout état de cause, les mutilés de guerre et les travailleurs handicapés sont soumis, en ce qui concerne le préavis, aux règles prévues par l'article L. 5213-9 du code du travail.

2° Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La procédure de licenciement ainsi que les sanctions prévues en cas de non-respect de cette procédure suivent les règles fixées par la législation en vigueur.

3° Conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail, tout salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'aux 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut prétendre à une pension de retraite à taux plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

- 25 % si le salarié est licencié dans sa 62e année ;
- 20 % si le salarié est licencié dans sa 63e année ;
- 15 % si le salarié est licencié dans sa 64e année ;
- 10 % si le salarié est licencié dans sa 65e année ;
- 5 % si le salarié est licencié dans sa 66e année.

4° Le salarié dont le licenciement a pour objet une inaptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et dont le reclassement n'aura pu aboutir au sein de la cave coopérative ou dans une entreprise du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le doublement de cette indemnité ne sera pas dû si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement se fait conformément

à l'article R. 1234-4 du code du travail. C'est-à-dire qu'il se calcule selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 49

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

En vigueur étendu

1° Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 48 heures si le préavis est de 1 mois et de 75 heures au-delà de 1 mois.

2° Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré du salarié, le jour suivant au gré de l'employeur.

3° Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

4° Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

5° Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de travail.

Article 50

Sécurité de l'emploi

En vigueur étendu

Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale du 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, annexée à la présente convention (annexe IV).

❖ CHAPITRE XIII - Travail de nuit

Article 51

En vigueur étendu

Les dispositions portant sur le travail de nuit sont prévues par l'accord national du 16 juillet 2003 relatif au travail de nuit dans les caves coopératives viticoles et leurs unions.

❖ CHAPITRE XIV – Apprentissage

Article 52

*Apprentissage
En vigueur étendu*

Les dispositions relatives à l'apprentissage sont régies par les articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

1° On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants ainsi que D. 6222-1 et R. 6222-2 et suivants du code du travail.

2° Conformément à l'article L. 6222-4 et suivant du code du travail, le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

3° Le contrat d'apprentissage peut être rompu conformément à l'article L. 6222-18 et suivant du code du travail.

Notamment, il peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord signé des deux parties.

Article 53

*Conditions de l'apprentissage
En vigueur étendu*

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

Article 54

*Sélection progressive des travaux
En vigueur étendu*

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse annuelle arrêtée d'un commun accord entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

❖ CHAPITRE XV - Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 55

En vigueur étendu

1° Les dispositions légales et réglementaires, en matière d'hygiène et de sécurité, doivent être scrupuleusement respectées.

Compte tenu de la spécificité de chaque entreprise et de la diversité des tâches accomplies par telle catégorie de salariés, la coopérative veillera à insérer dans son règlement intérieur l'ensemble des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

La coopérative mettra à la disposition de son personnel les installations sanitaires nécessaires, en vue d'assurer la propreté individuelle.

Sur les lieux de travail, la coopérative affichera les consignes de sécurité relatives aux quais de réception, aux matériels de vinification, à la cuverie, à l'entretien des sols et à l'environnement, aux chaînes d'embouteillage et à la manutention ; leur contenu est repris à l'annexe V de la présente convention.

2° Un avenant à la présente convention définira ultérieurement les modalités de la formation à l'exercice des missions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que les modalités de financement de cette formation.

3° Par mesure de prévention, chaque salarié doit se présenter aux convocations de la médecine du travail et se soumettre aux examens médicaux obligatoires (visite d'embauche, visites périodiques et de reprises, etc.).

4° Tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé bénéficie d'un droit de retrait et doit signaler immédiatement une telle situation à son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

5° Les caves coopératives et leurs unions établissent un document unique d'évaluation des risques conformément aux dispositions des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail. La mise à jour de ce document est réalisée au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsque est recueillie une information supplémentaire d'évaluation d'un risque particulier.

❖ CHAPITRE XVI - Dispositions finales

Article 56

*Adhésions ultérieures
En vigueur étendu*

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Article 57

*Dépôt et date d'application de la convention collective
En vigueur étendu*

1° La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes 75462 Paris Cedex 10.

2° Les textes sont applicables, sauf dispositions contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétents.

Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.

Article 58

*Information des salariés et de leurs représentants
En vigueur étendu*

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux si il y en a ;
- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;
- fournir, chaque année, au comité social et économique et aux délégués syndicaux la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de comité social et économique, cette information est communiquée aux salariés.

Article 59

*Extension
En vigueur étendu*

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Celle-ci s'appliquera entre les parties signataires dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministre de l'agriculture, et dans toutes les entreprises visées à l'article 1er, dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 60
Abrogation
En vigueur étendu

La convention collective nationale de travail des caves coopératives vinicoles et de leurs unions conclue le 25 novembre 1969 et ses avenants sont abrogés, sauf en leurs dispositions relatives aux salaires.

ANNEXES

❖ ANNEXE I - Rémunération

1. La rémunération mensuelle conventionnelle est calculée sur la durée légale du travail en vigueur 151,67 heures.

Le salaire horaire est égal au salaire de base divisé par la durée légale du travail en vigueur 151,67 heures. Les majorations pour heures supplémentaires et toutes autres primes sont exclues de l'assiette de calcul.

2. Lors de son embauche, le salarié bénéficie, au moins, pour la catégorie et le niveau dont il relève, du salaire minimum garanti SMG correspondant à celui de la colonne « embauche » de la grille figurant au point I.1 de l'annexe II.

Le salaire d'embauche des cadres de direction est au minimum égal au plafond mensuel de la sécurité sociale.

3. Lorsque le salarié accède à l'un des 3 échelons figurant dans la grille, il bénéficie, au moins, pour la catégorie et le niveau dont il relève, du salaire minimum garanti figurant SMG au point I.1 de l'annexe II.

4.1. Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, la commission paritaire nationale de la convention collective examine chaque année, avant le 15 juillet, la situation des salaires et procède, s'il y a lieu, à la revalorisation des salaires minima garantis figurant au point I.1 de l'annexe II.

4.2. Dans chaque entreprise, la revalorisation des salaires supérieurs aux SMG fixés par la grille au point I.1 de l'annexe II relève d'une négociation par accord collectif d'entreprise avec les représentants du personnel, délégué syndical ou délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical.

En tout état de cause, y compris dans les entreprises n'ayant aucune représentation du personnel, le salarié bénéficie chaque année d'une revalorisation au moins égale à celle prévue ci-dessous.

Afin de maintenir un écart entre le SMG et le salaire réel, la part du salaire qui équivaut au montant du SMG pour la catégorie, le niveau et l'échelon dont relève le salarié est revalorisée dans la même proportion que l'augmentation octroyée au SMG correspondant telle qu'elle résulte de la négociation annuelle des salaires prévues au point 4.1 de la présente annexe.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, la revalorisation du salaire des cadres de direction intervient dans les conditions suivantes :

- le salaire des cadres de direction ne peut être inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- la revalorisation du plafond mensuel de la sécurité sociale est sans incidence sur la rémunération des cadres de direction lorsque cette dernière est supérieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- toutefois, lors de la négociation prévue au paragraphe 4. 1, le salaire des cadres de direction

bénéficie d'une revalorisation égale au taux appliqué aux SMG de la catégorie des cadres administratifs, techniques et commerciaux. Ce taux s'applique sur la partie de la rémunération des cadres de direction qui correspond au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour de la revalorisation.

5. Le salarié qui a passé avec succès les épreuves du certificat de qualification professionnelle «Caviste», créé par l'accord du 5 septembre 2001, bénéficie d'une majoration de sa rémunération.

Dès lors que l'employeur a l'opportunité de pourvoir le poste de caviste au sein de la cave coopérative et à compter de l'entrée dans le poste, la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au SMG de la catégorie OHQ 1, échelon « confirmé ». Il bénéficiera, au minimum, d'une majoration de son salaire antérieur (actualisation dans la grille des salaires).

Le caviste, déjà en poste, ayant validé le CQP, bénéficiera, au minimum, d'une majoration de son salaire antérieur (actualisation dans la grille des salaires).

Le montant des majorations ci-dessus sera revalorisé par la CPN lorsqu'elle procédera à l'examen des salaires dans le cadre du point 4.1 de la présente annexe et sera indexé sur le SMG de la catégorie OEHQ, niveau 1. Le montant sera arrondi à l'euro le plus proche.

❖ ANNEXE II - Grille et classification des emplois

I. Grille des salaires

1. Salaires minima garantis

(Voir dernier avenant salaires minimaux)

2. Evolution du salarié dans la grille

2. 1. Entretien individuel annuel

Une fois par an, un entretien individuel a lieu entre l'employeur ou son représentant et chaque salarié. Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié abordent le positionnement du salarié dans le poste, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la communication avec les autres salariés ainsi que les relations avec la hiérarchie.

Une semaine avant l'entretien, l'employeur communique au salarié les résultats de l'évaluation qu'il a établie pour situer le salarié par rapport aux exigences du poste. Il fait part de ses attentes et définit les nouveaux objectifs pour l'année à venir. Avant l'entretien, l'employeur communique au salarié une fiche vierge d'entretien ou tout document équivalent afin de permettre à ce dernier de préparer son entretien avec l'employeur.

L'employeur et le salarié font le point sur le niveau de rémunération et des avantages liés à cette dernière. Le salarié fait part de ses demandes concernant la revalorisation de sa rémunération, la progression dans le poste et le suivi d'actions de formation pour accompagner son évolution.

L'entretien est formalisé par une fiche dont le modèle figure en annexe, signée par l'employeur et le salarié et remise à ce dernier.

2. 2. Franchissement des échelons après l'embauche

Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : « confirmé », « maîtrisé » et « expert ».

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

- L'échelon « confirmé » correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après 2 ans maximum de présence effective.
- L'échelon « maîtrisé » correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations

demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau.

- L'échelon « expert » correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la parfaite connaissance de son métier tant au regard du niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et faisant preuve également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon « expert » résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié.

Cette évaluation a lieu au maximum après 16 années de présence dans la catégorie et le niveau de la classification de la CCN des caves coopératives viticoles et leurs unions.

Cette évaluation conjointe permettra de faire un premier point sur les besoins de formation pour faire progresser le salarié et par la suite de définir un calendrier pour la mise en place d'un parcours d'acquisition des compétences nécessaires. A l'issue de son parcours de formation et si le salarié a validé les compétences opérationnelles requises pour l'échelon expert il se verra classé systématiquement à cet échelon. Dans le cas où le salarié ne remplirait pas les conditions d'obtention de ce niveau, l'employeur devra pouvoir le justifier. Si le salarié ne souhaite pas devenir expert, l'employeur ne pourra pas lui imposer. Au même titre de la mise à disposition dans l'annexe 2, de modèles pour l'entretien individuel annuel, un modèle complémentaire spécifique est mis à disposition en annexe du présent avenant.

Remarques :

1. Entrent en ligne de compte dans l'examen de la situation du salarié :

- d'une part, le contrôle des exigences et des conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ;
- d'autre part, l'exercice du métier proprement dit pour le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles.

Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuel établies chaque année.

2. Les délais fixés ci-dessus sont des délais maximaux et ne préjugent pas d'une progression plus rapide à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon permanente au sein de sa catégorie et de son niveau de la polycompétence et / ou une spécificité dans le poste.

A cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et facilite le passage, notamment s'il a suivi une formation.

3. Chaque fois que l'employeur décèle une carence ou une insuffisance du salarié susceptible de ne pas le

faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :

- établir un pré-bilan sans attendre l'échéance afin de mettre en évidence les carences et insuffisances et en informer le salarié ;
- se donner les moyens pour faire progresser ce dernier, notamment par des actions de formation axées sur l'adaptation au poste de travail ainsi que sur le développement des compétences, notamment par l'accomplissement de périodes de professionnalisation ainsi que le recours au tutorat chaque fois que cela est possible, tels que prévus par l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire du 1^{er} décembre 2020 ;
- motiver par écrit son refus du franchissement anticipé ;
- mettre en place un parcours d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant avec le salarié les objectifs minimaux à atteindre. La proposition de parcours d'acquisition est présentée au salarié dans un délai de 4 mois maximum, sauf circonstances particulières dues à l'organisation du travail.

4. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans l'appréciation du temps de présence effective, exception faite :

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

5. Cas particuliers :

- dès l'embauche, l'employeur peut décider d'attribuer un des trois échelons en fonction des compétences et / ou de l'expérience acquise. De même, en cours d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir successivement tous les échelons dans sa catégorie et dans son niveau ;
- le passage dans une catégorie supérieure n'implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente ;
- lorsque le salarié bénéficie d'une promotion ayant pour effet un changement de catégorie, sa position dans la grille correspond au minimum à l'échelon « confirmé » premier niveau de la nouvelle catégorie ;
- lorsque le salarié change de métier, son nouveau positionnement dans la grille doit prendre en compte les compétences reconnues antérieurement ainsi que l'expérience acquise.

Annexe

Fiche d'entretien individuel fait en double exemplaire 1 pour le salarié et 1 pour l'employeur

**Complément à l'entretien individuel pour les salariés pouvant prétendre à l'échelon expert
(Salarié ayant plus de 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même
niveau conformément à l'article 2.2 de l'annexe 2)**

Nom:Prénom :

Nombre d'années de positionnement à l'échelon maîtrisé dans le même niveau et la même
catégorie :

PASSAGE A L'ECHELON EXPERT (Volet à compléter au maximum après 16 années de présence dans
l'échelon maîtrisé de la même catégorie et du même niveau)

Passage expert :

Oui Non :

Si non :

Axe(s) de progrès souhaités pour justifier d'un passage à l'échelon expert	
Formation(s) envisageable(s) afin d'atteindre l'objectif	
Observations employeur	
Observations salarié	

Fait àle.....

Signatures

L'employeur

Le salarié

2.3. Bulletin de salaire

Le bulletin de salaire mentionne le salaire brut et précise la catégorie, le niveau, l'échelon et le poste occupé. Il indique également, pour information, au salarié, le montant du SMG. L'employeur informe également le salarié du montant du différentiel qui existe, le cas échéant, entre le salaire brut et le SMG pour la catégorie, le niveau et l'échelon dont relève le salarié. Cette information figure soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexe remis au salarié à l'occasion de l'entretien annuel.

3. Dispositions transitoires

Le passage de l'ancienne grille à la nouvelle intervient dans les conditions précisées ci-après.

3. 1. Nouveaux embauchés

La nouvelle grille s'applique aux nouveaux embauchés à compter du 1er janvier 2008.

Les salariés déjà recrutés ayant moins de 2 ans de présence bénéficient de la nouvelle grille à compter de son entrée en vigueur en prenant en compte l'ancienneté acquise à ladite date. L'employeur ajuste la rémunération dans l'hypothèse où cette dernière est inférieure au minimum de la catégorie et du niveau.

3. 2. Salariés en place au 1er janvier 2008 et ayant au moins 2 ans de présence effective

3. 2. 1. Positionnement dans la classification et dans la grille

L'employeur vérifie que le poste occupé correspond à celui de la classification des emplois et que la compétence et le niveau de qualification du salarié correspondent à ceux demandés pour la catégorie.

Il établit une correspondance entre la situation ancienne en prenant en compte la position hiérarchique dans l'ancienne classification, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience acquise, les formations suivies, l'exercice de polycompétences et / ou d'une spécificité dans le poste et la situation nouvelle par application de la nouvelle classification des emplois et de la nouvelle grille des salaires.

Il notifie au salarié une proposition de positionnement dans la nouvelle grille, assortie du montant de la rémunération brute. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire part, le cas échéant, de son désaccord et déposer une réclamation auprès de l'employeur lui demandant de revoir son positionnement. Ce dernier dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à compter du dépôt de la réclamation. La réponse est écrite et motivée.

En cas de persistance du désaccord, le salarié peut saisir les représentants du personnel (DS ou DP) afin que ces derniers recherchent un compromis avec l'employeur.

En l'absence de représentants du personnel ou dans l'hypothèse où le différend persiste, le salarié peut faire un recours auprès du comité prévu ci-après.

Comité de recours amiable

Le comité de recours amiable se prononce sur tout litige né entre l'employeur et le salarié lors du positionnement de ce dernier dans la nouvelle classification des emplois et grille des salaires.

Il est saisi à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur pendant la période de 12 mois qui suit l'entrée en vigueur des annexes I et II. Il ne peut être saisi que si la réclamation du salarié et la consultation des représentants du personnel ont échoué et avant toute saisine de la juridiction compétente. La saisine doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président de la commission paritaire de la convention collective.

Le comité de recours amiable est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs. Le collège des salariés et celui des employeurs disposent chacun de 6 voix. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Le comité se réunit au plus tard dans les 4 mois qui suivent sa saisine. Les travaux font l'objet d'un procès-verbal. Les décisions sont notifiées à l'auteur de la saisine avec copie à la partie adverse. La confédération des coopératives viticoles de France assure le secrétariat du comité et procède à l'instruction des dossiers.

3.2.2 Détermination du salaire

Le salaire à prendre en compte pour le positionnement dans l'échelon pour la catégorie et le niveau dont relève le salarié est le salaire de base majoré de l'ancienneté acquise au 1er janvier 2008.

Si le total obtenu est inférieur au minimum de l'échelon correspondant, un ajustement intervient de sorte que le salaire soit au moins égal au minimum.

En aucun cas, la rémunération du salarié ne pourra être inférieure à celle dont il bénéficiait antérieurement.

3.3. Comité de suivi

Les difficultés rencontrées tant par les employeurs que par les salariés dans la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois et grille des salaires peuvent être portées devant la commission paritaire nationale de la convention collective pendant un délai de 12 mois qui suit l'entrée en vigueur de la nouvelle grille. Cette dernière est saisie par la CCVF ou par les organisations représentatives des salariés.

II. Classification des emplois

1. Postes

Avertissement : la liste des postes figurant ci-après n'est pas exhaustive. En cas de difficulté pour déterminer la position hiérarchique du salarié, il convient de se reporter à la définition générale figurant dans chaque catégorie.

Catégorie I. - Ouvriers et employés

- ouvrier de cave ;
- ouvrier de conditionnement manutentionnaire ;
- ouvrier sur chaîne d'embouteillage : aide conducteur ;
- ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur de machine simple ;
- agent de nettoyage ;
- agent de sécurité - veilleur de nuit ;
- coursier.

Catégorie II. - Ouvriers et employés qualifiés

- aide caviste ;
- remueur ;
- dégorgeur ;
- conducteur d'appareils de traitement des vins ;
- cariste palettiseur ;
- ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régisseur de machine complexe ;
- aide laborantin ;
- ouvrier de maintenance ;
- magasinier ;
- agent d'entretien général ;
- employé de caveau ;
- assistant commercial ;
- employé de bureau ;
- hôtesse ou agent d'accueil, standardiste ;
- secrétaire ;
- aide comptable ;
- préparateur de commande ;
- chauffeur-livreur.

Catégorie III. - Ouvriers et employés hautement qualifiés

- caviste ;
- électromécanicien ;
- agent d'accueil culturel et / ou vente au caveau ;
- secrétaire spécialisé ;
- assistant planning, ordonnancement ;
- chef de poste ;
- agent ou technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement ;
- technicien maintenance.

Catégorie IV. - Techniciens et agents de maîtrise

- technicien culture vignoble ;

- agent technique et relationnel ;
- technicien de chai ou chef caviste ;
- conducteur de ligne d'embouteillage, chef de chaîne ;
- technicien assurance qualité ;
- technicien ou agent qualité produit ;
- technicien environnement ;
- chargé de veille réglementaire (environnement, normes) ;
- responsable contrôle laboratoire ;
- responsable maintenance ;
- animateur de vente ;
- technicien commercial ;
- responsable caveau ou magasin ;
- responsable secteur ;
- responsable VPC ;
- assistant de direction ;
- comptable ;
- technicien informatique ;
- responsable entrepôt.

Catégorie V. - Ingénieurs et cadres techniques, administratifs et commerciaux

- responsable agrofournitures / adhérents ;
- responsable de chai ou maître de chai ;
- responsable embouteillage et conditionnement ;
- responsable achats et approvisionnements ;
- responsable qualité et sécurité alimentaire ;
- responsable laboratoire ;
- responsable hygiène et sécurité ;
- responsable marketing et communication ;
- responsable de vente ;
- responsable de produit ;
- responsable VPC ;
- responsable de service ;
- contrôleur de gestion ;
- responsable logistique.
- Cadres de direction :
 - o directeur général ;
 - o directeur ;
 - o directeur adjoint ;
 - o sous-directeur ;
 - o chef de service.

2. Définitions des catégories, des niveaux et des postes

Catégorie I. - Ouvriers et employés

Définition générale

Le travail est caractérisé par l'exécution, sans connaissances professionnelles particulières, de travaux simples, souvent répétitifs ou analogues, en application de consignes élémentaires et précises données par écrit, verbalement et / ou par démonstration.

Le salarié est généralement placé sous le contrôle direct d'un salarié de qualification supérieure. Le poste ne comporte que très peu, voire aucune autonomie.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

Le travail est caractérisé, selon le cas, par l'exécution d'opérations :

- faciles et élémentaires, n'imposant pas une régularité constamment liée au rythme d'une machine. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre d'une demi-journée de travail ;
- simples ou répétitives. Ces travaux requièrent une certaine attention et, lorsqu'ils sont effectués sur machine ou dans une ligne de production ou de conditionnement complètement mécanisée, sont liés au rythme de la machine ou de la ligne. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 jours de travail ;
- diverses ne nécessitant qu'un certain entraînement, notamment aux modes opératoires, une plus grande attention et un suivi de l'exécution en raison de la combinaison et de la succession d'opérations variées. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre d'une semaine de travail.

L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste ou encore l'exercice d'une spécificité particulière dans le poste sont pris en compte à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Ouvrier de cave

Effectue des tâches courantes et des travaux élémentaires dans les chais. Exécute des opérations nécessitant une mise au courant sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières ni de qualification professionnelle.

Tâches : vendanges : quai de réception des apports de raisins ou de moûts, décuvage, évacuation des marcs. Chais : lavage des cuves, râpage du tartre. Entretien : propreté et lavage des sols. Manutention : gerbage de caisses, cartons ou autre emballage avec l'aide, le cas échéant, d'engins de manutention manuelle ou mécanique.

Ouvrier de conditionnement manutentionnaire

Exécute des travaux élémentaires et des opérations répétitives nécessitant une adaptation ou une mise au courant très sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières.

Tâches : participe à la reconnaissance de la verrerie, à la manutention, au lavage, au remplissage, à l'étiquetage, au bouchage, au débouchage, au capsulage de bouteilles ou autres contenants (perdus ou consignés) dont le conditionnement n'est pas lié au rythme d'une chaîne d'embouteillage. Il participe à la mise en caisses, en cartons, en divers emballages de vins conditionnés. Peut être affecté au montage et au remplissage d'emballages (bag in box, cubitainers, etc.).

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : aide-conducteur

Assure la surveillance avec intervention de conduite de la chaîne suivant un cycle déterminé constitué par la combinaison et l'enchaînement automatique ou semi-automatique d'opérations diverses parfaitement définies. Effectue des travaux étroitement liés au rythme de la machine nécessitant une attention soutenue et un contrôle quasi permanent. La tenue du poste n'exige pas de connaissances particulières mais une formation de courte durée complétée par un certain entraînement aux modes opératoires. Les tâches impliquent dans l'ensemble des efforts physiques et une bonne dextérité. Elles entraînent une certaine fatigue nerveuse.

Tâches : affectation sur une machine composant la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles ; mise des bouteilles en caisses, cartons ou sur palettes.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur de machine simple

Assure essentiellement une fonction de surveillant servant sur une chaîne réalisant une opération simple d'embouteillage. Les tâches restent limitées à des opérations élémentaires et généralement répétitives nécessitant une adaptation ou une mise au courant très sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières. Dans la plupart des cas, le poste ne soumet pas le salarié à un effort physique réel ni à une grande tension nerveuse.

Tâches : approvisionnement en matières sèches, surveillance, conduite (type marche-arrêt), intervention en cas d'aléas de fonctionnement (blocage des matières sèches ou des bouteilles), entretien courant (nettoyage, graissage simple), tenue normale du poste.

Agent de nettoyage

Effectue des travaux courants de nettoyage et de propreté.

Tâches : nettoyage et entretien des locaux et des abords.

Agent de sécurité-veilleur de nuit

Assure de jour ou de nuit la surveillance des locaux, la surveillance des entrées et sorties du personnel, du public et des marchandises et donne des renseignements sommaires pour orienter le visiteur. Doit faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité et rend compte des mouvements suspects.

Tâches : enregistre les entrées et sorties. Gardiennage des locaux. Veilleur de nuit effectuant la surveillance des locaux au moyen de rondes.

Coursier

Transporte des plis, documents et petits colis dans et à l'extérieur de l'entreprise. Exécute des opérations nécessitant une mise au courant sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières ni de qualification professionnelle.

Tâches : fait les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux au profit des différents services, distribue et ramasse le courrier, assure la liaison entre les services.

Catégorie II. - Ouvriers et employés qualifiés

Définition générale

Le travail est caractérisé par l'exécution, en application de consignes verbales ou écrites laissant une place à des initiatives limitées, de travaux qualifiés relevant d'une bonne connaissance du métier. Ce niveau de connaissance peut être atteint soit par la voie scolaire (CAP), soit par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est appelé à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue de résultats à obtenir, soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Il est généralement placé sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure. Le salarié dispose d'une certaine autonomie dans son poste. En cas de nécessité, le remplacement du salarié par une autre personne de l'effectif ne doit pas poser de difficulté.

Le travail est caractérisé par :

- *1er niveau* : l'exécution d'opérations variées relativement complexes, relevant du métier ou impliquant attention, habileté et une certaine initiative. Le travail comporte également l'exécution d'un cycle d'opérations se combinant et s'enchaînant entre elles de façon cohérente ou d'opérations particulières de difficulté équivalente. Le travail nécessite des connaissances professionnelles et est, en outre, caractérisé par la possibilité de contrôle immédiat de conformité

d'après les directives. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

- *2e niveau* : l'exécution d'opérations complexes d'un métier maîtrisé exigeant des connaissances professionnelles approfondies. Le travail est également caractérisé par la recherche et l'obtention de la conformité. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 3 semaines de travail.

L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste ou encore l'exercice d'une spécificité particulière dans le poste ainsi que la capacité à transmettre à un autre salarié les compétences spécifiques du poste sont pris en compte dans l'attribution du niveau à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Aide-caviste

Effectue soit des travaux courants dans les chais, soit des travaux nécessitant une qualification acquise par une formation préalable ou une pratique suffisante. Doit être capable de travailler seul ou en assistant un salarié plus qualifié. Doit être apte à établir au cours des opérations qui lui sont confiées un choix ou un repérage et d'exécuter les consignes reçues. Assure la conduite et l'entretien courant lorsqu'il travaille sur machine. Sans exiger la connaissance ou l'apprentissage d'un métier, les travaux nécessitent une période d'adaptation suffisante complétée si nécessaire par une formation adaptée. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : intervient sur divers matériels, appareils ou équipement utilisés pour la réception des raisins et des moûts (ponts bascules, bennes peseuses, réfractomètres, égrappoirs, fouloirs, égouttoirs, pompes à vendanges, ou entrant dans le processus de vinification (pressoirs, tapis à marcs etc.). Au niveau du stockage et de la conservation des vins, il effectue le remplissage et le soutirage des fûts, muids, foudres, cuves et amphores. Il participe aux opérations de vinification, d'enrichissement, de soutirages et de traitement des vins.

Remueur

Effectue des opérations de remuage à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Travaux nécessitant une formation sommaire et exigeant une bonne dextérité. Doit être capable de faire détacher de la paroi des bouteilles les dépôts formés par la prise de mousse en bouteilles pour permettre le dégorgeage. Doit être capable de remuer au moins 20 000 bouteilles par jour.

Tâches : saisie par le fond des bouteilles placées sur le pupitre par la pointe en donnant une série d'oscillations de droite à gauche et de gauche à droite et faisant subir à la bouteille une rotation sur elle-même puis un relèvement lent à la fin de l'opération.

Dégorgeur

Effectue des opérations de dégorgement à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Doit être capable d'éliminer les lies déposées dans le goulot de la bouteille après une prise de mousse par la méthode champenoise. Travaux nécessitant une formation sommaire et exigeant une bonne dextérité. Un ouvrier expérimenté dégorge 1000 bouteilles par jour.

Tâches : procède au dégorgement sur un entonnoir placé sur un récipient de récupération entraînant une faible perte de gaz carbonique.

Conducteur d'appareils de traitement des vins

Effectue sur les appareils appropriés des opérations de traitement des vins. Les travaux exigent des connaissances professionnelles acquises par une pratique approfondie du métier ou par une formation initiale et / ou professionnelle correspondant à un niveau V de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : opérations sur les moûts et les vins telles que : enrichissement, concentration, thermovinification, polyfiltrage, réfrigération, centrifugation, pasteurisation, édulcoration, acidification, etc.

Cariste palettiseur

Transporte dans les chais les marchandises qu'il réceptionne, charge, déplace et range. Son métier se rapproche de celui de magasinier. Doit être titulaire du certificat d'aptitude de conduite en sécurité (CAGES) obtenu soit en formation initiale (CAP ou SEP logistique), soit en formation continue. Est responsable de l'entretien courant de son engin.

Tâches : conduit des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté servant à l'élévation, au gerbage, au stockage et au transport sur de courtes distances de produits de toutes natures.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur, réglleur de machine complexe

Effectue sur le poste d'une machine complexe les mêmes opérations et les mêmes tâches que le conducteur de machine simple tout en étant apte à procéder, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation suffisante. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : affectation sur une machine composant la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles, mise des bouteilles en caisses, cartons ou sur palettes) et intervention

dans la conduite et le réglage de la machine.

Aide-laborantin

Procède, sous le contrôle d'un technicien de laboratoire ou d'un œnologue, aux divers travaux simples de laboratoire nécessitant une habileté et une pratique. Fait des calculs élémentaires à partir de formules qui lui sont données. Est titulaire du CAP ou du SEP de la spécialité.

Tâches : pesée, utilisation d'appareils simples de mesure (thermomètres, manomètres etc.), analyses simples, montage et entretien d'appareils simples.

Ouvrier de maintenance

En application des instructions reçues et dans le respect des règles de sécurité, participe dans les limites de ses possibilités, seul ou avec l'appui et sous le contrôle du technicien de maintenance, à la maintenance des lignes d'embouteillage, des équipements de vinification et matériels du chai. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : participe à la maintenance et au dépannage du parc machine et des installations en électricité et automatisme et de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage.

Magasinier

Gère et distribue diverses fournitures et pièces détachées. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : passation des commandes conformément aux listes et fichiers d'articles auprès des fournisseurs. Réception des marchandises et contrôle à l'arrivée et magasinage en respectent les consignes de stockage. Gestion des mouvements de stocks. Etablissement de l'inventaire. Approvisionnement des services. Rangement et propreté du magasin. Respect des règles d'accès.

Agent d'entretien général

En application des instructions reçues et dans le respect des règles de sécurité, assure l'entretien et les réparations des actifs immobiliers de l'entreprise. La qualification professionnelle correspond au niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : exécution de travaux de maçonnerie, peinture, plomberie, vitrerie, électricité. Assure divers entretiens périodiques des bâtiments et de ses abords (chaufferie, parking, espaces verts, etc.). Assure le suivi de son matériel d'outillage. Rend compte des interventions effectuées.

Employé de caveau

Effectue des travaux courants au caveau de vente. Travaux ne nécessitant qu'une adaptation sommaire. Doit avoir une bonne présentation, posséder des connaissances générales sur le vin, savoir le faire déguster, et connaître les produits élaborés par l'entreprise. Participe aux encaissements et à l'établissement des titres de mouvement qualification professionnelle correspondant au niveau V ou expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation des produits, agencement et mise en place du magasin, remplissage des récipients, préparation des commandes, entretien général du caveau. Effectue les encaissements et délivre les tickets de caisse, établit les titres de mouvement nécessaires au déplacement des vins sous l'autorité et le contrôle de sa hiérarchie.

Assistant commercial

Assiste et seconde l'animateur de vente. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : présentation et promotion des produits, prospection, prise de commandes.

Employé de bureau

Exécute divers travaux élémentaires de bureau et de secrétariat n'entraînant généralement qu'un minimum de responsabilités dont la compréhension ne demande que de simples explications et dont l'exécution ne requiert qu'une courte mise au courant. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : transcription manuelle ou sur support informatique d'informations, assemblage de notes ou de brochures diverses, classement de dossiers, traitement du courrier, archivage.

Hôtesse ou agent d'accueil, standardiste

Reçoit les visiteurs et les oriente vers les différents services de l'entreprise dessert en permanence un standard téléphonique, transmet les communications, répond aux renseignements de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : réception des appels et accueil des visiteurs. Participe à certains travaux administratifs (réception, ouverture et affranchissement du courrier. Classement de documents, frappes diverses.

Secrétaire

Réalise tous travaux de secrétariat par transcription manuelle ou sur support informatique (lettres,

rapports, documents) avec une bonne qualité de présentation et une orthographe convenable, à partir de sources écrites ou imprimées, notes en sténo et transcrit divers genres de textes dictés. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : courriers, participation aux travaux administratifs (réception, ouverture et affranchissement du courrier, classement de documents, frappes diverses).

Aide-comptable

Travaille sous la responsabilité du comptable ou du directeur. Tient les états relatifs aux opérations comptables. Passe les écritures. S'acquitte de divers travaux de comptabilité. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : gestion de l'échéancier des factures fournisseurs et préparation de leur paiement. Préparation et centralisation des factures clients. Centralisation des pièces comptables par rubriques. Gestion et suivi des comptes bancaires. Gestion du personnel (paie, absences, heures supplémentaires etc.). Formulaire administratifs (MSA, caisse de prévoyance et de retraite, etc.). Etablissement des titres de mouvement et suivi.

Gestion des registres de la comptabilité matières. Gestion des associés coopérateurs (adhésion, parts sociales, rémunération des apports, etc.).

Préparateur de commande

Prépare des commandes complexes destinées à l'exportation ou sur le marché intérieur. Assume l'ensemble des tâches liées à l'expédition tant au niveau de l'exécution proprement dite que des diverses formalités administratives et de gestion qui les accompagnent. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : à partir des instructions reçues, préparation des commandes pour les clients en vue de leur expédition. Recherche des produits dans les entrepôts, groupage, conditionnement des lots. Etablissement des formalités.

Chauffeur-livreur

Effectue des livraisons pour le compte de l'entreprise.

- chauffeur VL titulaire du permis B : effectue des livraisons ou des courses sur véhicule léger à l'extérieur de l'entreprise sur de courtes distances ;
- chauffeur-livreur VL ou PL titulaire du permis B, C ou Cl, transporte le vin en vrac en camion-citerne ou déjà conditionné en bouteilles ou autre contenant sur palettes suivant les instructions données. Assure l'entretien de son véhicule en bon état de marche et assure seul ou avec l'aide d'un convoyeur le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées. Il est

responsable du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative. Peut être appelé à effectuer des encaissements, des parcours longues distances dans un rayon de plus de 200 km, des « tournées » impliquant, le cas échéant, en plus de la livraison et de l'encaissement la prise de commande auprès des clients, doivent justifier des formations FIMO au FCOS selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Catégorie III. - Ouvriers et employés hautement qualifiés

Définition générale

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux très qualifiés impliquant autonomie et prise d'initiative et exigeant la mise en œuvre des connaissances particulières des produits élaborés et du cycle de production, des équipements ou des procédures techniques et administratives. Le métier est complètement maîtrisé et le salarié choisit le mode d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat. Le travail est également caractérisé par l'établissement ou la rédaction de documents sous la forme requise par la spécialité. Le travail peut impliquer un rôle d'entraînement, d'assistance et d'information.

Le niveau des connaissances requises est celui du brevet professionnel, du certificat de qualification professionnelle propre à la spécialité ou du baccalauréat. Ce niveau peut être acquis par la voie scolaire, la formation professionnelle continue, ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est placé sous la responsabilité d'une personne de qualification supérieure. Le remplacement du salarié nécessitera une formation particulière au poste si le remplaçant ne possède pas les connaissances spécifiques du poste. La connaissance du poste permet au salarié de transmettre le savoir-faire lié à ce poste.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 mois de travail.

Le travail est caractérisé par :

- *1er niveau* : l'exécution d'un cycle d'opérations complexes de production ou de travaux techniques ou administratifs de difficulté équivalente, il comporte également l'exécution, de manière autonome et selon des processus déterminés, de l'ensemble des travaux du métier. Autonomie et esprit d'initiative sont nécessaires.
- *2e niveau* : l'exécution, de manière autonome, de travaux faisant appel à un haut degré d'initiative. Tout en assurant son travail, le salarié peut être amené à assurer la coordination du travail d'une petite équipe (maximum 5 salariés), sans assumer les responsabilités hiérarchiques d'un agent de maîtrise.

Le fait d'exercer, alternativement ou simultanément, une somme de compétences relevant de la catégorie précédente doit être obligatoirement pris en compte dans l'appréciation du caractère « hautement qualifié » du poste pour le 1er niveau. De la même manière, l'appréciation du caractère « hautement qualifié » doit être obligatoirement reconnu lorsque, du fait de l'effectif, le salarié dispose d'une

autonomie de fait en raison de l'absence de supérieur hiérarchique. L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste, les connaissances spécifiques au poste acquises par l'expérience ou qui sont d'une complexité liée aux moyens utilisés ou aux conditions d'exercice du poste ainsi que la capacité à transmettre à un autre salarié les compétences spécifiques du poste sont pris en compte dans l'attribution du niveau à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Caviste

Réalise l'ensemble des opérations d'élaboration, de conservation et de traitement du vin ainsi que d'entretien et de maintenance des équipements, seul ou en assistant un salarié plus qualifié. Effectue des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique approfondie du métier ou par une formation initiale et / ou professionnelle validée par le certificat de qualification professionnelle CQP « Caviste », reconnu de niveau IV.

Tâches : effectue le travail donné par le chef caviste, le maître de chai ou la direction concernant l'organisation des vendanges, la conduite du processus de vinification, la surveillance des vins, la dégustation, l'entretien de base des matériels, l'enregistrement des opérations, les travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, l'animation et l'encadrement des saisonniers.

Electromécanicien

Doté d'une formation d'électricien, intervient en qualité de mécanicien sur divers appareils pour assurer leur entretien ou effectuer des réparations courantes à partir des instructions données et dans le respect des règles de sécurité. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le dépannage dans le domaine mécanique, pneumatique électrique 1er degré et soudure. Assure le suivi de son matériel d'outillage et assure la gestion des opérations d'entretien effectuées.

Agent d'accueil culturel et / ou vente au caveau

Participe à la vente des produits et met en place des animations faisant la promotion de l'entreprise et de ses produits afin de promouvoir les ventes. Son intervention nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances sur les vignobles et les vins et un savoir-faire au niveau de la dégustation.

Il assiste l'agent de maîtrise ou le cadre assurant les responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : anime des activités touristiques autour du caveau (valorisation du patrimoine vitivinicole, visite des chais, histoire locale, développement des liens avec l'activité économique locale). Participe à l'animation de séances de dégustation. Développe les ventes au caveau. Veille à la logistique du caveau. Accueil de la clientèle, présentation, dégustation, promotion et conseils d'achat des produits aux clients. S'assure du bon agencement et de la mise en place des produits dans le caveau, effectue les prises de commandes et exécute leur préparation, veille à l'approvisionnement et à la tenue des stocks. Effectue les encaissements et rend compte de la comptabilité de la caisse, participe à l'établissement de la comptabilité matières et des titres de mouvement nécessaires aux déplacements des vins. Veille à la décoration et à la propreté du caveau.

Secrétaire spécialisé

Rattaché à la direction ou à un cadre d'un service spécialisé de l'entreprise, réalise des travaux de secrétariat en relation avec les activités de ce service. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaux de secrétariat exigeant un niveau de spécialisation dans des domaines tels que gestion du personnel, réglementation vitivinicole, commercial, export, qualité, hygiène et sécurité alimentaires, logistique, secrétariat de direction.

Assistant planning, ordonnancement

Fait l'interface entre la production et la livraison. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : planifie le conditionnement et détermine les emplacements de stockage des produits conditionnés. Commande, gère et suit les stocks des matières sèches en l'absence d'un responsable des approvisionnements. Participe aux inventaires. Enregistre les commandes et en assure la bonne exécution en relation avec les transporteurs. Etablit les bons de livraisons. S'occupe de l'expédition des échantillons aux clients.

Chef de poste

Supervise sur un poste de la chaîne le fonctionnement d'une machine complexe ainsi que le travail des aides conducteurs ou des conducteurs affectés à cette machine. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation suffisante et une bonne maîtrise. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : veille sur un poste de la chaîne au bon fonctionnement de cette dernière et à la coordination des personnels postés et procède, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages

nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne.

Agent ou technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement

Apporte des conseils techniques auprès des viticulteurs au niveau du vignoble selon le cahier des charges de la coopérative. Effectue des analyses chimiques et biologiques, édite et communique les résultats au responsable. Participe au contrôle qualité des produits et communique les résultats au responsable. Met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. Met en œuvre les techniques d'élaboration et de gestion des déchets respectueuses de l'environnement. Il assiste l'agent de maîtrise ou le cadre assurant les responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : réalisation d'analyses et traduction des résultats. Mise en œuvre des procédures concernant l'assurance qualité et la traçabilité des produits. Mise en œuvre des procédures de sécurité et d'hygiène alimentaires (HACCP, ce guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin »). Intervention dans les démarches de certification. Mise en œuvre de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, fonctionnement et maintenance des équipements, prévention et traitements des autres risques (odeurs, bruit, déchets autres qu'effluents).

Technicien maintenance

En application des instructions reçues dans le respect des règles de sécurité, assure la maintenance des lignes d'embouteillage et des équipements de vinification. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure la maintenance et le dépannage du parc machine et des installations en électricité et automatisme. Assure la gestion des opérations d'entretien par la rédaction de fiches de travail et mise à jour des schémas électriques après intervention. Il participe à la maintenance et au dépannage de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage. Il participe à la formation du personnel et à la sécurité.

Catégorie IV. - Techniciens et agents de maîtrise

Définition générale

Il exerce son activité à partir d'objectifs spécifiques à atteindre à court terme, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose. L'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite par le personnel relevant des niveaux I à III. Il assume une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel. Son intervention requiert la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques. Il interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe. Il peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à

l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Son positionnement doit clairement apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail.

Le technicien exerce des responsabilités équivalentes en raison de sa compétence technique, administrative, comptable, ou commerciale et de l'autonomie importante dans le poste quant à l'exécution des tâches à accomplir.

Le travail exige de l'esprit d'initiative, une habileté consommée et du dynamisme. Son contrat de travail doit prévoir le régime de son temps de travail. L'agent de maîtrise ou le technicien est responsable des ouvriers et employés et équipes dont il coordonne les travaux.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau du baccalauréat ou du BTS complété par une formation technique approfondie ou une expérience équivalente.

Les fonctions assumées consistent à :

- *1er niveau* : conduire, conformément à des directives précises, des personnels exécutants essentiellement de niveaux I, II et III, tout en participant concrètement au travail de son équipe. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes. L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.
- *2e niveau* : assurer d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de personnels relevant des niveaux I, II et III, tout en participant concrètement au travail de son équipe. Il en organise le travail, s'assure du rendement, généralement sous les ordres d'un supérieur. L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes. Elles consistent également à exécuter des travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiatives lui permettant d'exécuter au mieux les instructions reçues.

Exemples de postes

Technicien culture vignoble

Assure des conseils techniques auprès des viticulteurs au niveau du vignoble. Entreprend et exécute des tâches et travaux nécessitant des connaissances techniques définies, acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée de niveau III de qualification ou à une expérience équivalente. Il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités. Le travail exige de l'esprit d'initiative, du dynamisme, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : conseils concernant le choix de l'encépagement, les pratiques culturales, la bonne application des règles de production et d'apport des récoltes définies par la coopérative, les traitements phytosanitaires. Elaboration des cahiers des charges au vignoble et suivi. Mise en place et suivi des actions de traçabilité et de sélection à la parcelle.

Agent technique et relationnel

Assure un rôle d'animation, d'écoute et de communication entre la coopérative et les vignerons coopérateurs. Entreprend et exécute des tâches et travaux nécessitant des connaissances techniques définies, acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée de niveau III ou à une expérience équivalente. Il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de communication et un bon contact avec les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : communication de la stratégie et des orientations fixées par la coopérative concernant les règles de production, la protection de l'environnement et l'adaptation de la production aux exigences du marché. Appui technique et administratif aux vignerons coopérateurs dans les actions qu'ils entreprennent pour répondre aux objectifs fixés par la coopérative.

Technicien de chai ou chef caviste

Assure et supervise la bonne marche de l'ensemble des travaux du chai. Effectue des travaux exigeant de l'esprit d'initiative, du dynamisme et de la disponibilité. Il coordonne les travaux et veille à la bonne exécution de ces derniers par le personnel de chai. Sa capacité doit résulter d'une formation professionnelle correspondant au niveau III de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : organisation des vendanges, conduite du processus de vinification, surveillance et dégustation des vins, entretien des matériels, enregistrement des opérations, travaux liés à l'enlèvement au conditionnement du produit, animation et encadrement des saisonniers et des personnels de chais.

Conducteur de ligne d'embouteillage, chef de chaîne

Supervise et coordonne toutes les machines et postes composant la ligne d'embouteillage et est chargé de la bonne marche et de l'entretien de la chaîne d'embouteillage. Assure et supervise la préparation et l'exécution des opérations liées, en amont et en aval de la chaîne, au bon fonctionnement de celle-ci ainsi qu'aux opérations administratives et réglementaires qui y sont rattachées. Ses interventions exigent la connaissance d'un métier et nécessitent une période d'adaptation d'au moins 1 mois. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : veille sur l'ensemble des postes de la chaîne au bon fonctionnement de cette dernière et à la coordination des personnels postés et procède, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la chaîne, aux réglages nécessaires à son bon fonctionnement de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Décide et contrôle l'approvisionnement de la chaîne (produits et matières sèches), choix des habillages, contrôle la maintenance, tient le registre de conditionnement.

Technicien assurance qualité

S'occupe du contrôle de la qualité des produits élaborés par l'entreprise. En l'absence de responsable qualité, il est à la fois le pilote qui définit les actions, l'auditeur qui évalue le système qualité, le réalisateur qui applique les actions qualité, l'animateur qui sensibilise et anime les réunions. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaille à la mise en place des procédures respectant les exigences des normes, assure le suivi du dossier qualité, assiste le responsable qualité quand il existe, élabore, gère et assure la mise à jour des documents relatifs au système qualité.

Technicien ou agent qualité produit

Propose et met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : anime et conduit des actions auprès des vignerons coopérateurs concernant la traçabilité des produits depuis la parcelle jusqu'aux chais. Met en place les procédures de sécurité et d'hygiène alimentaires (HACCP, « Guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin ») et en assure le suivi. Accompagne l'entreprise dans les démarches de certification.

Technicien environnement

Met en place et contrôle les techniques d'élaboration et de gestion des déchets respectueuses de l'environnement. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : mise en œuvre, contrôle, et suivi de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, fonctionnement et maintenance des équipements, prévention et traitements des autres risques (odeurs, bruit, déchets autres qu'effluents).

Chargé de veille réglementaire (environnement, normes)

Collecte, recense et transmet toutes les informations de nature réglementaire ou autre utiles à l'entreprise dans le domaine de l'environnement et de l'assurance qualité. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : recherche de données, relations avec les organismes spécialisés, transcription, analyse et synthèses des informations.

Responsable contrôle laboratoire

Conçoit, définit, organise et met en œuvre les différentes procédures garantissant la qualité des produits. Prépare et anime les réunions relevant de ses compétences. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : supervise et suit le contrôle des matières premières, des moyens de production et des produits finis. Participe à l'amélioration de l'organisation de la production et des équipements de production.

Responsable maintenance

Assure l'ensemble des travaux de maintenance préventive et curative du parc des machines et équipements de l'entreprise en qualité, délai, sécurité et dans le souci de productivité. Il fait fonction de chef d'atelier. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : entretien services généraux. Mise en œuvre des travaux neufs. Gestion du personnel de maintenance. Gestion et suivi des tableaux de bord du service. Participe à l'hygiène et à la sécurité de l'entreprise.

Animateur de vente

Fait connaître les produits de l'entreprise et commercialise ces derniers. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : prospecte la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise. Assiste le directeur dans les négociations avec les centres de distribution au plan régional.

Technicien commercial

Met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise selon les directives reçues. Doit posséder une bonne expérience professionnelle, faire preuve d'initiative et être disponible. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : prospection, démarchage et visite de la clientèle. Prise de commandes.

Responsable caveau ou magasin

A la responsabilité du fonctionnement du caveau. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation, dégustation, promotion et conseils des produits aux clients. S'assure du bon agencement et de la mise en place des produits dans le caveau ou magasin, gère les prises de commandes et s'assure de leur préparation, assure le suivi de l'approvisionnement et de la tenue des stocks. Est responsable des encaissements et de la comptabilité de la caisse, établit la comptabilité matières et les titres de mouvement nécessaires aux déplacements des vins, met en place et assure le suivi du fichier clients permettant de faire des démarches commerciales (mailing, promotions, etc.). Veille à la décoration et la propreté du caveau.

Responsable secteur

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relevant de sa compétence (GMS, CHR, cavistes etc.). La qualification professionnelle correspond à un niveau III et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur de la vente par correspondance. La qualification professionnelle correspond à un niveau III et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Assistant de direction

Rattaché à la direction générale ou à une des directions de l'entreprise, seconde le directeur ou le cadre dans certains domaines en raison de ses compétences techniques, administratives ou commerciales. La

qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaille en étroite collaboration avec le directeur ou un cadre afin de mieux répartir la charge de travail et mener à bien les missions confiées. Intervient sur la préparation, l'exécution et le suivi de certains dossiers.

Comptable

Centralise les écritures comptables et établit les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexes) selon les principes et méthodes comptables, La qualification professionnelle correspond à un niveau III (BTS comptable) ou à une expérience équivalente.

Tâches : tient les états relatifs à la gestion comptable et à la gestion du personnel. Gestion des comptes des associés coopérateurs (apports, rémunération, acomptes, solde, etc.).

Technicien informatique

Assure la gestion du parc informatique, apporte son assistance et conseils aux utilisateurs. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : participe à la mise en place du matériel, à l'installation des logiciels. Assure les relations avec les prestataires, participe à l'administration du réseau, assure l'assistance du conseil et la formation des utilisateurs. S'informe sur les évolutions des technologies et propose des solutions techniques, assure le suivi du parc. Assure l'exécution des sauvegardes, assure la gestion du stock de consommables, prépare le budget de son service.

Responsable entrepôt

Gère tous les flux de produits finis entrant et sortant des entrepôts. Son niveau de qualification professionnelle est de niveau III ou expérience équivalente.

Tâches : assure la gestion de l'entrepôt par l'encadrement du personnel. Assure le bon fonctionnement de la préparation des commandes et les expéditions. Assure la gestion administrative de l'entrepôt par l'établissement des divers documents réglementaires, assure l'application des consignes de contrôles définies par le système de qualité et veille au respect des sécurités. Il veille à la bonne relation avec les clients et les transporteurs. Il veille à l'entretien des locaux et du matériel.

Catégorie V. - Ingénieurs et cadres techniques, administratifs et commerciaux

Définition générale

Les fonctions s'exercent par rapport à la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise. Elles

s'exercent par délégation de l'employeur et sous la direction, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration. Elles réclament de leurs titulaires des compétences techniques et des aptitudes à la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Les fonctions assumées requièrent sur le plan humain des qualités d'animation, de motivation et de recherche d'adhésion. Elles s'exercent dans un espace d'autonomie et réclament des titulaires un esprit d'innovation et la prise d'initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles. Les décisions prises mettent en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité, les résultats de l'entreprise. Les résultats sont évalués en fonction des objectifs fixés. Leur positionnement doit clairement apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail. Leurs temps de travail sont régis selon le cas par les articles L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les cadres et ingénieurs doivent remplir au moins l'une des trois conditions suivantes :

1) Condition de commandement et d'animation

Exercice par délégation et sous leur responsabilité de fonctions de commandement et d'animation sur le personnel. Ces fonctions impliquent que le cadre ou l'ingénieur ait sous ses ordres et sous son contrôle le personnel qui relève de ses activités. Elles impliquent également que le cadre ou l'ingénieur fasse toutes propositions à la direction en matière de gestion du personnel placé sous son autorité, l'accomplissement de travaux d'exécution n'intervient qu'à titre occasionnel. Ces fonctions doivent, entre autres, avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise, dans le cadre des responsabilités de chacun. A cet effet elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier les tâches de formation, de coordination et de conseil.

2) Condition de technicité

Exercice de fonctions techniques nécessitant une compétence étendue et mettant en jeu des responsabilités. Ces fonctions requièrent la mise en œuvre de connaissances techniques attestées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent soit d'une qualification reconnue comme équivalente et acquise par la formation professionnelle, soit par une longue expérience professionnelle. Sont considérées comme techniques les activités propres aux métiers du vin (de l'amont à l'aval), relevant du fonctionnement des machines et des installations et de leur maintenance, de la logistique, découlant des disciplines ou des techniques juridiques, économiques, sociales, administratives, commerciales, comptables, informatiques, environnementales et de sécurité alimentaire.

3) Condition de responsabilité

Bénéficie d'une délégation de pouvoir dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue autorisant la prise de décisions engageant sa responsabilité personnelle. Les décisions prises ont des conséquences sur l'activité de l'entreprise dans un ou différents domaines. Elles engagent l'entreprise vis-à-vis des tiers, fournisseurs ou clients, des différentes administrations ou du personnel.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice des fonctions de cadre ou d'ingénieur correspondent à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou par un diplôme de l'enseignement supérieur du niveau de la maîtrise universitaire décerné à l'issue de 4 années au moins d'études universitaires supérieures.

Peuvent être également classées comme cadre ou ingénieur les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation leur permettant d'exercer des fonctions nécessitant la mise en œuvre de connaissances du niveau de celles d'un cadre diplômé ou d'un ingénieur diplômé.

Exemples de postes

Responsable agrofourniture adhérents (intrans, matériels)

Est responsable de l'activité approvisionnement de la coopérative afin de satisfaire les besoins des vignerons coopérateurs au niveau des produits et matériels nécessaires à leur exploitation. Assume des fonctions techniques et commerciales nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de négociation commerciale et de communication et un bon contact avec les fournisseurs et les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : évaluation des besoins, achats d'agrofourniture auprès des fournisseurs, négociation de contrats, organisation de la distribution auprès des viticulteurs, promotion des produits.

Responsable de chai ou maître de chai

Est responsable de la bonne marche de l'ensemble des travaux du chai. Effectue des travaux exigeant de l'esprit d'initiative, du dynamisme et de la disponibilité. Est responsable de la discipline du personnel du chai dont il coordonne les travaux et veille à la bonne exécution de ces derniers. Sa capacité doit résulter d'une formation professionnelle correspondant au niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Selon l'importance du chai, le diplôme national d'œnologie DNO sera exigé.

Tâches : organisation des vendanges, conduite du processus de vinification, surveillance et dégustation des vins, entretien des matériels, enregistrement des opérations, travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, animation et encadrement des saisonniers et des personnels de chais.

Responsable embouteillage et conditionnement

Assure le bon fonctionnement de la chaîne d'embouteillage, la mise en œuvre du planning de production et du plan de maintenance, contrôle la conformité des produits finis et le respect des procédures. Assume

des fonctions techniques nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou une expérience équivalente.

Tâches : bon fonctionnement de la chaîne, respect des objectifs de qualité et de productivité, préparation et mise en œuvre du planning de production, contrôle de la conformité des produits, gestion des matières sèches, gestion du personnel posté, tenue du registre d'embouteillage et de la comptabilité matières des crd. Travaille en étroite relation avec le maître de chai, le chef caviste ou le caviste ainsi qu'avec le responsable qualité et sécurité alimentaire, le responsable du service commercial et le responsable expédition.

Responsable achats et approvisionnements (produits œnologiques, matières sèches)

Est responsable de l'achat des produits œnologiques nécessaires à la vinification et au traitement des vins ainsi que de celui des matières sèches (bouteilles et autres contenants, bouchons, étiquettes, crd, etc.) nécessaires au conditionnement des vins. Assume des fonctions techniques et commerciales nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou une expérience équivalente. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière négociation commerciale et de communication et un bon contact avec les fournisseurs et de la disponibilité. Doit savoir anticiper par rapport aux techniques nouvelles en matière d'œnologie et aux évolutions du packaging.

Tâches : évaluation des besoins, achats des produits œnologiques et matières sèches auprès des fournisseurs, négociation de contrats.

Responsable qualité et sécurité alimentaire

Met en place et gère le suivi du système qualité conformément aux exigences des normes et applique la politique qualité décidée par l'entreprise. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : met en place et en gère le mode de surveillance du système qualité (audit interne). Gère les documents du système qualité. S'assure du bon fonctionnement des audits internes en contrôlant le suivi de leur réalisation par les auditeurs habilités ou en les effectuant lui-même. S'assure du maintien du niveau des auditeurs internes. Gère les moyens de mesure, d'essai et de contrôle. Prend en compte les non-conformités et plaintes et met en place les actions correctives de non-réurrence. Assure l'interface du service qualité de l'entreprise avec les services qualité des clients et fournisseurs. Met en place et valide la méthode HACGP.

S'assure du respect des textes réglementaires et de leur application. Prépare et anime les réunions relevant de ses compétences. Assure la formation qualité du personnel. Veille à la bonne circulation de l'information.

Participe au renforcement de l'image et de la notoriété de l'entreprise.

Responsable laboratoire

Assure la responsabilité et le fonctionnement du laboratoire avec son équipe. La qualification professionnelle correspond à un niveau II avec diplôme national d'œnologie DNO ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le suivi métrologique des appareils de mesure et le suivi des contrôles qualité. Participe à la gestion et à la formation du personnel, à la mise en place du système qualité du laboratoire.

Responsable hygiène et sécurité

Met en place et gère les régies applicables dans l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : fait respecter les prescriptions minimales d'hygiène et de sécurité. Evalue les risques inhérents à l'entreprise et procède à leur inventaire. Etablit le document unique. Met en place les mesures et moyens pour sensibiliser le personnel et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Entreprind toutes actions pour former le personnel. Veille à l'aménagement des lieux de travail. Fait respecter le règlement intérieur.

Responsable marketing et communication

Rattaché à la direction, participe à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise en termes de marque et de produit pour mieux répondre à l'attente des clients et des consommateurs. La qualification professionnelle correspond à un niveau II et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation marketing.

Tâches : analyse des marchés, des forces et faiblesses des marques et produits. Elabore le plan marketing. Assure avec les prestataires extérieurs la création des étiquettes et conditionnements. Fait des recommandations d'action en matière de prix, circuits de distribution, publicité, promotion, packaging, relations publiques, etc. Participe au lancement de nouveaux produits.

Responsable de vente (GMS, circuits traditionnels, vente directe, exportation)

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau II et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des

animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable de produit (lancement produit nouveau, marque)

Assure de manière autonome la dimension opérationnelle du service marketing. Propose le plan marketing et est responsable de sa mise en œuvre. Suit les performances des actions menées. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce ou marketing.

Tâches : réalisation des actions visant à stimuler le comportement du consommateur et du client professionnel sur l'ensemble des créneaux de vente. Est à l'écoute des attentes clients et consommateurs dans chaque créneau commercial, assure la liaison avec les services commerciaux, aide à la définition de la politique tarifaire, fait des propositions pour le développement des activités commerciales, de produits nouveaux. Gestion du budget alloué aux actions. Suivi des performances des actions menées par les outils mis à sa disposition.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise au niveau de vente par correspondance. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Gère le fichier des VPC. Etablit des mailings. Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable de service (administratif, financier, comptable, informatique, ressources humaines, comptes adhérents)

Rattaché à la direction, assure seul ou avec l'appui de son équipe le fonctionnement du service qui lui a été confié et met en œuvre à partir de ses compétences la politique définie par l'entreprise. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : organisation et animation du service. S'assure de la bonne exécution des opérations. Gestion du budget.

Contrôleur de gestion

Participe à la mise en place du contrôle de gestion. Sa qualification professionnelle correspond au niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : aide à la définition des procédures du contrôle de gestion, à la veille de leur cohérence et à leur respect à l'identification des écarts.

Responsable logistique

Gère les flux de produits finis entrant et sortant de l'entreprise. Son expérience professionnelle correspond au niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le bon fonctionnement de la gestion des flux de produits finis en réalisant l'interface entre la production et le commercial en tenant compte des exigences de la qualité de service due aux clients dans un souci constant d'optimisation des moyens et des coûts. Assure la planification des ventes en relation avec la direction commerciale en vue d'optimiser l'ordonnancement de la production. Met en place les outils et les tableaux de bord nécessaires à la gestion de son service. Assure les relations commerciales avec les prestataires de services logistiques.

Cadres de direction

Définition générale

Leur mission consiste à mettre en œuvre la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise et d'assurer la pérennité de cette dernière dans l'intérêt des associés coopérateurs et dans celui des salariés. Elle consiste également à assurer la bonne marche de l'entreprise. De ce fait, le cadre de direction participe à l'élaboration de la politique générale de celle-ci et fait toute proposition dans ce sens.

Les fonctions s'exercent sous l'autorité, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration ou du directeur général, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans le cadre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont confiés par délégation écrite du conseil d'administration ou par subdélégation du directeur général.

Les fonctions réclament de leur titulaire des compétences en matière économique, financière, administrative et technique. Elles comportent des fonctions de responsabilité sur le personnel, notamment en matière d'embauche et de licenciement.

Les fonctions assumées requièrent sur le plan humain des qualités d'animation, de motivation et de recherche d'adhésion.

Les fonctions s'exercent dans un espace d'autonomie et réclament du titulaire un esprit d'innovation et la prise d'initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles. Les décisions prises mettent en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité et les résultats de l'entreprise.

Les résultats sont évalués en fonction des objectifs fixés. Leur positionnement doit clairement apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail. Ce dernier doit expressément préciser si le cadre de direction relève de l'article L. 212-15-1 du code du travail en qualité de cadre dirigeant ou bien de l'article L. 212-15-3 en qualité de cadre autonome.

Exemples de poste : directeur général, directeur, directeur adjoint, sous-directeur, chef de service.

Grille d'évaluation du niveau de l'emploi pour les catégories I, II, III, IV

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie I : Ouvriers et employés		
TYPE D'ACTIVITE		
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacité d'organisation	Compétences déterminantes incontournables
Tâches d'exécution simples, parfois répétitives ou sans difficulté	Absence d'organisation	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration sans mise en jeu de connaissances particulières
Tâches d'exécution simple ou sans difficulté particulière		
AUTONOMIE (1)		
Conditions de contrôle et de surveillance	Conditions de prescription	
Sous surveillance et contrôle permanents	Consignes précises concernant l'exécution du travail	
Peu ou pas d'autonomie sur l'exécution du travail et respect des consignes		
RESPONSABILITE(2)		
Degré d'initiative	Responsabilité	
Exécution du travail sans initiative	Pas de caractère de gravité sur le plan économique, la sécurité des personnes et l'environnement	
Peu ou pas de responsabilité		
Effort d'acquisition des compétences (3)	Niveau de formation	
Activités reproductibles après simple démonstration	VI	
Simple démonstration ou temps d'adaptation minimal		
<p>(1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié.</p> <p>(2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité de prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail.</p> <p>(3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques.</p>		

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie II : ouvriers et employés qualifiés		
TYPE D'ACTIVITE		
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacité d'organisation	Compétences déterminantes incontournables
Tâches d'exécution plus complexes	Absence d'organisation	Utilisation de machines pré-réglées. Détection d'anomalies ou d'incidents. Entretien courant du matériel. Participation à des travaux qualifiés.
Tâches d'exécution plus complexes ou participation à des travaux qualifiés		
AUTONOMIE (1)		
Conditions de contrôle et de surveillance	Conditions de prescription	
Sous surveillance intermittentes ou périodiques	Consignes précises concernant l'exécution des tâches plus complexes	
Peu d'autonomie sur l'exécution du travail et respect des consignes. Alerte du supérieur hiérarchique si anomalie ou incident		
RESPONSABILITE (2)		
Degré d'initiative	Responsabilité	
Détection d'anomalies et mise en œuvre de dispositifs d'urgence	Pas de caractère de gravité sur le plan économique, la sécurité des personnes et l'environnement	
Responsabilité partielle du matériel et entretien courant		
Effort d'acquisition des compétences (3)	Niveau de formation	
Tâches d'exécutions plus complexes réalisables après une période d'apprentissage	V	
Apprentissage des savoir-faire		
<p>(1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié.</p> <p>(2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité de prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail.</p> <p>(3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques.</p>		

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie III : ouvriers et employés hautement qualifiés

TYPE D'ACTIVITE

Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacité d'organisation	Compétences déterminantes incontournables
<p align="center">Exécution d'opérations qualifiées (repérages d'anomalies ou d'incident élémentaires)</p> <p align="center">Exécution des différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activité</p>	<p align="center">Evaluation et ajustement de son mode d'exécution aux conditions particulières rencontrées sur le terrain ou aux changements inter-venus</p> <p align="center">Organisation de son temps de travail ou organisation temporaire du travail d'une équipe</p>	<p align="center">Détection d'anomalies ou d'incidents, de pannes élémentaires et réparation de ces pannes.</p> <p align="center">Observation, diagnostic de l'état des matériels.</p> <p align="center">Participation aux décisions techniques.</p> <p align="center">Participation à des fonctions complémentaires liées à la conduite de l'activité (relations fournisseurs, gestion des approvisionnements, suivi technique ...).</p>

Exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'une activité. Participation à l'organisation du travail et, de façon temporaire, de l'organisation de travail d'une équipe.

AUTONOMIE (1)

Conditions de contrôle et de surveillance	Conditions de prescription
<p>Absence de surveillance</p> <p>Contrôle du travail a posteriori</p> <p>Contrôle sur objectifs ou sur résultats attendus</p>	<p>Instructions concernant l'exécution du travail et en particulier quant aux résultats recherchés.</p> <p>Directives générales concernant les résultats attendus et l'exécution du travail.</p>

Autonomie sur l'adaptation des moyens d'exécution du travail dans le cadre d'instructions. Alerte du supérieur hiérarchique si impossibilité d'obtenir le résultat recherché. Autonomie sur la définition des moyens d'exécution du travail dans le cadre de directives générales. Prises de décisions techniques en cours d'exécution des travaux.

RESPONSABILITE (2)

Degré d'initiative	Responsabilité
<p>Responsabilité de l'organisation de son travail</p> <p>Adaptation de son mode d'exécution</p> <p>Encadrement éventuel de stagiaires</p>	<p>Adaptation aux changements intervenus lors de l'exécution du travail et/ou participation aux décisions techniques ou à des fonctions</p>

Responsabilités de l'exécution de son travail Encadrement temporaire de salariés.	complémentaires ayant un caractère de gravité limité sur le plan économique la sécurité des personnes et de l'environnement. Initiatives de type diagnostic.
Responsabilité de la bonne exécution du travail. Responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail. Participation aux décisions.	
Effort d'acquisition des compétences (3)	Niveau de formation
Connaissances et expérience professionnelle éprouvées.	IV
Bonnes connaissances techniques et technologiques. Maîtrise technologique du métier. Participation aux décisions.	
<p>(1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié.</p> <p>(2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité de prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail.</p> <p>(3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques.</p>	

Grille d'évaluation de l'emploi de la catégorie IV : techniciens et agents de maîtrise

TYPE D'ACTIVITE		
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacité d'organisation	Compétences déterminantes incontournables
<p>Commandement, surveillance du personnel, animation à partir d'objectifs spécifiques à atteindre, de programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens.</p> <p>Coordination des travaux.</p>	<p>Organisation de son temps de travail et de ceux qu'il commande ou contrôle ou organisation du travail d'une équipe.</p>	<p>Observation, diagnostic de l'état des matériels.</p> <p>Participation aux décisions techniques.</p> <p>Esprit d'initiatives, habileté consommée, dynamisme.</p> <p>Relations humaines.</p> <p>Participation à l'encadrement d'un groupe.</p>
<p>Exercice d'activités à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens.</p>		
AUTONOMIE (1)		
Conditions de contrôle et de surveillance		Conditions de prescription
<p>Absence de surveillance</p> <p>Contrôle sur objectifs ou sur résultats attendus.</p>		<p>Directives générales concernant les objectifs à atteindre, les résultats attendus et l'exécution du travail.</p>
<p>Large autonomie. Prise de décisions techniques.</p>		
RESPONSABILITE (2)		
Degré d'initiative	Responsabilité	
<p>Responsabilité de l'organisation de son travail.</p> <p>Responsabilité de l'exécution de son travail.</p> <p>Responsabilité de l'activité produite par des personnels subalternes.</p> <p>Encadrement de salariés.</p>	<p>Initiatives de type diagnostic.</p> <p>Participation aux décisions techniques ou à des fonctions complémentaires ayant un caractère de gravité important sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes et de l'environnement.</p>	
<p>Responsabilité de commandement et d'animation. Responsabilité en raison des compétences</p>		
Effort d'acquisition des compétences (3)		Niveau de formation
<p>Connaissances et expérience professionnelle en</p>		<p>III</p>

fonction des responsabilités assumées.	
Connaissances générales et professionnelles en fonction de la nature de l'importance et de la technicité des travaux.	
<p>(1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié.</p> <p>(4) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité de prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail.</p> <p>(5) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques.</p>	

Formation initiale	Vie professionnelle
3e collège, technologique, 3e d'insertion professionnelle	Niveau VI
Seconde générale et technologique, seconde professionnelle, CAPA	Niveau V
Bac général, BTA, bac technologique, bac professionnel	Niveau III
BTS	Niveau III
Université	Niveau II et I

❖ ANNEXE III - Conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement dans les caves coopératives viticoles et leurs unions.

Elle s'applique au personnel d'encadrement dont les fonctions et qualifications sont définies à l'annexe II de la présente convention collective.

L'appartenance du salarié au personnel d'encadrement n'a aucun caractère automatique. Le classement s'obtient après un examen de la situation personnelle de l'intéressé par le conseil d'administration de la coopérative qui, à partir des critères définis à l'annexe II de la présente convention, apprécie et décide le classement du salarié en tant que cadre. Au moment de l'embauche ou de la promotion du salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci doit constater le classement et définir les fonctions et les pouvoirs attachés à celles-ci.

Article 2

Engagement

En vigueur étendu

Avant tout engagement définitif, le cadre devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie des diplômes et des attestations de stages et formation mentionnés dans le curriculum vitae.

Il pourra également être exigé du cadre un extrait du casier judiciaire.

L'employeur pourra exiger, avant toute confirmation dans un poste de cadre déterminé, que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement.

Article 3

Période d'essai

En vigueur étendu

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à 4 mois pour les

cadres techniques, administratifs et commerciaux ainsi que pour les cadres de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, à condition :

- que le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- de respecter un délai de prévenance de 1 mois ;
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois pour les TAC et à 4 mois pour les cadres de direction.

3° Les dispositions des 3°, 4° et 5° de l'article 15 de la convention s'appliquent aux cadres.

Article 4

Engagement définitif

En vigueur étendu

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux articles L1221-5-1 et R 2262-3 du code du travail, l'employeur remet au salarié : Un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail dont un avis comportant l'intitulé de la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions (IDCC 7005) et des accords applicables dans l'établissement ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

3° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié.

Article 5

Rémunération

En vigueur étendu

Le salaire et les accessoires du salaire sont ceux définis par les clauses générales de la présente convention collective.

Si la situation économique s'y prête, la coopérative pourra octroyer, en sus, une prime annuelle de résultats s'ajoutant au salaire de base. Cet intéressement, purement facultatif, doit être lié à la réalisation

d'objectifs préalablement déterminés par le président et le conseil d'administration de la coopérative.

Article 6

Frais de déplacement

En vigueur étendu

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais professionnels exposés par l'intéressé donnera lieu à remboursement ou indemnisation suivant les conditions définies à l'article 25 des clauses générales de la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Article 7

Priorité d'emploi

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'adaptation prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien positionnement avec son ancien coefficient ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé.

Article 8

Changement de résidence

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Si le contrat d'engagement a prévu la possibilité du changement du lieu de travail, le refus par le cadre constitue une rupture du contrat à sa charge. Dans le cas contraire, le changement du lieu de travail non accepté par le salarié intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire prévu aux articles 2 et 7 avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 9

*Départ et mise à la retraite
En vigueur étendu*

Tout cadre quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter le préavis fixé à l'article 27 de la convention.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.

A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le cadre a droit à une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 18 de la présente annexe.

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

La mise à la retraite du cadre par l'employeur intervient selon les conditions prévues au 2° de l'article 28 de la convention.

Article 10

*Retraite complémentaire et de prévoyance
En vigueur étendu*

En matière de retraite et de prévoyance, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions de l'article 29 de la convention collective.

Article 11

*Durée du travail
En vigueur étendu*

En matière de durée du travail, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions des articles L. 3111-2, L. 3121-42 et L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail.

Article 12

*Congés annuels
En vigueur étendu*

Le personnel d'encadrement bénéficie des congés annuels légaux et conventionnels tels que prévus par les articles 31 et 32 de la présente convention.

Article 13

Congés de maternité

En vigueur étendu

Les cadres féminins bénéficient des dispositions légales et conventionnelles concernant la maternité.

Article 15

Maladie – Accidents

En vigueur étendu

En matière de maladies et d'accidents, le personnel d'encadrement est soumis et bénéficie des mêmes dispositions que l'ensemble du personnel.

Article 16

Délai-congé - Délai de prévenance – Licenciement

En vigueur non étendu

1. Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé au cadre licencié un préavis de trois mois. En cas de départ volontaire d'un cadre, ce dernier peut être tenu par l'employeur de respecter le même délai de préavis.

Tout licenciement doit être signifié et motivé par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

2. L'employeur est tenu de respecter le délai de prévenance tel que prévu à l'article L. 122-3-8 du code du travail pour les cadres sous contrat de travail à durée déterminée¹.

Article 17

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

En vigueur étendu

Pendant toute la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission, le cadre est autorisé, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de soixante heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des bureaux de placement. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin, et à la demande de l'intéressé compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

¹ Paragraphe exclu de l'extension

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au cadre congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 18

Indemnités de licenciement

En vigueur étendu

Indépendamment du préavis, tout cadre ayant trois ans de présence effective dans la coopérative recevra une indemnité égale à un mois de traitement augmenté d'un tiers de mois par année au-delà de trois ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise ; le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est celui défini à l'article 47-3° des clauses générales de la présente convention.

Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

Le cadre ayant moins de trois ans d'ancienneté bénéficiera des dispositions légales et conventionnelles.

Article 19

Congé de formation et de recyclage

En vigueur étendu

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et le cadre.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- des congés exceptionnels ne pourront excéder un mois maximum par période de cinq ans ;
- ils devront être pris pendant la morte-saison et pourront être répartis par fractions sur les cinq années ;
- l'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

❖ ANNEXE IV – Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Le problème de l'emploi est un problème national mais il se pose avec une particulière acuité aux régions à dominante agricole et en milieu rural.

Si une politique de l'emploi s'impose dans une société en mouvement, le monde agricole subit et subira dans l'avenir une mutation sans commune mesure avec celle du monde de l'industrie.

Dans la compétition où se trouve engagée l'agriculture, la coopération doit, par son efficacité, empêcher un départ trop brutal des agriculteurs et des salariés agricoles de leur milieu naturel et éviter ainsi qu'ils ne viennent peser massivement sur le marché national de l'emploi.

Dans une économie où la production agricole est de plus en plus dépendante des entreprises de transformation et de commercialisation, la coopération, par sa vocation spécifique et son assise territoriale, à l'opposé des entreprises poursuivant d'autres finalités, assure et garantit un niveau d'emploi et d'équilibre tant aux salariés en place qu'à une fraction non négligeable des agriculteurs contraints d'abandonner leurs exploitations. Elle se doit d'être un élément de progrès à la fois pour ses producteurs, pour ses salariés et pour la région. C'est pourquoi il importe de définir et d'élaborer une politique de l'emploi propre à la coopération agricole.

La C.F.C.A. et la F.N.S.I.C.A. d'une part, les organisations syndicales de salariés d'autre part, signataires de la présente convention, conscientes des graves problèmes de l'emploi, conviennent d'appliquer ce qui suit.

S'estimant concernées par ces problèmes, elles rechercheront les moyens internes et externes permettant d'assurer le plein emploi de chaque salarié permanent des coopératives agricoles et des S.I.C.A. touchées par des mesures de fusion, absorption, décentralisation, transfert ou abandon d'actif, changements de structures importants susceptibles d'entraîner des licenciements.

Pour mettre en œuvre cette politique, elles s'informeront réciproquement et à tous les échelons, de l'évolution économique conjoncturelle et technique en agriculture, et s'efforceront d'établir des prévisions de façon à élaborer les bases d'une politique de l'emploi. Elles utiliseront les structures existantes, en particulier le comité d'entreprise, et elles décident de créer des commissions paritaires de l'emploi aux niveaux national et régional. Elles considèrent que le comité d'entreprise doit être constamment informé et consulté sur toutes mesures de concentration ou de changements de structures importants ayant des répercussions sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et qu'il doit être à même de formuler un avis motivé à ce sujet.

En outre, elles mettront tout en œuvre pour favoriser la formation, le recyclage et le perfectionnement continu professionnel des salariés en fonction, ou de ceux faisant l'objet d'un reclassement ou déclassement dans leur emploi.

Tout en tenant compte des difficultés que peut rencontrer chaque branche dans cette matière, elles estiment enfin que les effets des mesures de concentration et de changements de structures importants ayant des répercussions sur l'emploi des coopératives doivent être corrigés par des dispositions touchant notamment à la durée du travail et à la formation professionnelle ainsi qu'à la garantie du droit syndical et à la représentation du personnel.

Titre 1^{er} – Généralisation des commissions paritaires de l'emploi

Article 1

*Commission nationale
En vigueur étendu*

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et ce, dans un délai maximum de 6 mois à compter de la signature de la présente convention.

Article 2

*Commissions régionales
En vigueur étendu*

Il est convenu d'instituer dans toutes les régions dotées d'une fédération régionale de la coopération agricole une commission paritaire régionale interbranches de l'emploi. Cette mise en place sera réalisée dans les 3 mois à compter de la constitution de la fédération régionale de la coopération intervenant postérieurement à la signature de la présente convention.

La commission paritaire nationale de l'emploi incitera à la création de commissions paritaires régionales interbranches de l'emploi en liaison avec les fédérations régionales de la coopération agricole et les structures correspondantes des organisations syndicales.

Article 3

*Composition des commissions
En vigueur étendu*

Les commissions paritaires régionales interbranches de l'emploi seront composées de telle sorte que les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et les branches de la coopération agricole et des S.I.C.A. soient valablement représentées par des personnes dûment mandatées pour statuer sur les questions inscrites à l'ordre du jour et de la compétence desdites commissions.

Article 4

Attributions de la commission nationale

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour attribution :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole, globalement mais aussi par branches ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;
- de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification, de soumettre aux parties concernées patronales et syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- de rechercher 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'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes travailleurs de la coopération qui seraient amenés à perdre leur emploi.

La commission paritaire nationale interbranches 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 notamment que l'agence nationale pour l'emploi, l'association pour la formation professionnelle des adultes et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ainsi qu'avec l'association Coopagri et les fonds d'assurance formation de la coopération agricole, en vue d'échanger les renseignements, en particulier d'ordre statistique, dont ils pourraient disposer ou avoir besoin. Elle recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

Un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans un délai d'un an à compter de la date du présent accord et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires interbranches de l'emploi.

Article 5

Attributions des commissions régionales (1)

En vigueur étendu

Les commissions régionales ont pour attribution :

- d'examiner en cas de compression d'effectifs entraînant des licenciements toutes les dispositions

- susceptibles de concourir au reclassement des salariés licenciés, de participer à l'étude des possibilités de reclassement dans les autres coopératives du secteur agricole dépendant de cette région ou de toute autre région limitrophe ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de formation et de réadaptation qui peuvent contribuer à un reclassement équivalent, de faire toutes démarches utiles auprès des pouvoirs publics ou des organismes dont l'action est susceptible de pallier les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs qui n'auraient pu être évités et de concourir à cette mise en œuvre ; mention expresse des conditions dans lesquelles sont opérés les reclassements devra être faite dans les procès-verbaux des commissions régionales qui seront transmis à la commission nationale ;
 - de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole, globalement mais aussi par branche dans leur ressort territorial ;
 - d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;
 - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ; de soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
 - de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elles formuleront à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
 - elles établiront éventuellement à leur niveau territorial toutes liaisons souhaitables avec les commissions paritaires de l'emploi et avec les correspondants régionaux des organismes nationaux visés à l'article précédent (centres de formation de l'A.F.P.A., fonds d'assurance formation, comités régionaux de formation professionnelle, A.S.S.E.D.I.C., bureaux régionaux de l'agence nationale de l'emploi, etc.) ;
 - les coopératives et S.I.C.A. devront, à l'occasion des communications trimestrielles faites aux comités d'entreprise ou en leur absence aux délégués du personnel, transmettre à la commission paritaire régionale un état de la situation de l'emploi ;
 - un rapport devra être établi au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans la région. Un exemplaire de ce rapport devra être envoyé au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche.

La commission paritaire régionale sera informée des licenciements collectifs envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel en auront eux-mêmes été régulièrement informés.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de la convention collective du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique. Pour chacun des cours, stages ou sessions

ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Il appartiendra aux commissions paritaires régionales de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de quatre semaines, ou cent soixante heures, prévu à l'article 29 de la convention précitée et d'examiner dans ce cadre les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Article 5 bis

Attributions des commissions régionales (2)

En vigueur étendu

Les parties concernées par un licenciement collectif devront obligatoirement assister à la réunion de la commission paritaire de l'emploi qui sera chargée d'examiner le problème posé.

Article 6

Procès-verbaux

En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission paritaire nationale sera assuré par la C.F.C.A.

Le secrétariat des commissions régionales sera assuré par les fédérations régionales de la C.F.C.A.

Les secrétariats de la commission nationale et des commissions régionales de l'emploi devront rédiger et transmettre dans un délai maximal de deux mois les procès-verbaux de chacune de leurs réunions.

Les procès-verbaux des réunions des commissions paritaires régionales seront transmis dans le même temps au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche et des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Article 7

Périodicité

En vigueur étendu

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Titre II – Information et consultation du comité d’entreprise

Article 8

En vigueur étendu

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au fonds national de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 10 (I) du présent accord et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieux et place dudit comité.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 8 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 11

En vigueur étendu

I. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de trente personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 10 (I) ci-dessus.

II. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances

économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 9 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- trente jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- quarante-cinq jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- soixante jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt-et-un jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 8 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 9 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 10 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

(1) Cet article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122.14, L. 122-14.1 et L. 122.14.2 du code du travail en ce qui concerne le paragraphe I, ainsi que de l'article L. 321.6 (1er alinéa) du même code, en ce qui concerne l'avant-dernier alinéa du paragraphe II.

Article 12

En vigueur étendu

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires régionales de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à

- jouer un rôle en la matière ;
- soit par la commission paritaire régionale de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.
 - Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 11.

Les organisations syndicales précitées et la commission paritaire régionale de l'emploi compétente devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 13

En vigueur étendu

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les commissions paritaires de l'emploi compétentes devront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, soit à l'initiative de l'une ou l'autre de ces parties ;
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de dix salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de trente jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, en faisant appel au concours des coopératives de la région, des représentants de toutes administrations ou de tous organismes tels que ceux énumérés aux articles 4 et 5 susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Article 14

En vigueur étendu

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 15

En vigueur étendu

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 16

En vigueur étendu

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 15 et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 15 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- Pour les deux premiers mois suivants : 80 p. 100
- Pour les troisième et quatrième mois suivants : 60 p. 100
- Pour les cinquième et sixième mois suivants : 40 p. 100

Le salaire à prendre en considération est égal au douzième de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois, les heures supplémentaires et les primes exceptionnelles n'entrant pas dans ce calcul.

Article 17

En vigueur étendu

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 18

En vigueur étendu

En cas de changement du lieu de travail consécutif à une opération visée par la présente convention, la coopérative prendra à sa charge pendant une durée de trois mois le supplément des frais de transport occasionné par ce déplacement. Les conditions d'application du présent article par des moyens individuels ou collectifs seront précisées dans un accord d'entreprise.

Article 19

En vigueur étendu

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement au sein de l'entreprise bénéficiera d'une priorité de reclassement dans la même entreprise au cas où un poste qu'il est capable d'occuper deviendrait vacant.

Article 20

En vigueur étendu

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables, et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel, ou s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel auxquels la liste nominative des salariés licenciés est communiquée.

A titre d'exemple, la méthode suivante pourrait être appliquée pour l'établissement de l'ordre des licenciements :

- 1° A titre de qualités professionnelles : un nombre de points évalué par l'employeur après consultation des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié ;
- 2° A titre de charges de famille : 2 points par personne à charge ;
- 3° A titre d'ancienneté : 1 point par période complète de deux années de présence étant entendu que les absences pour cause de maladie, accident du travail, service militaire et mobilisation, comptent comme temps de présence ;
- 4° Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

Article 21

En vigueur étendu

En cas de mesures de licenciement résultant d'une opération de fusion, concentration ou restructuration, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, et conserver le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec la direction.

Article 22

En vigueur étendu

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient, dans un emploi de même catégorie et de même qualification, d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur catégorie et leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 23

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 24

En vigueur étendu

La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

Titre III – Logement

Article 25

En vigueur étendu

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif bénéficiant d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, bénéficie d'un délai de trois mois pour libérer le logement. Ce délai sera prolongé jusqu'à la fin de l'année scolaire au cas où l'intéressé a des enfants soumis à l'obligation de scolarité.

Dans la mesure du possible, la coopérative facilite la mise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Les entreprises facilitent en outre, par tous les moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient leur être versées par le fonds national de l'emploi ou les caisses d'allocations familiales.

Titre IV – Dispositions diverses

Article 26

Conciliation

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale visée à l'article 1er sera compétente pour régler par voie de conciliation les conflits collectifs nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

En cas de conflit dans une coopérative non couverte par une convention collective, la commission paritaire nationale sera saisie par la partie la plus diligente.

Dans les branches où existe une convention collective nationale, cette conciliation sera soumise aux dispositions prévues par ladite convention.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1er déléguera ses pouvoirs en tant que de besoin aux commissions régionales visées à l'article 2 ou aux commissions paritaires nationales de branche.

Article 27

Durée, dénonciation, révision (1)

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée

avec accusé de réception, trois mois avant la date de son expiration.

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de trente jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur pendant trois ans.

Article 27 bis

Durée, dénonciation, révision (2)

En vigueur étendu

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des branches, les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que des accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;
- que afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent accord national, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;
- que au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du travail ;
- que cette procédure est applicable tant lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que, dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Article 28

Dépôt – extension

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au greffe du tribunal d'instance du 1^{er}

arrondissement².

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

² Le texte déposé de la présente convention a été transmis du greffe du tribunal d'instance au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, où les textes conventionnels sont désormais déposés.

❖ ANNEXE V - Les règles et les consignes de sécurité dans les caves de vinification

Quai de réception

Veiller à ce que le conquet de réception soit protégé sur trois côtés et qu'un aménagement existe sur le côté de déchargement du raisin selon le système de livraison (comportes, douils, bennes).

En cas d'incident consécutif à la formation d'un pont à la vis sans fin, d'un mauvais écoulement d'une benne, d'objets oubliés dans le raisin (séateurs, seaux), utiliser le système d'arrêt d'urgence situé au quai de réception.

En cas de manipulation sur la vendange, se servir toujours des instruments à manches longs et appropriés. En cas d'utilisation d'appareils de levage (grue, palan...), s'assurer qu'ils sont régulièrement vérifiés (vérification annuelle) et ne jamais dépasser la charge maximale autorisée, inscrite obligatoirement sur une plaque.

Matériel de vinification

Vérifier que les carters, trappes, grilles de protection sont bien en place sur les fouloirs, égrappoirs ou érafloirs, pompes à vendange, pressoirs... et ne jamais oublier de les remettre après toute intervention. Ces protections sont obligatoires.

Pour le sulfitage, attention aux projections d'anhydride sulfureux. Protéger les yeux et les voies respiratoires.

Cuverie

Risques de chutes et glissades

Accès à la partie haute :

Attention aux risques de glissades dans les escaliers surtout s'ils ne sont pas en matériau antidérapant. Veiller au bon entretien des plates-formes, passerelles, garde-corps et plinthes qui permettent de travailler en hauteur en toute sécurité.

Dès l'utilisation des échelles mobiles, veiller à ce qu'elles possèdent un système d'accrochage en haut et des patins antidérapants à la base.

Protection des ouvertures des cuves :

S'il n'y a pas de cheminée, ne pas oublier de remettre en place le couvercle ou une grille de protection ou un couvercle aménagé pour laisser passer des tuyaux lors du remplissage ou du soutirage de la cuve.

Risques d'asphyxie.

Ne jamais oublier que le gaz carbonique (CO2) dégagé par la fermentation est incolore, inodore, plus lourd que l'air et se répand donc dans toutes les parties basses de la cave, sans que l'on soupçonne sa présence.

Respecter donc les consignes qui suivent :

- avant de pénétrer dans une cuve, faire une cheminée d'aération dans le marc et mettre en marche le ventilateur ou l'aspirateur jusqu'à ce que la teneur en oxygène soit comprise entre 19 et 21 p. 100 ;
- ne pénétrer dans la cuve que sous la surveillance permanente d'une personne située à l'extérieur de la cuve : les intoxications par CO2 entraînent très souvent une perte de conscience ; la victime pour échapper à la mort ne peut compter que sur l'intervention de la personne qui la surveille ;
- s'assurer qu'un masque respiratoire autonome se trouve à proximité pour l'utiliser en cas de besoin.

Les sols et l'environnement

Propreté - Rangement

La propreté et l'ordre sont aussi des facteurs de sécurité :

- Eviter les embûches avec les tuyauteries mobiles au sol, les ranger
- Nettoyer régulièrement les sols chaque fois que du moût se trouve épandu accidentellement et débarrasser les quais des rafles et raisins écrasés
- Dans une cave, le sol est glissant : porter des chaussures ou des bottes de sécurité à semelles antidérapantes.

L'éclairage

S'assurer que le poste de travail est suffisamment éclairé. Toute zone d'ombre peut être à l'origine d'un accident.

Autres risques dans les cuves

Pour s'éclairer, utiliser une lampe baladeuse alimentée obligatoirement en 24 volts et étanche.

Pour les opérations de décuvage, utiliser une fourche de " sécurité " à bouts arrondis.

Electricité

Surveiller le bon état des fils conducteurs, surtout ceux qui sont déroulés sur le sol et qui peuvent être écrasés ou décapés accidentellement au cours du travail.

Signaler immédiatement toute défektivité.

Eviter toute manipulation d'appareillage électrique les pieds dans l'eau sous peine d'électrocution.

Chaîne d'embouteillage

Les machines

Les mécanismes en mouvement sont toujours dangereux même si on les connaît bien. Aucune intervention ne doit se faire sans avoir stoppé le moteur.

En cas d'incident, utiliser immédiatement le système d'arrêt d'urgence ; attention aux remises en marche intempestives. Vérifier que l'alimentation électrique a bien été verrouillée.

Pour la remise en marche, s'assurer que tout le monde est à l'abri du danger.

Les protections

Ne pas oublier de toujours remettre en place les carters, grilles, capots et écrans, ce sont des éléments obligatoires de protection. Il y a risque d'être atteint par des bris de verre.

Porter des gants " antidérapants " pour toute manipulation de bouteilles.

Le bruit

Si le niveau sonore est trop élevé (90 dB), s'astreindre à porter des casques anti-bruit ou mettre des "bouchons d'oreilles". Sinon, risque à long terme de surdité.

Stockage - Manutention

Le port des charges lourdes : caisses, barriques, cartons de bouteilles, cubitainers, n'est pas uniquement une question de force. Cela s'apprend. Une bonne position évite les " tours de reins ".

La conduite des chariots automoteurs ne s'improvise pas. Elle est soumise à un apprentissage et il faut une autorisation écrite de conduite délivrée par votre employeur.

CONVENTIONS DE FORFAIT

❖ Accord du 22 février 2018 (portant renouvellement de l'Avenant n°79 du 11 juillet 2013)

PRÉAMBULE

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Les parties avaient signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de 2 ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de 3 ans, puis renouvelé le 22 février 2018 pour une durée de 5 ans. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler par la présente cet accord pour une durée de 5 ans.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2

Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les 2 parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3

Passage au forfait jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 4

Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective nationale des coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 5

Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64, 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise, à défaut accord d'entreprise sur la question.

Article 6

Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait en jours.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7

Dépassement du forfait jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés au forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base par 21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;
- des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 8

Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 9

Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours travaillés et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif permettant un enregistrement mensuel sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli par ce dernier.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon, contradictoire et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 10

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1er août 2023. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2023, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, bureau d'ordre central, service d'enregistrement des dépôts (DP), 27, rue Louis Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- 2 exemplaires, signés des parties, à la DRIEETS, service conventions & accords collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

Article 11

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 12

Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2026.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels ;
- nombre de cadres au forfait catégorie de cadres (commerciaux...) ;
- nature du forfait ;
- nombre de jours : 218 jours et moins ;
- positionnement dans la grille ;
- rémunération brute de base au 31 décembre 2025 ;
- rémunération brute annuelle 2025

Seront présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ANNEXE I

Calcul du nombre de jours de repos

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés supplémentaires d'origine légale ou conventionnelle.

Au titre de chaque année civile ou d'une période 12 mois, il faut tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- du nombre de samedi et dimanche ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois

Total de jours – samedi et dimanches – jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés.

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés

Nombre de jours ouvrés – nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés.

3. Détermination du nombre de jours de repos

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés – 218 jours de forfait = nombre de jours de repos.

ANNEXE II

Modèle de convention de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part,..... raison sociale et adresse de l'employeur....., représentée par.....en qualité de.....

Et

D'autre part,..... nom et prénom(s) du salarié, adresse.....,
Catégorie dans la classification des emplois :.....
Poste occupé :.....

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le....., il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes....., un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.
2. Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L. 3121-43 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.
3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à..... jours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du..... au.....

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du..... . Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1er alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-45 du code du travail et de l'article 6 de l'accord du... vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser... jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés, conformément à l'article L. 3121-59 C. trav et à l'Article 7 de l'accord du 31 mars 2022.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :..... .

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de..... jours.
L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à... % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le..... . La rémunération journalière sera calculée comme suit :..... .

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le..., nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission qui consistera en....., sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de... jours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois selon le formulaire mis à votre disposition les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération brute mensuelle est de..... €.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à..... le.....

L'employeur

Le salarié

❖ Accord du 31 mars 2022 relatif aux forfaits jours

Préambule

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté:

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties avaient signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de deux ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de trois ans, puis renouvelé le 22 février 2018 pour une durée de 5 ans, puis renouvelé le 22 février 2018 pour une durée de 5 ans. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler par la présente cet accord pour une durée de 5 ans.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2 : Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3 : Passage au forfait jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 4 : Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective nationale des Coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 5 Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L 3121-64 II 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et pendant les repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par l'urgence du sujet en cause.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise, à défaut d'un accord d'entreprise sur la question.

Article 6 : Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. A ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10%.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7 : Dépassement du forfait jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25% pour les salariés au forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base/21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;
- des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2.08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 8 : Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 9 : Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours ou demi-journées travaillés, la position des jours ou demi-jours de repos, et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif permettant un enregistrement sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli mensuellement par ce dernier sous la responsabilité de l'employeur. Ce dernier effectue un examen du formulaire dès que nécessaire et procède aux ajustements de la charge de travail du salarié après s'être entretenu avec lui.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon, contradictoire et

signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13h de l'après-midi ou débutant à 13h de l'après-midi.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 10 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1er août 2023. A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2028, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- Le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en 1 exemplaire, au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris
- bureau d'ordre central - Service d'enregistrement des dépôts (DP) - 27 rue Louis Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- 2 exemplaires, signés des parties, à la DRIETS - Service Conventions & Accords Collectifs - 35 rue de la Gare - CS 60003 - 75144 Paris Cedex 19.

Article 11 - Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Article 12 - Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2026.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels
- nombre de cadres au forfait Catégorie de cadres (commerciaux ...)

- nature du forfait :
- nombre de jours : 218 jours et moins ;
- positionnement dans la grille ;
- rémunération brute de base au 31 décembre 2025
- rémunération brute annuelle totale 2025

Seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13 – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés supplémentaires d'origine légale ou conventionnelle.

Calcul du nombre de jours de repos

Au titre de chaque année civile ou d'une période 12 mois, il faut dans tous les cas tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois
- du nombre de samedi et dimanche
- du nombre de jours ouvrés de congés payés
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi

1/ Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois :

Total de jours - samedis et dimanches - jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés

2/ Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés :

Nombre de jours ouvrés - nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés

3/ Détermination du nombre de jours de repos

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés - 218 jours de forfait = nombre de jours de repos

Annexe 2

Modèle de convention de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre d'une part, raison sociale et adresse de l'employeur , représentée par en qualité de

Et

D'autre part,nom et prénom du salarié, adresse,

Catégorie dans la classification des emplois :

Poste occupé :

Il est convenu ce qui suit :

1/ Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le, il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes, un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2/ Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L.3121-53 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3/ Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à jours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du au

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1er alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4/ En application de l'article L.3121-59 du code du travail et de l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022 vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés, conformément à l'article L. 3121-59 C. trav et à l'Article 7 de l'accord du 31 mars 2022.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai dejours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à% du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le La rémunération journalière sera calculée comme suit :

..... .

5/ Au cours de l'entretien que nous avons eu le , nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission qui consistera en sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de jours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6/ Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois selon le formulaire mis à votre disposition les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7/ Votre rémunération brute mensuelle est de €.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à le

L'employeur

Le salarié

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

❖ Accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et aménagement du temps de travail

A jour de l'avenant n°6 du 07 juillet 2004 et de l'avenant n°89 du 24 novembre 2020

Préambule

Le présent accord collectif a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales et notamment celles inscrites dans la loi d'orientation et d'incitation n° 98-461 du 13 juin 1998 et des décrets d'application correspondants, de manifester la volonté des signataires de promouvoir la profession et les métiers existant au sein des caves coopératives et leurs unions tout en répondant à l'objectif national de solidarité permettant de favoriser la création d'emplois.

Cet accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et la délégation patronale a pour objet de fixer, pour les entreprises de la branche, les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail qui tiennent compte des spécificités des caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Les parties s'accordent à reconnaître que l'activité des entreprises visées dans le champ d'application de la présente convention est sujette à des variations liées notamment à la saisonnalité de leur activité (période des vendanges) et de la répartition inégale de la charge de travail (adaptation au carnet de commandes).

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires marquent leur volonté commune :

- de favoriser la création d'emplois supplémentaires durables en maintenant les équilibres économiques et sociaux nécessaires à la pérennité des caves coopératives et leurs unions ;
- de rechercher de nouvelles organisations du travail pour améliorer la compétitivité des entreprises tout en permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie familiale ;
- d'assurer l'évolution des salariés et leur promotion dans le cadre de la nouvelle organisation ;
- de privilégier la formation professionnelle comme le moyen primordial de l'évolution des salariés et de l'évolution des caves coopératives et leurs unions ;
- de prendre en compte, dans l'organisation du travail, tous les aspects liés à l'amélioration des conditions de travail.

Il est rappelé, d'autre part, que le présent accord de branche est conclu en application des textes suivants :

- loi n° 98-461 du 13 juin 1998, Journal officiel du 14 juin 1998 (Aubry) ;
- décrets n°s 98-493, 98-494, 98-495, 98-496, 98-497 des 22 et 23 juin 1998, Journal officiel du 24 juin 1998 ;
- article L. 212-2-1 du code du travail relatif à l'annualisation du temps de travail ;
- article L. 131-1 et suivants du code du travail ;
- accord du 28 mai 1997 sur le développement de la négociation collective dans les caves coopératives et leurs unions.

Il est aux yeux des parties un dispositif supplétif qui ne peut s'appliquer qu'à défaut d'accord sur les mêmes thèmes.

Il vise aussi à permettre aux entreprises comprises dans son champ d'application et souhaitant s'inscrire dans la réduction du temps de travail d'appliquer les dispositions du présent accord tout en leur permettant de les adapter en concluant un accord d'entreprise propre.

Il permet par ailleurs aux entreprises de moins de 10 salariés, pour lesquelles la nomination d'un salarié mandaté n'aura pu être réalisée, de disposer d'un texte conventionnel utilisable en l'état lui permettant d'anticiper ou d'appliquer la nouvelle durée du travail à 35 heures.

Il permet enfin aux entreprises de préparer le passage aux 35 heures selon le calendrier légal tout en comportant les dispositions nécessaires pour pouvoir solliciter les aides de l'Etat dans le cadre des volets offensif ou défensif pour celles des entreprises qui décideraient d'anticiper la réduction obligatoire du temps de travail.

Les partenaires sociaux expriment également leur volonté, notamment pour la recherche d'emploi, de favoriser la conclusion d'accords interentreprises.

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire national au sein des caves coopératives et des unions de coopératives viticoles. En raison de la spécificité de leur activité, cet accord ne s'applique pas aux VRP visés au sein des articles L. 751-1 et suivants du code du travail.

Article 2

La durée du travail quotidienne et hebdomadaire

2.1 Définition de la durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend par le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les accords interentreprises devront comporter une clause spécifique relative au temps de trajet entre les différentes entreprises.

2.2 Durée quotidienne du travail

Pour l'application du présent accord, la durée quotidienne du travail doit s'apprécier dans le cadre de la journée civile, c'est-à-dire de 0 à 24 heures.

En application de l'article 992 du Code rural, la durée quotidienne de travail maximale est de 10 heures. Toutefois en application de ce même texte, et dans le souci d'éviter les difficultés d'organisation des caves coopératives et de leurs unions, il est convenu entre les signataires que la durée maximale quotidienne de travail effectif peut être portée à 12 heures consécutives, notamment en cas de travaux urgents à caractères exceptionnel ou lors des vendanges.

2.3 Durée hebdomadaire du travail

Pour l'application du présent accord, la durée hebdomadaire du travail doit s'apprécier dans le cadre de la semaine civile, qui, sauf accord collectif retenant des dispositions différentes, débute le lundi à 0 heure et s'achève le dimanche à 24 heures.

La durée légale hebdomadaire de travail est portée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

Les entreprises pourront réduire le temps de travail, au plus tard aux dates visées à l'alinéa précédent, soit dans un cadre hebdomadaire, soit par un aménagement annuel du temps de travail ou sous la forme de jours de repos supplémentaires, ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail, dans le respect des modalités définies par le présent accord.

Article 3

Repos quotidien et hebdomadaire

3.1 Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives apprécié dans le cadre de chaque journée civile.

Le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures en application de l'article D. 220-2 du code du travail pendant les périodes de vendanges et les périodes de surcroît d'activité justifiées par des commandes imprévisibles, et ce dans la limite de trois fois par semaine par salarié, dont 2 jours consécutifs au maximum.

Le repos non pris fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointe par cumul de journées ou demi-journées en accord avec l'employeur dans une période au maximum égale à 3 mois.

Cette dérogation visée par le décret n° 98-496 du 22 juin 1998 (codifié à l'article D. 220-2 du code du travail) vaut principalement pour les salariés relevant du personnel de production (chais, conditionnement, expédition) et, très exceptionnellement, pour le personnel administratif.

3.2 Pause quotidienne

Toute durée quotidienne de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues ouvrira droit à une ou plusieurs pauses, dont la durée totale, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes.

Si durant la période de cette (ou ces) pause(s) le salarié est astreint à une obligation de vigilance, le temps de pause sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 4³

Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

4.1 Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail et repos hebdomadaire

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 5 jours, et ce, dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord.

En tout état de cause, la répartition de l'horaire de travail ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine civile, sauf dérogations exceptionnelles prévues par les dispositions légales.

Chaque salarié bénéficiera de 2 jours de repos consécutifs, dont le dimanche (à l'exception du personnel des caves). Par dérogation, le nombre de jours de repos pourra être ramené à un lors des périodes hautes et de pointes définies au sein de l'article 4.2.3.1 ci-après. Lors des vendanges, la partie patronale recommandera à ses adhérents d'éviter, d'une part, de recevoir des apports de vendanges et de moûts sept jours sur sept (sauf intempéries) et, d'autre part, de permettre aux salariés de prendre un jour de repos dans la semaine.

Ces règles de répartition s'appliquent quelle que soit la forme d'aménagement des horaires de travail applicable dans l'entreprise.

4.2 Annualisation du temps de travail

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les règles relatives à l'organisation du temps de travail

³ Arrêté du 2 juillet 1999 art. 2 :

L'extension de cet article est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant :

- les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail) ;
- au paragraphe 4.1, troisième alinéa, le régime du repos hebdomadaire des salariés agricoles (art. 997 du code rural et décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié fixant les conditions d'application des articles 997 et 997-1 du code rural relatifs au repos hebdomadaire en agriculture)

des salariés à temps plein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ces règles ont été définies dans le cadre de la réglementation du travail en vigueur notamment des lois n° 93-1312 du 20 décembre 1993 et n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les caves coopératives et leurs unions qui opteront volontairement pour la mise en place de l'annualisation, pour tout ou partie du personnel, devront respecter les dispositions du présent accord, sous réserve d'adaptations par accord d'entreprise.

4.2.1. Le principe de l'annualisation.

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, de permettre aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord d'envisager une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, répartition assortie d'une réduction collective de la durée du travail pour autant qu'elle s'inscrit dans la perspective du maintien et/ou du développement de l'emploi. Ces dispositions constituent un minimum pouvant être appliqué au sein des caves coopératives et leurs unions après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après information préalable des salariés concernés par la voie de l'affichage dans le cadre des dispositions de l'article 9-2 du présent accord.

4.2.2. Période d'annualisation.

Il est expressément convenu que l'horaire de travail individuel pourra varier sur tout ou partie de la période d'annualisation.

La période d'annualisation ne pourra être supérieure à 12 mois consécutifs ; elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel et syndicaux ou à défaut d'accord, la période d'annualisation sera déterminée par voie d'affichage.

4.2.3. Règles de programmation des horaires.

4.2.3.1. Principes

Calendrier prévisionnel :

Pour l'annualisation, l'entreprise devra définir, après avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation salariale unique, ou, à défaut, des salariés, pour une période de 12 mois, un calendrier prévisionnel. L'entreprise pourra ici opter entre deux systèmes différents.

SYSTEME N° 1

Ce système prévoit, en plus des périodes normales, les amplitudes suivantes :

1. Des **périodes dites “basses”** où l’horaire pourra être ramené à 0 heure (2 semaines au maximum dont une au choix du salarié).
2. Des **périodes dites “hautes”** où les horaires pourront être portés à 10 heures par jour et à 45 heures par semaine sans pouvoir excéder une moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 11 semaines consécutives.
3. Des **périodes dites “de pointe”** où les horaires pourront être portés à 12 heures par jour et 66 heures par semaine.

Par **période haute**, on entend principalement selon les entreprises :

- période précédant ou suivant immédiatement les apports de vendanges, période des vins primeurs, période des tirages pour l’élaboration des vins mousseux ou effervescents, période estivale pour la vente au détail à la clientèle de passage ;
- adaptation au carnet de commandes (conditionnement et expédition des vins) en fonction des exigences des acheteurs : grande distribution, exportation, ventes de fin d’année.

Par **période de pointe**, on entend exclusivement : période des apports de vendanges et de moûts.

SYSTEME N° 2

Ce système prévoit, en plus des périodes normales, les amplitudes suivantes :

1. Des **périodes dites “basses”** telles que définies ci-dessus ;
2. Des **périodes dites “hautes”** telles que définies ci-dessus.

Pour tenir compte du fait que l’activité des caves coopératives vinicoles est soumise à des aléas non prévisibles, il est convenu que la programmation indicative collective ou individuelle pourra faire l’objet d’une modification par l’employeur sur son initiative ; cette modification de la programmation indicative devra être en tout cas communiquée aux salariés au moins 3 jours ouvrés avant la date d’entrée en vigueur des dites modifications.

Ce délai ne pourra être raccourci à 12 heures de façon exceptionnelle qu’en cas d’incident technique ou d’intempérie.

4.2.3.2. Limites de l’horaire hebdomadaire.

La détermination des limites de l’horaire hebdomadaire de travail dépend du système pour lequel l’entreprise a opté en application de l’article 4.2.3.1 ci-dessus.

SYSTEME N° 1

La limite supérieure de l’annualisation est fixée à 66 heures, dans le cadre des dispositions de l’article

4.2.3.1,

ou :

SYSTEME N° 2

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 45 heures de travail effectif par semaine, rapportée à 44 heures en moyenne sur une période de 11 semaines consécutives.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, aucune heure de travail n'a été effectuée au cours des 3 semaines consécutives, l'entreprise est fondée à solliciter de l'administration une indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions prévues par la loi et ce, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

4.2.3.3. Annualisation et heures supplémentaires/excédentaires.

Dans le cas d'une mise en place d'un système d'annualisation, les heures de travail effectif comptabilisées entre 35 et 45 heures par semaine, dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation d'annualisation, ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur car elles ont pour contrepartie la réduction de la durée du travail globalement sur l'année.

Le régime des heures supplémentaires/excédentaires dépend du système pour lequel l'entreprise a opté en application de l'article 4.2.3.1 ci-dessus.

SYSTEME N° 1

(Inclusion des heures de 45 à 66 heures dans le cadre de l'annualisation)

Les heures de travail effectif qui dépasseraient, en période dite "de pointe", 45 heures au cours d'une même semaine, n'obéiront pas au régime des heures supplémentaires dès lors qu'elles sont prévues dans la programmation.

Toutefois, ces heures donneront lieu à une rémunération majorée de 25 % à partir de la 46e heure, de 50 % à partir de la 48e heure et de 60 % à partir de la 60e heure.

SYSTEME N° 2

(Non-inclusion des heures de 45 à 66 heures dans le cadre de l'annualisation)

Les heures de travail effectif qui dépasseraient exceptionnellement 45 heures au cours d'une même semaine, ou qui dépasseraient la durée du travail effectif prévue dans la programmation, dès lors qu'elle excéderait la durée légale du travail, obéiraient au régime des heures supplémentaires, tel que celui-ci résulte des dispositions conventionnelles ou légales applicables. A cet effet, celles-ci pourront combiner majorations et/ou repos compensateurs équivalents. Quel que soit l'effectif de l'entreprise, un repos compensateur d'une durée égale à 10 % sera attribué pour toute heure effectuée à compter de la 46e

heure.

Pendant la période des vendanges, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 60e heure ouvrent droit à une majoration de 60 %.

Dans le cas où il apparaîtrait que la durée annuelle du travail d'un salarié a excédé une moyenne de 35 heures de travail effectif hebdomadaires sur l'année, il sera fait application des dispositions de l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail.

4.2.4. Définition de la nouvelle durée moyenne effective du travail par salarié.

Dans le cadre de la réduction de la durée du travail liée à la mise en œuvre de l'annualisation des horaires, la durée annuelle moyenne de travail effectif ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée légale de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

Le calcul se fait sur la base de la durée légale (ou de la durée collective fixée par accord d'entreprise, le cas échéant) diminuée des jours de congés payés légaux (prévus par les articles L. 223-2 et suivants du code du travail) ou autres (résultant de conventions ou accords collectifs, d'usages, ...), ainsi que les jours fériés chômés.

Le calcul de la durée annuelle de référence s'effectuera chaque année suivant les principes suivants :

Nombre de jours dans l'année :

- nombre de dimanches ;
- nombre de jours fériés (en jours ouvrables) ;
- jours de congés résultant des textes conventionnels, d'usages, etc. (en jours ouvrables) = nombre de jours ouvrables dans l'année.

Nombre de jours ouvrables /6 = nombre de semaines travaillées.

Nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire de référence = durée annuelle de travail effectif.

Exemple chiffré

Pour l'année civile 1998, et en tenant compte de la position des jours fériés dans la période annuelle de référence, la durée annuelle de travail effectif aurait pu être fixée (hors congés prévus par un texte conventionnel, usage, etc.) :

$$365 - [52 + 30 + 11] = 272/6$$

$$54,33 \times 5 = 1\ 587 \text{ heures}$$

(Cet exemple n'est qu'indicatif dans la mesure où il n'a pas été tenu compte des jours de congés résultant de textes conventionnels, d'usages, etc.)

Chaque entreprise devra préciser la durée annuelle de travail par voie d'affichage.

A la fin de la période d'annualisation, les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent le droit à une majoration de salaire dans les conditions légales.

4.2.5. Lissage de la rémunération.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe même de l'annualisation des horaires, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et elle sera établie sur la base mensuelle de 151,67 heures (35 heures 169/39 heures) pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Dans ces conditions, les bulletins de salaires adopteront une nouvelle présentation ; une première ligne précisera la rémunération correspondant au nouveau temps de travail mensuel de référence lissé sur la base de 151,67 et une deuxième ligne intitulée Indemnité différentielle permettant de garantir au salarié sa rémunération mensuelle antérieure.

4.2.6. Régularisations.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération et, le cas échéant, ses droits au repos compensateur devront être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

4.2.7. Contingent d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire les heures de dépassement de la durée hebdomadaire du travail telle que définie à l'article 4.2.3.3., seront effectuées dans la limite d'un contingent annuel de 130 heures par salarié et par an en cas d'annualisation.

A défaut d'annualisation, ce contingent sera également de 130 heures.

4.2.8. Le contrôle des temps.

Dans le cadre de la mise en place d'un horaire annualisé, il est convenu par les signataires du présent accord que la comptabilisation des horaires sera individualisée.

Les modalités d'enregistrement des horaires seront définies dans l'entreprise conformément aux dispositions légales.

4.3 Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

4.3.1. Principe.

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises pourront organiser tout ou partie de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires sous la forme de jours de repos supplémentaires, dans les conditions définies ci-après, sans préjudice de quelque accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes.

Une telle forme de réduction est ainsi appropriée pour le personnel de chai, de bureau et commercial relevant des catégories professionnelles suivantes : employés et ouvriers hautement qualifiés et agents de maîtrise.

4.3.2. Modalités de mise en œuvre.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos supplémentaires devra être préalablement convertie en journées entières de repos en fonction de l'horaire habituel quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes.

La moitié des jours capitalisés sera pris à l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de 3 journées par mois calendaires. Ces jours ne pourront pas être pris pendant les périodes de vendanges et les périodes hautes visées à l'article 4.2.3.1.

La moitié des jours capitalisés seront pris à l'initiative de l'employeur en une ou plusieurs fois dans les mêmes conditions que le paragraphe ci-dessus visant les salariés.

Après accord entre l'employeur et le salarié, la limite de 3 jours susvisée pourra être écartée.

4.3.3. Compte épargne-temps.

Dans les entreprises qui ont négocié la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que la

moitié des journées de repos pourra être reportée dans ledit compte, au prorata de ceux qui peuvent être pris à l'initiative de celui-ci et de l'employeur.

4.4 Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

L'appréciation du temps de travail des personnels d'encadrement est, par définition, complexe dans la mesure où elle résulte des conditions de travail de ces derniers, de la nature de l'emploi, de leur niveau de responsabilité, de leur latitude d'organisation et de leur autonomie.

Les parties signataires s'accordent donc pour que soient pris en compte ces critères pour appréhender la quantification du temps de travail des cadres, lorsque cela aura un sens, et les modalités pour les faire bénéficier de la réduction du temps de travail.

A cet effet, les parties conviennent qu'il existe différentes situations qu'il est impossible de regrouper sous la même définition

4.4.1. Les cadres dirigeants

Ils sont exclus de la réglementation en matière de durée du travail compte tenu de leur très grande autonomie qui les assimile, pour la partie de pouvoir qu'ils détiennent, dans une certaine mesure à l'employeur.

L'identification des cadres dirigeants s'opère par référence à la nature de leurs fonctions et leur niveau de responsabilité qui exclut toute référence possible à une durée du travail et tout contrôle de cette dernière par l'employeur.

4.4.2. Les cadres au forfait

Les parties signataires adoptent les dispositions ci-après au régime conventionnel des forfaits afin de donner des garanties au personnel d'encadrement.

Forfait avec référence à une base horaire précise

Les parties signataires s'accordent pour que le personnel d'encadrement qui resterait soumis à un horaire forfaitaire supérieur à la durée légale du travail puisse, bénéficier d'avantages supplémentaires y compris la majoration pour heures supplémentaires :

- soit en termes de jours de repos : 23 jours de repos pour un horaire de travail excédant d'au moins 10 % la durée du travail ;
- soit en termes d'abondement à un compte épargne-temps pour la partie possible ;
- soit en termes d'avantages au moins équivalents.

Forfait sans référence à une base horaire précise

Le contrat de travail de certains salariés peut comporter un forfait sans référence horaire. Ce dernier se

justifie dans des hypothèses où le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail, bénéficiant d'une très grande liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de son temps de travail, sans être pour autant assimilable à un cadre dirigeant.

Les dispositions légales et conventionnelles sont applicables aux salariés régis par ce type de forfait, à l'exception de celles comportant des références à des horaires précis et contrôlables.

Les salariés concernés bénéficieront, en application de ce mode d'organisation de leur temps de travail, de 23 jours de repos supplémentaires par an. Ces jours seront pris en accord avec l'employeur.

4.4.3. Les cadres non soumis à une convention de forfait

Le personnel d'encadrement n'étant pas soumis à une clause de rémunération au forfait bénéficie des dispositions du présent accord relatif à l'annualisation ou de celles définies à l'article 4.3 ci-dessus ; les modalités pratiques de mise en œuvre de celles-ci seront déterminées librement au niveau de l'entreprise.

Article 5

Rémunération

Pour la rémunération, voir l'annexe I de la CCN des caves coopératives.

Article 6

Congés d'ancienneté

Dans les entreprises ayant au moins atteint l'horaire légal, les congés d'ancienneté conventionnels prévus à l'article 33 de la convention collective nationale seront au minimum maintenus au niveau atteint à la date d'application du présent accord. Dans ces entreprises, le principe des congés d'ancienneté pourra cesser de s'appliquer pour les salariés recrutés après la date d'application du présent accord.

Les entreprises désireuses d'utiliser cette possibilité de dérogation examineront sélectivement celle-ci en équilibrant son utilisation éventuelle avec les objectifs des partenaires sociaux.

Article 7

Effet sur les temps partiels

1. Seront considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la nouvelle durée conventionnelle de travail, soit une durée hebdomadaire de travail inférieure ou égale à 28 heures.

2. Dans le cadre du présent accord, il est souhaitable que chaque salarié à temps partiel réduise son temps de travail au prorata de la réduction du temps de travail.

Un avenant sera proposé à chaque salarié à temps partiel en ce sens. Chaque salarié aura toutefois le

choix entre :

- réduire son temps de travail en bénéficiant des conditions de maintien de sa rémunération, au prorata de son temps de travail, et ce, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein ;
- maintien de son ancien horaire contractuel de travail.

3. Les salariés à temps partiel ayant un horaire de travail contractuel compris entre 28 heures et 32 heures, sans préjudice de la possibilité d'opter pour une réduction de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions et aux mêmes conditions que les salariés à temps plein, pourront opter pour :

- une réduction de leur horaire de travail à 28 heures, afin de continuer à relever de la catégorie des salariés à temps partiel ;
- un ajustement de leur horaire de travail à 35 heures, horaire correspondant à un temps plein ;
- un maintien de leur horaire contractuel actuel, étant précisé qu'en pareil cas ils ne relèveront plus des dispositions relatives aux salariés à temps partiel.

Article 8

Dispositions particulières pour bénéficiaire des aides

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif du travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipera ces réductions avant les échéances et désire être éligible aux aides prévues dans l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être d'au moins 10 %, ce qui fixe le seuil à 35 heures si la durée initiale dans l'entreprise de l'horaire collectif de travail était de 39 heures.

Pour bénéficier de l'aide majorée, cette réduction devra être d'au moins 15 %, ce qui fixe le seuil à 33 heures par semaine dans l'hypothèse où la durée initiale du travail était égale dans l'entreprise à 39 heures.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise. Les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services ou unités du travail. Les dispositions spécifiques concernant les salariés rémunérés forfaitairement font l'objet d'un avenant.

8.1 Réduction du temps de travail anticipée – Volet offensif

Dans les entreprises désirant solliciter les aides de l'Etat, le responsable de l'entreprise s'engage à augmenter les effectifs de 6 %, si la réduction du temps de travail est de 10 %, et de 9 % si la réduction du temps de travail est de 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent la signature de cet accord et déterminé selon les règles prévues par le code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à réaliser ces embauches correspondant à 6 % ou 9 % de son effectif de référence, tel que défini ci-dessus, et à maintenir ce niveau augmenté pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif. Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tous transferts d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail devront être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement de la société.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches ainsi que leur répartition par catégorie d'emplois devra être défini par accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhaiterait appliquer directement le présent accord, sous réserve que celui-ci soit étendu et que l'administration lui reconnaisse l'ouverture du droit aux aides, elle devra s'engager à effectuer le quart des embauches prévues avant l'échéance de chacun des trimestres de l'année pendant laquelle celle-ci doit effectuer lesdites embauches.

8.2 Réduction du temps de travail anticipée – Volet défensif

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, le nombre des emplois préservés devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emploi pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la signature de l'accord. Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tous transferts d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail devront être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement de la société.

Article 9

Dispositions générales

9.1 Entreprises de plus de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui concluent un accord collectif complémentaire avant les échéances mentionnées à l'article 2.3 du présent accord, ayant pour effet de réduire le temps de travail en contrepartie d'embauches, devront s'efforcer de respecter les principes arrêtés dans le présent accord.

L'accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail.

9.1 Entreprises de moins de 50 salariés

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés et qui ne comporterait pas de délégué syndical, la réduction anticipée du temps de travail en contrepartie d'embauches devra faire l'objet d'une négociation selon les termes de l'accord collectif du 28 mai 1997 avec les représentants du personnel ou avec un salarié mandaté.

Pour celles dans lesquelles aucune désignation de salarié mandaté ne sera intervenue, la réduction du temps de travail pourra être opérée dans le cadre du présent accord soit dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les délégués du personnel ou, en cas d'inexistence de délégués du personnel et si l'effectif est inférieur à 10 salariés, à l'initiative du chef d'entreprise.

A cet effet, tout employeur souhaitant s'inscrire dans une réduction du temps de travail et bénéficier des aides d'Etat devra en informer l'organisation patronale signataire, et chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

Dans cette seconde hypothèse et à l'issue d'une période de 15 jours calendaires suivant la date de première présentation des courriers susvisés aux organisations syndicales, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies soit, lorsqu'il existe, dans le cadre d'une négociation avec le délégué du personnel, soit lorsqu'il n'existe pas, par le chef d'entreprise du personnel intéressé.

La note d'information remise au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum 2 ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;
- un représentant salarié pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel, ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes

- successives et selon un cycle continu ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, lissage...);
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

9.3 Durée, dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 3 mai 1999 et entrera en vigueur à la même date et sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Cet accord cesserait de recevoir application dès lors que les aides issues de la loi du 13 juin 1998 viendraient à être mises en cause.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant, portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation :

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère de l'agriculture et du secrétariat-greffe des prud'hommes ;
- b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- c) Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- d) A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord

intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt) ;

- e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à ceux de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1er, du code du travail ;
- g) Les organisations syndicales de salariés et les organisations employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

9.4 Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation signataire et au moins deux fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

La commission de suivi comprend deux représentants par organisation syndicale et un nombre égal de représentants des employeurs.

Lorsque les représentants syndicaux sont salariés d'une entreprise, ils bénéficient des conditions prévues à l'article 12 de la convention collective.

La commission établit son règlement intérieur.

9.5 Demande d'extension

Les partenaires sociaux s'accordent pour demander l'extension du présent accord après son dépôt.

FRAIS DE SANTE

❖ Avenant n°7 du 2 juillet 2019 relatif aux de frais de santé

PREAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 02 février 2011 ont convenu d'adapter les garanties du régime Frais de santé à la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et par le décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les dispositions prévues par l'accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1 : Aménagement des garanties

Les tableaux de garanties annexés à l'accord du 2 février 2011, tel que modifié par l'avenant n°6 du 9 juin 2016, sont annulés et remplacés par ceux figurant en annexe 1 du présent avenant.

Article 2 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 : Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2020.

Annexe 1 : Tableaux des garanties à effet du 1er janvier 2020

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats « solidaires et responsables ».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L.160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L.871-1, R.871-1 et R.871-2 du Code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier www.lacooperationagricole.coop
156

hospitalier et des paniers de soins 100% santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

REGIME HORS ALSACE-MOSELLE

CCVF			
NATURE DES RISQUES	Remboursements régime de la sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)			
Honoraires des généralistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30% BR	100% BR
Honoraires des généralistes non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	70 % BR	30 % BR	80 % BR
Honoraires des spécialistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires des spécialistes non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	70 % BR	30 % BR	80 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	40 % ou 0 % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Actes de prévention (3)	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR
MEDICAMENTS			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85% BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés	-	-	-
MATERIEL MEDICAL			
Fournitures médicales, pansements,	60 %	40 %	40 %
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR	40 % à 0 % BR

Honoraires de médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, microkinésithérapie	-	80€/an/bénéficiaire	80€/an/bénéficiaire
HOSPITALISATION			
Hospitalisation (hors psychiatrie)			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	20 % BR ou 0 % BR
Honoraires			
Honoraires des médecins adhérents au DPTM(1)	80 % ou 100 % BR	170 % ou 150 % BR	270 % ou 250 % BR
Honoraires des médecins non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR
Forfait actes lourds (4)	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (max 90j/an/bénéficiaire)	-	25€/jour	25€/jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) – max 60j/an/bénéficiaire	-	25€/jour	25€/jour
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de séjour	80 % à 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	20 % BR ou 0 % BR
Honoraires			
Honoraires des médecins adhérents au DPTM(1)	80 % à 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	20 % BR ou 0 % BR
Honoraires des médecins non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	80 % à 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	20 % BR ou 0 % BR
DENTAIRE			
Soins dentaires et prothèses 100% santé (9) (10)	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Soins (hors 100% santé)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Inlay onlay (hors 100% santé)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Prothèses (hors 100% santé)			
- Prothèses à honoraires maîtrisés (10)	70 % BR	140 % BR + 300€/an/bénéficiaire	250 % BR + 300€/an/bénéficiaire
- Prothèses à honoraires libres	70 % BR	140 % BR + 300€/an/bénéficiaire	250 % BR + 300€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % BR ou 100 % BR	130 % ou 100 % BR	180 % ou 150 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	-
Implantologie (hors couronne implantoportée)	-	-	-
Parodontologie	0 % ou 70 % BR	0 % ou 30 % BR	0 % ou 30 % BR
OPTIQUE			

		1 équipement par bénéficiaire	et pour 2 ans (6)
Équipement 100% Santé (7)			
- Monture de Classe A	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
- Verres de Classe A	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Suppléments optiques et prestations associés aux verres de Classe A	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Autres équipements			
Monture de Classe B	60% BR	100 € - RO	100 € - RO
Verre unifocal simple de classe B (8)	60% BR	115 € - RO / Verre	140 € - RO / Verre
Verre unifocal complexe de classe B (8)	60% BR	145 € - RO / Verre	170 € - RO / Verre
Verres multifocal ou progressif complexe de classe B (8)	60% BR	190 € - RO / Verre	240 € - RO / Verre
Verres multifocal ou progressif très complexe de classe B (8)	60% BR	240 € - RO / Verre	290 € - RO / Verre
Prestation d'adaptation de la prescription (7)	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Supplément pour verre avec filtre pour des verres de Classe B (7)	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	395% BR + 200€/an/bénéficiaire	395% BR + 250€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	200€/an/bénéficiaire	250€/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	-		150€/œil
AIDES AUDITIVES (11)			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020 (7)	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60% BR	40% BR	860 € / oreille / bénéficiaire / 4 ans
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60% BR	40% BR	1460 € / oreille / bénéficiaire / 4 ans
DIVERS			
Transport remboursé par le régime de base	65 % BR ou 100 % BR	35 % ou 0 % BR	35 % ou 0 % BR
Transport pour hospitalisation de jour	65 % BR ou 100 % BR	35 % ou 0 % BR	35 % ou 0 % BR
Prime de naissance (sur présentation justificatifs)	-	200 €	200 €

REGIME ALSACE MOSELLE

CCVF			
NATURE DES RISQUES	Remboursements régime de la sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)			
Honoraires des généralistes adhérents au DPTM (1)	90 % BR	10 % BR	80 % BR
Honoraires des généralistes non adhérents au DPTM y compris non conventionnés	90% BR	10% BR	60% BR
Honoraires des spécialistes adhérents au DPTM (1)	90 % BR	10 % BR	80 % BR
Honoraires des spécialistes non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	90% BR	10% BR	60% BR
Honoraires paramédicaux	90% BR	10% BR	10% BR
Analyses et examens de laboratoires (2)	90% ou 100% BR	10% BR	10% BR
Radiologie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	90% BR	10% BR	10% BR
Actes de prévention (3)	35% BR à 90% BR	65% BR à 10% BR	65% BR à 10% BR
MEDICAMENTS			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	90 %	10 % BR	10 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés	-	-	-
Matériel médical			
Fournitures médicales, pansements	90% BR	10% BR	10% BR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	90% BR à 100% BR	10% BR à 0% BR	10% BR à 0% BR
Honoraires médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, microkinésithérapie	-	80€ /an / bénéficiaire	80€ / an / bénéficiaire
HOSPITALISATION			
Hospitalisation (hors psychiatrie)			
Frais de séjour	100% BR	-	-
Honoraires			

Honoraires des médecins adhérents au DPTM(1)	100% BR	150% BR	250% BR
Honoraires des médecins non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	100% BR	100% BR	100% BR
Forfait actes lourds (4)	100% FR	-	-
Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	-
Chambre particulière y compris en ambulatoire (max 90j/an/bénéficiaire)	-	25€ / jour	25€ / jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) – max 60j/an/bénéficiaire	-	25€ / jour	25€ / jour
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de séjour	100% BR	-	-
Honoraires			
Honoraires des médecins adhérents au DPTM(1)	100% BR	-	-
Honoraires des médecins non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	100% BR	-	-
OPTIQUE			
		1 équipement par	bénéficiaire et pour 2 ans (6)
Équipement 100% Santé (7)			
- Monture de Classe A	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
- Verres de Classe A	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Suppléments optiques et prestations associés aux verres de Classe A	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Autres équipements			
Monture de Classe B	90 % BR	100€ - RO	100€ - RO
Verre unifocal simple de classe B (8)	90% BR	115 € - RO / Verre	140 € - RO / Verre
Verre unifocal complexe de classe B (8)	90% BR	145 € - RO / Verre	170 € - RO / Verre
Verres multifocal ou progressif complexe de classe B (8)	90% BR	190 € - RO / Verre	240 € - RO / Verre
Verres multifocal ou progressif très complexe de classe B (8)	90% BR	240€ - RO / Verre	290 € - RO / Verre
Prestation d'adaptation de la prescription (7)	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Supplément pour verre avec filtre pour des verres de Classe B (7)	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Lentilles remboursées par le régime de base	90% BR	365% BR + 200€/an/bénéficiaire	365% BR + 250€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	200 €/an/bénéficiaire	250 €/an/bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	-	-	150€ /œil
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé (9) (10)	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO

Soins et prothèses (hors 100% Santé)	90% BR	10% BR	10% BR
Inlay onlay (hors 100% santé) (10)	90% BR	10% BR	10% BR
Prothèses (hors 100% santé)			
- prothèses à honoraires maîtrisés (10)	90% BR	120% BR + 300€/an/bénéficiaire	230% BR + 300€/an/bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres	90% BR	120% BR + 300€/an/bénéficiaire	230% BR + 300€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	90% BR ou 100% BR	110% ou 100% BR	160% BR ou 150% BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	-
Implantologie (hors couronne implantoportée)	-	-	-
Parodontologie	0% ou 90% BR	0% ou 10% BR	0% ou 10% BR
AIDES AUDITIVES (11)			
Equipements 100% Santé (7) Aides auditives Classe I prises en charge par le régime de base	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90% BR	10% BR	440 €/oreille bénéficiaire /4 ans
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90% BR	10% BR	1340 €/oreille/bénéficiaire/4 ans
DIVERS			
Transport pris en charge	100 % BR	-	-
Transport pour hospitalisation de jour	100 % BR	-	-
Prime de naissance	-	200 €	200 €

NOTES

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes, sauf si le tableau des garanties prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(7) Tels que définis réglementairement. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8) verres unifocaux simples de Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres unifocaux complexes de Classe B
- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs complexes de Classe B
- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 8 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs très complexes de Classe B
- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

Verres unifocaux : Verres unifocaux simples (catégorie a) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal +4,00 dioptries. Verres unifocaux complexes (catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries. Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe, un verre complexe et un verre très complexe. Verres multifocaux : Verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries).

(9) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base et régime complémentaire) est inchangé

ANNEXE II

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à la présente annexe ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

TEMPS PARTIEL

❖ Accord du 6 février 2008 relatif au temps de travail à temps partiel

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-10 du code du travail relatifs au temps partiel de droit commun et au temps partiel modulé.

Le recours au travail à temps partiel doit permettre aux entreprises :

- de s'adapter aux fluctuations d'activité ;

et aux salariés de :

- mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ;
- bénéficier d'une stabilité de la relation de travail et offrir un certain nombre de garanties légales et conventionnelles au niveau des conditions d'emploi et de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernées par le présent accord les caves coopératives et leurs unions visées à l'article 1er de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986.

Article 2

Dispositions relatives au travail à temps partiel

2.1. Recours au temps partiel

Le recours à des horaires à temps partiel est possible moyennant le respect des conditions prévues à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

2.2. Conclusion et exécution du contrat

Le contrat de travail doit être obligatoirement rédigé par écrit et comporter les mentions suivantes : qualification du salarié, éléments de rémunération, durée hebdomadaire ou mensuelle, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié, limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Toute modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

La durée hebdomadaire ou mensuelle, heures complémentaires comprises, d'un salarié à temps partiel doit être inférieure à la durée légale du travail. Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être

égal à 1/3 de l'horaire contractuel. Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat ne donnent lieu, ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donne lieu à un paiement majoré de 25 %.

Article 3

Dispositions relatives au temps partiel modulé

La modulation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel a pour objet de permettre la variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail dans les conditions qui suivent. Des contrats de travail à temps partiel modulé pourront être conclus pour faire face aux fluctuations d'activité de l'entreprise en cours d'année sur les activités suivantes :

- ventes directes au caveau de vente notamment pendant la période estivale, lors des fêtes principales, à l'occasion de foires et salons et lorsque des salariés sont en congés payés ;
- service administratif, comptable et commercial en cas de surcharge d'activité : période des vendanges (gestions des apports journaliers, contrôle récapitulatif des apports, préparation et établissement des déclarations de récolte), préparation de l'assemblée générale ;
- chai en cas de surcroît de travail pendant la période des vendanges ou en raison d'une commande importante ou exceptionnelle.

3.1. Catégories de salariés concernés

Postes concernés :

- ouvriers et employés : ouvriers de cave, ouvrier de conditionnement manutentionnaire, ouvrier sur chaîne d'embouteillage ;
- ouvriers et employés qualifiés : aide-caviste, ouvrier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur ;
- employé de bureau, employé de caveau, secrétaire, aide-comptable ;
- ouvriers et employés hautement qualifiés : agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau, technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement.

3.2. Mentions du contrat de travail

Le contrat de travail devra mentionner : la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence, la durée minimale quotidienne et hebdomadaire.

3.3. Variation de l'horaire de travail

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier sur l'année à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat.

La variation de la durée de travail prévue au contrat ne pourra excéder 1/3 de cette durée, en plus ou en moins.

La durée du travail résultant de la variation de l'horaire ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

3.4. Modalités de décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié concerné sera décomptée chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salariés concernés auront accès aux informations nominatives les concernant.

3.5. Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle

La durée minimale de travail est fixée sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Elle est de 15 heures par semaine ou de 60 heures par mois.

3.6. Durée minimale journalière

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 2 heures consécutives. Dans ce cas, la seconde période de travail devra être au minimum de 2 heures consécutives. Conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, chaque journée de travail ne peut comporter qu'une seule coupure. Celle-ci ne peut excéder 2 heures, sauf pour les caveaux de vente en fonction des heures d'ouverture.

3.7. Programmation indicative et information des salariés

La période de modulation correspond à une période de 12 mois. Chaque salarié se verra remettre par écrit au moins un mois avant le début de la période de modulation, la programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

3.8. Modification de la programmation des horaires

En cas de modification de la programmation indicative, le salarié devra être informé au moins 7 jours calendaires à l'avance de cette modification.

3.9. Communication des horaires

Les horaires des salariés seront planifiés sur une base mensuelle et feront l'objet d'un affichage. Le salarié devra être informé de toute modification moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

3.10. Rémunération

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire. Elle est versée au terme de chaque mois travaillé. Afin d'assurer au salarié à temps partiel modulé une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois.

Toutefois, à la demande expresse du salarié la rémunération du salarié pourra ne pas être lissée. Les heures complémentaires accomplies au cours d'un mois sont payées avec la rémunération de ce mois.

3.11. Bilan de la modulation

A la fin de la période de modulation ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu au cours de cette période, le total des heures de travail effectif depuis le début de la période de modulation est mentionné sur un document annexé au dernier bulletin de paye de la période de référence.

3.12. Modification de la durée prévue au contrat

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'employeur devra proposer au salarié la modification de la durée fixée au contrat. Sous réserve d'un préavis de 7 jours, et sauf opposition du salarié, le contrat de travail sera modifié de sorte qu'il corresponde à la durée moyenne réellement effectuée.

3.13. Embauche ou rupture du contrat en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail.

Article 4

Priorité d'accès aux autres emplois

Un accès prioritaire aux emplois à temps complet est réservé aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel. A cette fin, l'employeur informera les salariés concernés par courrier des postes disponibles et compatibles avec leur qualification professionnelle.

Article 5

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès du service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, rue Carnot, 94234 Cachan. L'accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Article 6

Non-dérogation

Il ne pourra être dérogé au présent accord par un accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés. Ainsi, les accords d'entreprise régulièrement conclus à la date du présent accord devront être adaptés en conséquence.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

❖ Accord du 18 juin 2014 relatif au temps partiel

Préambule

La branche des caves coopératives, unions et SICA totalise 697 entreprises ; 88 % de ces coopératives comptent des effectifs inférieurs à 50 salariés (source CCMSA).

Au sein de la branche, la grande majorité des salariés sont employés à temps plein. Une enquête menée en avril 2014 relative au travail à temps partiel indique que l'effectif salarié à temps partiel représente 18 % des effectifs des coopératives viticoles ; 11 % des effectifs totaux ont une durée inférieure à la nouvelle durée légale plancher de 24 heures fixée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Dans la branche, le recours au temps partiel ne relève donc ni d'une pratique courante ni d'une démarche systématique au sein des entreprises mais résulte bien de besoins et de contraintes d'organisation propres aux coopératives ayant recours au travail à temps partiel.

La loi du 14 juin 2013 donne la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une durée minimale inférieure au plancher légal par voie d'accord collectif entendu sous réserve de garanties de regroupement des horaires de travail, cela afin de permettre un cumul d'emploi aux salariés à temps partiel.

C'est dans ce cadre et pour tenir compte des impératifs d'organisation des entreprises que les partenaires sociaux se sont accordés sur les articles suivants. Ils viennent en complément des dispositions de l'article 2 de l'accord (étendu) du 6 février 2008 sur le travail à temps partiel dans les caves coopératives et leurs unions.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions.

Article 2

Durée minimale de travail

2.1. Dispositions relatives au temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 7 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;
- aux salariés affectés aux opérations d'élaboration, de conservation, de traitement du vin. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 15 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 février 2008 cité en préambule restent inchangées.

Article 3

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

3.1. Regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées complètes

Les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées complètes.

Les salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum 4 heures de travail.

Dans les autres cas, les salariés accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 3 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum 6 heures de travail.

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète pourront être prévues par accord d'entreprise, uniquement dans un sens plus favorable au salarié.

3.2. Cumul de plusieurs emplois

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser un changement de leur planning dès lors que ce changement n'est effectivement pas compatible avec une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs déjà exercée. Les refus ne seront pas constitutifs d'une faute et ne feront l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises pour le salarié qui le souhaite. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier effectivement de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires de travail.

Article 4

Heures complémentaires

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées de la façon suivante :

- 15 % entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée, à l'exception des heures complémentaires visées à l'article 5 du présent accord ;
- 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat, conformément à l'accord du 6 février 2008.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 6 jours calendaires. A défaut du respect du délai de prévenance, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 5

Compléments d'heures par avenant

5.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations des salariés qui souhaiteraient, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un « avenant complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière : période de vendanges et durant la période estivale et Noël pour les salariés

- affectés aux caveaux de vente ;
- période de vacances scolaires.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié par l'employeur.

Le nombre des avenants est limité à cinq par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, l'« avenant complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

5.2. Régime des compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal.

5.3. Traitement des heures complémentaires

Par heures complémentaires, on entend les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant.

Ces heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % dès la première heure complémentaire réalisée.

5.4. Situations de passage à temps complet par avenant

A la demande expresse du salarié et en vertu du principe de priorité d'accès au temps complet posé par l'article L. 3123-8 du code du travail, la durée du travail pourra être portée temporairement à temps complet, par avenant, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes des vendanges.

Dans ce cas, le contrat suit le régime juridique des contrats à temps plein pendant la durée de l'avenant.

Article 6

Durée – Entrée en vigueur – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en cinq exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE d'Ile-de-France, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les conditions prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

TRAVAIL DE NUIT

❖ Accord du 16 juillet 2003 relatif au travail de nuit

Préambule

Par la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent encadrer le recours au travail de nuit, améliorer les conditions de travail des salariés qui sont amenés à travailler la nuit et prévoir des contreparties.

Au sens de l'article L. 213-1 du code du travail, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel.

Il doit prendre en compte des impératifs de sécurité et de la santé des travailleurs ainsi que de ceux de la vie familiale et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Les entreprises feront appel à des travailleurs volontaires lorsqu'il y aura création de postes. Dans les autres cas, elles feront appel de préférence au volontariat.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale des caves coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986. Il concerne l'ensemble des salariés à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit demeure interdit.

Article 2

Travail de nuit

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Toutefois, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substitué à la période de 21 heures à 6 heures, par un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article 3

Travailleur de nuit

Pour l'application du présent accord, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou la période de 9 heures consécutives qui lui a été substituée par accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou celui effectuant au moins 250 heures dans cette plage au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Article 4

Limitation du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit défini à l'article 2 ci-dessus doit être justifié notamment par :

- la nécessité d'assurer pendant la période des vendanges le traitement rapide des matières premières en vue de l'élaboration des produits ;
- la nécessité technique d'allonger le temps d'utilisation des équipements en raison de contraintes découlant des procédés d'élaboration et des impératifs de livraison des produits ;
- l'impossibilité de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant, la plage horaire de nuit afin d'assurer le bon état de fonctionnement, l'entretien et la maintenance des équipements et installations ;
- la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes par des activités de garde, de surveillance et de permanence.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sera réalisée par application directe des dispositions du présent accord. Préalablement, l'employeur devra consulter et recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lorsqu'ils existent sur les mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs de nuit.

Article 5

Contreparties du travail de nuit

A. - Salariés ayant le statut de travailleur de nuit

a) Repos compensateur

Les travailleurs de nuit définis à l'article 3 du présent accord bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur de 10 % par heure de nuit accomplie entre 21 heures et 6 heures. Les travailleurs de nuit sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent cette contrepartie sous forme de majoration de salaire.

Le repos est octroyé par journée, demi-journée ou heure au choix du salarié et en accord avec

l'employeur. Il doit être soldé en priorité pendant la période de référence et au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin de cette période.

b) Contrepartie salariale

Les heures de travail de nuit habituellement effectuées par un travailleur de nuit, y compris en cas de travail saisonnier, ouvrent droit à une majoration de 15 % de son salaire horaire de base, de telle sorte qu'il reçoive autant de fois 15 % dudit salaire qu'il a effectué d'heures de nuit.

B. - Salariés n'ayant pas le statut de travailleur de nuit

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit, et effectuant au moins 2 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, bénéficie d'une majoration de 15 % de son salaire horaire de base, de telle sorte qu'il reçoive autant de fois 15 % dudit salaire qu'il aura effectué d'heures de nuit.

Article 6

Durée du travail de nuit

a) Durée maximale quotidienne

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

b) Dérogation à la durée maximale quotidienne

Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale quotidienne de 8 heures pourra être dépassée sans pouvoir excéder 10 heures par jour pour les activités ci-après :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. Toutefois, pendant la période des vendanges, la durée quotidienne pourra être portée à 12 heures par jour pour des activités se rapportant à la surveillance des opérations de vinification.

Les salariés concernés bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà des 8 heures consécutives.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander l'autorisation à l'inspection du travail de déroger à la durée légale maximale quotidienne de 8 heures. Les circonstances et la procédure doivent répondre aux conditions prévues par l'article R. 213-3 du code du travail.

c) Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, en raison des caractéristiques spécifiques aux activités de la branche, notamment pendant la période des vendanges, cette durée moyenne hebdomadaire de travail effectif pourra être portée à 42 heures. La durée maximale hebdomadaire du travail de 42 heures ne pourra être pratiquée que pendant 8 semaines par période de 12 mois consécutifs.

d) Temps de pause

Les travailleurs de nuit dont le temps de travail effectif atteint 6 heures bénéficient d'une pause rémunérée de 20 minutes.

En cas de dépassement de la durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures, prévue à l'article 6 a, le temps de pause des travailleurs de nuit sera porté à 30 minutes.

La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail.

Article 7

Protection des travailleurs de nuit

a) Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L. 213-5 et R. 213-6 à R. 213-8 du code du travail.

b) Inaptitude au travail de nuit

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

A défaut de poste de travail de jour disponible, l'entreprise recherchera toutes les possibilités de reclassement en faisant appel notamment aux dispositifs prévus dans le cadre de la formation professionnelle continue.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus de celui-ci d'accepter la proposition de reclassement interne. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

c) Priorité d'affectation

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

d) Maternité

La travailleuse de nuit dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché bénéficie de la protection spécifique prévue par l'article L. 122-25-1-1 du code du travail. Cette protection se traduit, pour l'intéressée, par le droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de son contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération attribuée dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article précité du code du travail.

e) Obligations familiales et sociales

Une attention particulière doit être apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec les obligations familiales et les responsabilités sociales.

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, l'entreprise doit s'efforcer de faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, est portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport.

f) Sécurité au travail

Une attention particulière doit être apportée par les entreprises sur la situation des travailleurs de nuit se retrouvant en situation isolée.

Article 8

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, d'évolution de carrière et de formation professionnelle sur un poste de travail comportant du travail de nuit.

Article 9

Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Article 10

Accords d'entreprise antérieurs

Dans les entreprises où des accords antérieurs accordent des avantages spécifiques aux travailleurs de nuit, il conviendra d'appliquer l'accord le plus favorable aux salariés concernés. Les avantages éventuels prévus par ces accords antérieurs ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux ayant le même objet et découlant du présent accord. En tout état de cause, les travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus, devront bénéficier au minimum du repos compensateur prévu à l'article 5 point A a du présent accord.

Article 11

Durée, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en application le premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension dudit accord au Journal officiel.

La révision du présent accord peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. La demande de révision doit être adressée aux parties contractantes en vue de la réunion dans les délais les plus rapides de la commission paritaire nationale. Ce délai devra être au maximum de 3 mois à dater de la demande de révision.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent accord. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut, de conclusion d'un nouvel accord pendant la durée de 18 mois à compter de la dénonciation.

Article 12

Extension

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord après son dépôt.

TRAVAIL INTERMITTENT

❖ Accord du 6 février 2008 relatif au travail intermittent

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-4- 12 à L. 212-4-15 du code du travail.

Le dispositif de travail intermittent vise à atteindre les objectifs suivants :

- prendre en compte la diversité des coopératives viticoles et de leurs unions quant à leur effectif ainsi que la spécificité de leurs opérations qui subissent notamment de fortes fluctuations d'activités sur l'année ;
- réduire le recours au travail précaire et favoriser le développement de l'emploi au sein des entreprises par des contrats de travail à durée indéterminée ;
- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et les faire bénéficier ainsi d'un certain nombre de garanties légales et conventionnelles au niveau de leurs conditions d'emploi et de travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées, à temps partiel ou à temps complet, et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel dans les conditions définies ci-après.

Article 1

Champ d'application

Sont concernées par le présent accord les caves coopératives et leurs unions visées à l'article 1er de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986.

Article 2

Emplois concernés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place dans les caves coopératives et leurs unions afin de pourvoir des emplois permanents définis par la classification des emplois de la convention collective.

Eu égard à la nature et à la diversité des activités et des opérations, le recours à des contrats intermittents doit, en priorité, permettre de renforcer les services et les salariés en place et d'éviter un surcroît d'activité sur des périodes que l'entreprise peut prévoir car elles se renouvellent tous les ans (appui au vignoble selon saison, vendanges, vins nouveaux, tirages pour les vins mousseux, préparation de commandes,

expéditions fêtes de fin d'année, ventes directes au caveau et dans diverses manifestations commerciales – foire, salon, préparation de l'assemblée générale, période des congés payés).

Les emplois concernés sont les suivants :

- ouvriers et employés (OE) : ouvrier de cave, ouvrier de conditionnement manutentionnaire, ouvrier sur chaîne d'embouteillage ;
- ouvriers et employés qualifiés (OEQ) : aide-caviste, ouvrier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, employé de caveau, employé de bureau, secrétaire, aide-comptable pour des travaux administratifs liés aux vendanges ou en complément d'un poste existant ;
- ouvriers et employés hautement qualifiés (OEHQ) : agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau, technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement.

L'embauche de salariés en contrat intermittent peut comprendre l'exercice d'activités polyvalentes (vignoble, chai, bureau, caveau de vente) au sein d'une même catégorie ou d'une autre catégorie. Le contrat de travail doit toutefois le préciser.

Article 3

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

Le contrat de travail doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié. Celle-ci ne peut être inférieure à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs. La période des congés payés dus au titre de la période de référence viendra s'ajouter à cette durée.

Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure à 800 heures dans les 2 cas suivants :

- ✓ soit sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur ;
- ✓ soit dans l'hypothèse où le salarié a des employeurs multiples et que sa durée de travail cumulé au service de ses divers employeurs lui ouvre droit à une couverture sociale.

La durée annuelle du travail sera répartie de façon à permettre au salarié concerné d'occuper un autre emploi. Cette possibilité figurera au contrat de travail.

1. Les périodes de travail.

Compte tenu de la nature et de la diversité des activités et des opérations, les périodes de travail se concentreront plus particulièrement :

- ✓ de la fin de la taille aux vendanges pour le vignoble pour le poste suivant : technicien

- vignoble ;
- ✓ période des vendanges (vinification et logement de la récolte) pour les postes suivants : ouvrier de cave, aide-caviste, secrétaire, technicien laboratoire, qualité, environnement ;
- ✓ quelques jours dans l'année lorsqu'il s'agit de satisfaire des commandes importantes et/ou urgentes pour les postes suivants : ouvrier de conditionnement manutentionnaire, ouvrier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, technicien laboratoire, qualité, environnement ;
- ✓ période estivale, fêtes de fin d'année, vacances scolaires, week-end incluant un pont pour assurer les ventes directes au caveau et dans diverses manifestations commerciales (foire, salon, etc.) pour les postes suivants : employé de caveau, agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau ;
- ✓ période où est convoquée habituellement l'assemblée générale pour les postes suivants : employé de bureau, secrétaire, aide-comptable.

Les périodes de travail tiendront compte des engagements pris par le salarié chez un autre employeur.

Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin.

Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

2. La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le salarié suit l'horaire collectif du service où il est affecté et la durée du travail prévue par la programmation en cas d'annualisation du temps de travail.

Article 4

Rémunération

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire. Elle est versée au terme de chaque mois travaillé. La rémunération annuelle devra correspondre à la durée

annuelle minimale prévue par le contrat de travail.

Afin d'assurer au salarié intermittent une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois. La rémunération sera lissée sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail. Toutefois, à la demande expresse du salarié, la rémunération du salarié pourra ne pas être lissée.

Les heures supplémentaires accomplies au cours d'un mois sont payées avec la rémunération de ce mois.

Pour chaque salarié concerné, l'employeur tient un compte de durée du travail et de rémunération pour chacun des mois de l'année.

Article 5

Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée minimale de travail prévue au contrat.

Le salarié devra être averti suffisamment à l'avance.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 25 %.

Article 6

Droit des salariés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet au prorata des heures travaillées. Ils bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 22 avril 1986 des caves coopératives et leurs unions.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté au temps de présence effectif, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Un salarié employé dans le cadre d'un contrat de travail intermittent à temps plein peut effectuer des heures supplémentaires si une semaine donnée il accomplit une durée de travail supérieure à la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 7

Congés payés

Les salariés intermittents bénéficient de congés payés conformément aux dispositions légales en vigueur. Les congés ne pourront être pris pendant les périodes prévues au contrat de travail.

L'indemnité de congés payés, égale au 1/10 de la rémunération annuelle, sera versée :

- soit au fur et à mesure du paiement de la rémunération, qui sera ainsi majorée de l'indemnité de congés payés ;
- soit au terme de la période de référence, c'est-à-dire le 31 mai de chaque année.

Article 8

Formation

Les salariés intermittents ont accès aux actions de formation professionnelle. L'employeur recherchera, en accord avec les intéressés, les possibilités de répartir équitablement les temps de formation entre les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

Article 9

Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail intermittent, pour quelque cause que ce soit, est réglée par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 10

Priorités d'accès aux autres emplois

Un accès prioritaire aux emplois à temps partiel ou à temps complet est réservé aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. A cette fin, l'employeur informera les salariés concernés par courrier des postes disponibles et compatibles avec leur qualification professionnelle.

Article 11

Suivi et bilan

La commission paritaire nationale de la convention collective fera tous les ans un bilan de l'application du présent accord et procédera aux ajustements éventuellement nécessaires.

Article 12

Accords d'entreprise

Le présent accord s'impose aux caves coopératives et à leurs unions, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable. Ainsi, les accords d'entreprise régulièrement conclus à la date du présent accord devront être adaptés en conséquence.

Article 13

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord. Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès du service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, rue Carnot, 94234 Cachan. L'accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Article 14

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

❖ Accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps (modifié par avenant du 20 mars 2019)

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu en application 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. Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP).

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de compte épargne temps.

« Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables » (Article L3151-2 du Code du travail).

Un régime de compte épargne temps ou CET est institué dans la branche des caves coopératives et leurs unions afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en oeuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leur repos convertibles ; d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie des périodes de congés ou repos non pris.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de compte épargne temps.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les IRP s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2

Dispositions sur le compte Epargne Temps dans les entreprises de moins de 50 salariés

*DÉCISION UNILATÉRALE SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS
CHAPITRE PRÉLIMINAIRE*

Article 1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel ayant plus de mois d'ancienneté, salariés de la SCA.....
_____ [à compléter].

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et/ou repos et/ou un élément de sa rémunération [à préciser].. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2. Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder x jours par an, tels que définis ci-après : [à préciser].

- Le report de tout ou partie de la 5e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;
- Le report de tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- Le report de tout ou partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- Le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures ou les jours de dépassement des forfaits jours annuels.

A titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 60 jours ouvrés.

Article 3. Utilisation du CET

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de [à préciser] :

- Un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- Un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...);
- Un congé de fin de carrière ;
- Une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4. Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix;

Article 5. Fonctionnement du compte

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Chaque année, il informera l'employeur des droits qu'il souhaite affecter au CET.

Article 6. Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures. Avec le bulletin de paie du mois de (à préciser), chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Article 7. Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables ou de jours indemnifiables par le taux horaire ou journalier brut du salaire perçu au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnifié, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnifiable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnifié dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 8. Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants (à préciser):

Exemples :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;

- invalidité du salarié (catégorie 2 ou 3) ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 9. Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 10. Cessation du CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Dans l'hypothèse d'un changement d'employeur, les droits acquis peut intégralement être transférés au nouvel employeur.

Ces droits acquis dans le cadre du CET sont par ailleurs garantis par l'Association pour la Garantie des Salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du Code du travail.

Article 11. Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du (à préciser).

Il pourra être dénoncé par la SCA (...) dans les conditions et les modalités définies par la loi.

Article 12. Notification

Il sera notifié à l'ensemble du personnel par note de service et un exemplaire sera remis au salarié avec la feuille de paie.

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

CQP CAVISTE

❖ Accord du 5 septembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de caviste

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle de caviste dans les caves coopératives, délivré et validé par la commission paritaire nationale de la convention collective.

Cet accord a également pour objet d'intégrer ce certificat dans la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986.

1. Le contexte

Le métier de caviste en cave coopérative a connu ces dernières années des mutations importantes liées aux évolutions des contextes tant économique que technique, environnemental et organisationnel de l'exercice professionnel en cave.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc eu à cœur de construire une réponse adaptée aux évolutions observées et aux perspectives prévisibles pour ce métier. Partant des expériences et dispositifs déjà expérimentés dans certaines régions de production (notamment en Provence - Alpes - Côte d'Azur et en Languedoc-Roussillon), ils ont élaboré un dispositif de formation qualifiante prenant la forme d'un certificat de qualification professionnelle.

2. La méthode de conception et d'élaboration

La méthodologie retenue par les partenaires signataires du présent accord s'est appuyée sur une conception de la compétence professionnelle en tant que combinaison des ressources de l'environnement de travail et des ressources incorporées des personnes au travail.

Aussi la préparation du dispositif de certificat de qualification professionnelle s'est-elle appuyée sur une étude de terrain de l'emploi de caviste tel qu'il est réellement pratiqué dans les différentes régions viticoles de France ainsi que dans les différents types de cave (emploi type) et sur les évolutions nécessaires et souhaitées par cet emploi (emploi cible).

C'est ainsi qu'ont été élaborés successivement et validés paritairement :

- un " référentiel métier " définissant l'emploi de caviste, ses conditions d'exercice, ses missions, ses activités, ses tâches, tant pour le cœur de métier que pour les activités complémentaires qui le constituent ;
- un " référentiel compétences " identifiant les compétences constitutives de l'emploi de caviste, tant en termes de ressources de l'environnement à mobiliser qu'en termes de ressources propres au caviste : connaissances, savoir-faire, aptitudes et qualités ;
- un " référentiel de formation " définissant les contenus et l'organisation du dispositif.

3. Les objectifs

Les objectifs du certificat de qualification professionnelle concourent aux enjeux actuels d'évolution des caves coopératives :

- définir les contenus des emplois ;
- contribuer au développement de la compétence professionnelle des salariés ;
- reconnaître la compétence des salariés au regard des enjeux de la profession et de la branche ;
- développer des formations qualifiantes reconnues de niveau IV ;
- construire un dispositif innovant de formation reposant sur les principes d'individualisation (positionnement préalable, parcours adaptés), de modularisation, d'adaptation (reconnaissance des spécificités des entreprises et des régions) et de validation ;
- faciliter la gestion des ressources humaines dans les caves coopératives.

4. Les contenus et leur organisation

Le " référentiel de formation " validé par les partenaires sociaux de la branche permet de préciser les objectifs de formation qui expriment le comportement professionnel global attendu à l'issue de la formation et mis en œuvre en situation de travail.

Il est organisé en 5 modules :

- vinification ;
- hygiène, sécurité et environnement ;
- entretien et maintenance des équipements ;
- organisation du travail ;
- environnement de l'emploi.

Un modèle de " cahier des charges de formation " a été élaboré pour permettre de lancer auprès des organismes de formation les appels d'offres relatifs à la mise en place, dans chaque région, des modules de formation et de préciser les déclinaisons régionales du CQP.

5. La validation

Le certificat de qualification professionnelle de caviste, reconnu de niveau IV, certifie le niveau de compétence du caviste dans la branche. Il est délivré par la commission paritaire nationale de la convention collective au vu du procès-verbal du jury.

Un jury paritaire est constitué dans chaque région viticole. Il est composé de :

- un représentant des employeurs ;
- un représentant des salariés ;
- un technicien de l'OPCA 2 ;
- un formateur, à titre consultatif.

Il a pour mission de :

- valider les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du certificat de qualification professionnelle repose sur la validation de chaque module. La durée de l'ensemble du parcours de formation n'est pas limitée. Toutefois, la durée de validité d'un module est limitée à 5 ans.

Le certificat de qualification professionnelle s'obtient en formation continue et/ou à l'issue d'une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE).

ANNEXE I

Rémunération

Le salarié qui a passé avec succès les épreuves du certificat de qualification professionnelle «Caviste», créé par l'accord du 5 septembre 2001, bénéficie d'une majoration de sa rémunération.

Dès lors que l'employeur a l'opportunité de pourvoir le poste de caviste au sein de la cave coopérative et à compter de l'entrée dans le poste, la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au SMG de la catégorie OHQ 1, échelon « confirmé ». Il bénéficiera, au minimum, d'une majoration de son salaire antérieur (actualisation dans la grille des salaires).

Le caviste, déjà en poste, ayant validé le CQP, bénéficiera, au minimum, d'une majoration de son salaire antérieur (actualisation dans la grille des salaires).

Le montant des majorations ci-dessus sera revalorisé par la CPN lorsqu'elle procédera à l'examen des salaires dans le cadre du point 4.1 de la présente annexe et sera indexé sur le SMG de la catégorie OEHQ, niveau 1. Le montant sera arrondi à l'euro le plus proche.

CPPNI

❖ Accord du 22 janvier 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI)

Préambule

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 modifie l'article L.2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI).

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Le rôle de la présente commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que la branche reste garante des droits des salariés et des entreprises.

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1 de la convention collective nationale concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986, IDCC 7005 (Étendue par arrêté du 20 août 1986 JORF 30 août 1986).

Article 2 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'article 9 de la convention collective « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est modifié. Il prévoit :

1) Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations patronales représentatives de la branche.

Cette commission est composée au maximum de trois représentants mandatés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application considéré et un nombre global égal de représentants de l'organisation représentative d'employeur.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre des organisations syndicales de salariés et par un membre des organisations d'employeurs. Les noms et les coordonnées du Président sont communiqués chaque année au secrétariat de la CPPNI.

2) Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au minimum 3 fois par an. Les commissions paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de permettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis en même temps que la convocation. Ce délai peut être porté à 8 jours en cas de situation exceptionnelle.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante sur :

- Les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires
- Le calendrier prévisionnel des réunions en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du Code du travail :
 - Négociation triennale :
 - o Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - o Les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
 - o Les travailleurs handicapés,
 - o La formation professionnelle et l'apprentissage
 - Négociation quinquennale :
 - o Classifications
 - o Epargne salariale
 - Négociation annuelle sur les salaires

Elle se réunit également sur d'autres thématiques à la demande des partenaires sociaux.

Au-delà des 3 réunions règlementaires, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collègues et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite. Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue notamment de préparer une éventuelle négociation.

3) Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI a notamment pour mission, conformément aux dispositions du code du travail, de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCN des caves coopératives et leurs unions dans les matières visées par l'article L 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCN des caves coopératives et leurs unions portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprises conformément aux dispositions légales en vigueur sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble des garanties se rapportant à la même matière.

Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche qui peuvent notamment porter sur les matières visées à l'article L2253-1 du code du travail :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail (régime d'équivalences, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel) ;
7. Certaines mesures relatives aux CDD et contrats de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de carence en cas de succession de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du Code du Travail.

Par ailleurs dans les matières énoncées à l'article L 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Les matières concernées sont les suivantes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

4) Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des caves coopératives viticoles et leurs unions des lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants de salariés, dans la limite de trois représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la branche des caves coopératives viticoles et leurs unions.

Aux fins d'interprétation, la CPPNI devra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à coop de France - secrétariat des vignerons- coopérateurs, domiciliée au 43 rue Sedaine 75011 paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine de la lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats. Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les quinze jours qui suivent. Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

5) Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation peut jouer un rôle de conciliation. En cas de conflit collectif, la CPPNI peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à La Coopération Agricole- secrétariat des vigneron- coopérateurs, domiciliée au 43 rue Sedaine 75011 paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la section agricole de la DIRECCTE.

6) autres missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- Durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- Repos et jours fériés
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne-temps
- L'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.
- Des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : ccvf@vignerons-coopérateurs.coop

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L.2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

7) Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Absence au titre des réunions

S'agissant des réunions de CPPNI, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNI.

b) Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L.2232-8 du code du travail : Les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Article 3 : Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur à date de sa signature.

Article 4 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des organisations représentatives de la branche à l'ensemble des organisations représentatives de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 5 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux organisations représentatives employeurs et aux organisations représentatives salariés. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations représentatives employeurs et des organisations représentatives salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Article 6 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris en 09 exemplaires signés et chaque page paraphée, le 21 janvier 2021