

**ACCORD RELATIF AUX TEMPS PARTIELS
DANS LES CAVES COOPERATIVES ET LEURS UNIONS
DU 18 JUIN 2014**

Entre :

La Confédération des Coopératives Viticoles de France

D'une part, et

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et secteurs connexes, (F.G.T.A.-F.O.) et le Syndicat National (F.O.), Ingénieurs, Cadres et Techniciens,

La Fédération Générale Agroalimentaire (F.G.A.-C.F.D.T.),

La Fédération de l'Agriculture (A.G.R.I.-C.F.T.C.),

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A. Agriculture Agroalimentaire),

Le Syndicat National de la Coopération et de la Transformation Agricoles CFE-CGC (SNCOA CFE-CGC),

La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (F.N.A.F.-C.G.T.).

D'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des caves coopératives, Unions et SICA totalise 697 entreprises. 88 % de ces coopératives compte 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 du 14 juin 2013.

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 étendu sous réserve de garanties de regroupement des horaires de travail. Ceci 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.

BC TO PS

NL. JJ

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 : 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 étendu du 6 février 2008 sur le travail à temps partiel dans les caves coopératives et leurs unions 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 une demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum deux heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum quatre heures de travail.

Dans les autres cas, les salariés accomplissent une demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum trois heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum six 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 deux 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.

BC TO PS
NL. JJ

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 le dixième de cette durée, à l'exception des heures complémentaires visées à l'article 5 du présent accord
- 25 % au-delà du dixième 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 effectuée 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 partiels 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 5 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.

BC TO PS
NL - JJ

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 L3123-8 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 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 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, 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.

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 accusé de réception. Les négociations devront être ouverte 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.

Fait à PARIS, le 18 juin 2014

BC
NL, JJ PS
TO

SIGNATAIRES

Pour la Confédération des Coopératives Vinicolés
de France

M. Boris CALMETTE



Pour les Organisations Syndicales de Salariés

. FGTA Force Ouvrière et le Syndicat National
FO, Ingénieurs Cadres et Techniciens

M. Michel KERLING

. Fédération Générale Agroalimentaire - CFDT

M. Pascal SOUZY



. Union Nationale des Syndicats Autonomes -
UNSA Agriculture Agroalimentaire

M. Frank FERREOL



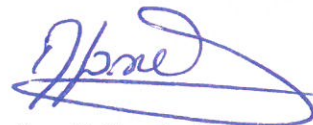
. La Fédération CFE-CGC AGRO

M. Joël JEAN



. Fédération de l'Agriculture
AGRI-CFTC

Mme Marilène GOMES



. Fédération Nationale Agroalimentaire et
Forestière -FNAF-CGT

M. Gérard FRANCÈS