
Vins

(caves coopératives vinicoles et SICA)

BROCHURE JO 3604

IDCC 7005

Convention collective nationale du 22 avril 1986

[Étendue par arrêté du 20 août 1986, JO 30 août 1986 et élargie aux SICA⁽¹⁾ vinicoles par arrêté du

(1) Sociétés d'intérêt collectif agricole.

11 juillet 1990, JO 31 novembre 1990]

Convention collective relevant du Ministère de l'Agriculture

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France ;

Coop de France(adhésion par lettre du 21 janv. 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes CGT-FO ;

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

Fédération générale des salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire (FGSOA) ;

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCCA).

CLAUSES GÉNÉRALES

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire français les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements relevant des codes n° 11.02 A ,11.02 B et 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 1^{er} alinéa recouvre les activités économiques suivantes :

1. 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 conditionnés, 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.

2. 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.

3. 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 V.R.P.

Article 2 Avantages requis

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1^o Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières du bloc 1 (énumérées au 1^o à 13^o 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

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

20

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 ;
- À l'issu 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 Droit syndical

Mod. par Avenant n° 76, 5 avr. 2012, étendu par arr. 14 déc. 2012, JO 19 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

SNCoA CFE CGC ;

AGRI CFTC.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

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 accusé 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.

20

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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.

30

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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.

40

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.

50

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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.
- 18 h par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 h 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-journée qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 h de mandat.

Lorsque le crédit d'heure ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 h, le représentant du personnel en bénéficie d'une demi-journée créditede (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.

60

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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.

70

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) Le salarié élu ou désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction élective, un mandat, reconnus 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.

80

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 trois 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.

9o

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être accompagné sinon précédé du dépôt des revendications.

10o

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)

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Article 5 Comité social et économique

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1o

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

Article 6 Les attributions

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1o

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 à 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 cinquante salariés :

Elles sont définies conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-10.

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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

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.

20

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 :

— 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 autre par accord préélectoral, par le biais d'un accord collectif de droit commun, usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.

30

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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

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 PAP.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (L. 2315-23).
- Conformément à l'article L. 2315-25 du Code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.
- Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalant 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 : «La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À 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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

Article 9 **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Mod. par Accord, 21 janv. 2021, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 24 juin, applicable dès à date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.*

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.

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 communiquées 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 visé par les dispositions du Code du travail :

- Négociation triennale :

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

- Les travailleurs handicapés,

- La formation professionnelle et l'apprentissage,

- Négociation quinquennale :

- Classifications

- Épargne 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 réglementaires, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges 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 L. 2253-1 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 renou-

- vellements 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 porte, 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 vinicoles et leurs unions dès 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 vinicoles et leurs unions.

Aux fins d'interprétation, la CPPNI devra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adresse 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 Coopérations Agricole - secrétariat des vignerons-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 négociations, 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-cooperateurs.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 10

Commission de conciliation

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 égal 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 son représentant.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

Article 11 Procédure de règlement des conflits

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 dûment signé 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1^o 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.

2º 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'entreprises aux instances paritaires

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

10

Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (commission paritaire nationale, 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.

20

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 coopérative participant aux négociations sont prises 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 chargé 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 de la même entreprise.

30

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.

(Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) 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 de la CPPNI.

40

(Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) Les commissions paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de per-

mettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin.

Chapitre V **Égalité professionnelle**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Article 14

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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.

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.

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) Les dispositions légales et réglementaires concernant les travailleurs handicapés et mutilés de guerre s'appliquent.

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu ; Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) Conformément à l'article L. 2241-1 du code de 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Article 15 Embauche

Mod. par Avenant n° 96, 30 juin 2023, étendu par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter du 9 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

1^o 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'appreciation de l'ancienneté.

2^o Conformément aux articles L. 1221-5-1 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^o 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

Mod. par Avenant n° 74, 5 avr. 2012, étendu par arr. 14 déc. 2012, JO 19 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA ;

SNCa CFE CGC ;

AGRI CFTC.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1o

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

- un mois pour les OE et les OEQ ;
- deux mois pour OEHQ ;
- trois 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.

2o

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 prévention de :
 - une semaine pour les OEQ et les OEHQ ;
 - deux 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 :

- un mois pour les OEQ ;
- deux mois pour les OEHQ ;
- trois mois pour les TAM.

3o

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 :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévention de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

4o

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.

5o

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 semaine ou en mois.

Chapitre VII **Contrat de travail à durée déterminée**

(*Voir aussi l'accord national du 17 octobre 1990*)

Article 17

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, 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 des emplois »**

Mod. par Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu par arr. 11 juin 2018, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCoA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu par arr. 13 juin 2019, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCoA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu par arr. 22 mars 2022, JO 25 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FO.

Mod. par Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 29 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAVC.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.

Mod. par Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
CFE CGC Agro ;
CFTC Agri.

Mod. par Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu par arr. 13 mai 2024, JO 18 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO ;
CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu par arr. 4 juin 2025, JO 11 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

1

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

2

(Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles)

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

(Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles)

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

(Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles ; Avenant n° 75, 5 avr. 2012, étendu ; Avenant

n° 77, 12 févr. 2013, étendu ; Avenant n° 78, 11 juill. 2013, étendu ; Avenant n° 80, 13 févr. 2014, étendu ; Avenant n° 82, 21 janv. 2015, étendu)

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 :

- (Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu) 40,13 euros pour 2018
- (Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu) 40,89 euros
- (Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu) 41,22 euros
- (Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu) 44,17 euros
- (Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu) 45,05 euros
- (Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu) 45,59 euros
- (Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu) 46,13 euros

au titre de cette polyvalence de connaissances. Ce montant sera 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Article 20 Rémunération

Mod. par Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu par arr. 17 juin 2008, JO 25 juin, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 16 janv. 2009, JO 27 janv.

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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.

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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 payement 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 payement 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 30 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.

(Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles)

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

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 17.

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

Article 22 Salaires des jeunes

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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.

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

Article 23 Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 paye.

4

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

Article 24 Années de présence dans la branche

Mod. par Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu par arr. 17 juin 2008, JO 25 juin, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 16 janv. 2009, JO 27 janv.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Mod. par Avenant n° 35, 17 janv. 1996, étendu par arr. 4 avr. 1996, JO 13 avr. et élargi aux SICA vinicoles par

arr. 3 juin 1996, JO 11 juin

Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu par arr. 17 juin 2008, JO 25 juin, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 16 janv. 2009, JO 27 janv.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Ce treizième mois, versé avec la paye 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 rémunérations supplémentaires versées à l'occasion de la période des vendanges pourront être incluses dans l'assiette du treizième mois après accord au sein de l'entreprise.

(Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles) 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^{ème} des rémunérations versées correspondant au temps passé depuis le début de l'année.

Article 26
Avantages en nature, remboursement de frais

Mod. par Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu par arr. 17 juin 2008, JO 25 juin, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 16 janv. 2009, JO 27 janv.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1

(Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles) 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.

Les autres avantages sont évalués à un prix normal d'achat, sauf le vin qui n'est pas déductible.

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 :

— (Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles) 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. ;

— (Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu et élargi aux SICA vinicoles) indemnités kilométriques : barème général publié chaque année par l'administration pour l'évaluation kilométrique des frais « de voiture et de moto ».

Article 27 Bulletin de paye

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) Conformément à l'article R 3243-1 du code du travail, le bulletin de paye 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 mentionnée au 1^o de l'article R. 123-223 du code de 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^o ainsi que pour les contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs 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^o 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 paye considérée ;

13) Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5^o 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^o 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 paye sur le portail www.service-public.fr

20

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, 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 paye.

30

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) La coopérative doit conserver un double des bulletins de paye des salariés ou les bulletins de paye remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans.

Article 28 Départ à la retraite

Mod. par Avenant n° 74, 5 avr. 2012, étendu par arr. 14 déc. 2012, JO 19 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Viniennes de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA ;

SNCIA CFE CGC ;

AGRI CFTC.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

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

- un mois lorsque l'ancienneté est de moins de 2 ans ;
- deux 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.

À 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^{ème} de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté plus 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de vingt ans ;

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ème} de la rémunération brute des douze derniers mois précédent le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des trois 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.

20

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 à l'article L. 351-8 1^o 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 et prévoyance complémentaire

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 présentant des garanties au moins équivalentes à celles du groupe AGRICA ;

— à une institution de prévoyance visée à l'article L. 727-2 du code rural.

Chapitre IX Durée du travail et heures supplémentaires

(Voir aussi l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail (35 h))

Article 30 Durée du travail pendant les vendanges

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 88, 24 nov. 2020, 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 35^e et jusqu'à la 43^e heure : 25 % ;
- au-delà de la 43^e et jusqu'à la 60^e heure : 50 % ;
- au-delà de la 60^e et jusqu'à la 66^e 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

Mod. par Avenant n° 64, 28 nov. 2007, étendu par arr. 17 juin 2008, JO 25 juin, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 16 janv. 2009, JO 27 janv.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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.

20

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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 35^e et jusqu'à la 43^e heure;
- 50 % au-delà de la 43^e

30

Les heures supplémentaires de travail prévues au 2^o du présent article ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies à l'article L. 713-9 du code rural. 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 soldé

Avenant n° 99, 16 avr. 2025, non étendu : nouvel Intitulé « Jours fériés - travail dans les caveaux de vente le dimanche

- congés annuels - congés spéciaux - congés sans solde»)

(Voir aussi l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail (35 h))

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Avenant n° 99, 16 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 32
Jours fériés

Mod. par Avenant n° 95, 30 juin 2023, étendu par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier, du 1^{er} 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 fériée 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 le droit à une prolongation de leurs congés et au remboursement des frais occasionnés, conformément à l'article 37 de la CCN.

Article 32 bis (nouveau)

Travail dans les caveaux de vente le dimanche

Mod. par Avenant n° 99, 16 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Les salariés affectés aux caveaux de vente sont amenés à travailler le dimanche du fait de leur activité qui s'inscrit dans les activités d'accueil visées à l'article R. 714-1 du code du rural et de la pêche maritime.

Pour ces salariés, le repos hebdomadaire peut donc être donné, suivant les modalités prévues à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail du dimanche ouvre droit, au choix du salarié :

- soit à une majoration de 50 % du salaire ;
- soit à un repos de 50 %

**Article 33
Durée du congé**

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif au sein de la période de référence, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente 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 calculés 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 1^{er} 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**

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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 congé payé ;
- 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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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.

(Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) 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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signa-

ture⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

2^o À 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^o 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019 étendu) 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 1^{er} 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 appoin-tements 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'indem-nité 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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signa-ture⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

10

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de trois 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 trois jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance. La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

2

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) - 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 béné-ficient d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de onze 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.

À 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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

1^o 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 descendants et descendants et leur conjoint.

— (Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur

— (Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) 5 jours pour le décès d'un enfant» est remplacée par «5 jours pour le décès d'un enfant ou sept 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

— 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

— (Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption».

— (Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) 5 jours pour le décès, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin

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^o Les parents bénéficient de congés sans solde pour enfants malades, avec possibilité de récupération.

3^o (Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu) Conformément à l'article L. 3142-1-1 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.

Article 42 **Congés sans solde**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;

*CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

Mod. par Avenant n° 96, 30 juin 2023, étendu par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter du 9 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
LCA.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT-FO.*

1^o À 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^o Pendant un 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 d'une heure.

3^o 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 six mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai d'un 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^o(Avenant n° 96, 30 juin 2023, étendu) 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

Mod. par Avenant n° 73, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

1o

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

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) - 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 de 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.

3o

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 un 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 du 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 limite 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^{ème} 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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Article 48 **Préavis - Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 74, 5 avr. 2012, étendu par arr. 14 déc. 2012, JO 19 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA ;

SNCaA CFE CGC ;

AGRI CFTC.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 5 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

10

- 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 :
- un mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial. Le préavis sera porté à deux mois lorsque le salarié justifiera d'une ancienneté de deux années ;
 - deux 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.

20

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec accusé 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

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) - 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 :

- (Avenant n° 88, 24 nov. 2020, étendu)⁽¹⁾ Un quart 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

(1) NDLR : l'avenant n° 88 du 24 novembre 2020 non étendu, modifie uniquement le second tiret du 3^e de l'article 48. Toutefois, la Coop de France Vignerons-Coopérateurs, seule organisation patronale signataire, nous a indiqué que l'indemnité de licenciement doit être calculée comme suit : «Un quart 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 62^e année ;
- 20 % si le salarié est licencié dans sa 63^e année ;
- 15 % si le salarié est licencié dans sa 64^e année ;
- 10 % si le salarié est licencié dans sa 65^e année ;
- 5 % si le salarié est licencié dans sa 66^e année.

4

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) - 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^e 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 moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois 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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

1

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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 deux heures par jour, dans la limite de quarante-huit heures si le préavis est d'un mois et de soixantequinze heures au-delà d'un mois.

2

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;*

*CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

Article 51
Travail de nuit

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

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 vinicoles et leurs unions.

Chapitre XIV
Apprentissage

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.*

Article 52 **Apprentissage**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

1^o 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^o Conformément à l'article L. 6222-4 et suivant du Code du travail, de 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^o 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 par l'autres 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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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**

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Article 55

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

(Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu) 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.

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.).

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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.

(Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu) 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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

Article 56

Adhésions ultérieures

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019 étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 de la convention collective

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFDT ;
UNSA 2A ;
SNCOA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

1^o 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^o 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

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 économiques, cette information est communiquée aux salariés.

Article 59
Extension

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019 ; étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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 1^{er}, dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 60

Mod. par Avenant n° 87, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 mars 2020, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC AGRO.

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

Mod. par Avenant n° 62, 5 juin 2007, étendu par arr. 29 janv. 2008, JO 5 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 13 juin 2008, JO 21 juin

Mod. par Avenant n° 66, 4 juill. 2008, étendu par arr. 10 déc. 2008, JO 19 déc., et élargi aux SICA vinicoles par arr. 20 févr. 2009, JO 5 mars applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 75, 5 avr. 2012, étendu par arr. 14 déc. 2012, JO 19 déc., les montants ont un effet rétroactifs pour les salariés concernés⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA ;

SNCeA CFE CGC ;

AGRI CFTC.

Mod. par Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu par arr. 11 juin 2018, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCeA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu par arr. 13 juin 2019, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCeA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 92, 14 févr. 2023, étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 29 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAVC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

CFTC Agri.

Mod. par Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu par arr. 13 mai 2024, JO 18 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

1. La rémunération mensuelle conventionnelle est calculée sur la durée légale du travail en vigueur (151.67 h). Le salaire horaire est égal au salaire de base divisé par la durée légale du travail en vigueur (151.67 h). 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.

(Avenant n° 66, 4 juill. 2008, étendu et élargi) 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 - 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.

(Avenant n° 66, 4 juill. 2008, étendu et élargi) 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. Mod. par Avenant n° 62, 5 juin 2007, étendu par arr. 29 janv. 2008, JO 5 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008 et élargi aux SICA vinicoles par arr. 13 juin 2008, JO 21 juin

Mod. par Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu par arr. 11 juin 2018, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCOA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu par arr. 13 juin 2019, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FGA CFDT ;
SNCeA CFE CGC.*

Mod. par Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu par arr. 22 mars 2022, JO 25 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 29 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAVC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

CFTC Agri.

Mod. par Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu par arr. 13 mai 2024, JO 18 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu par arr. 4 juin 2025, JO 11 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

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 d'au moins :

— (Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu) 114,57 euros pour 2018

— (Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu) 116,75 euros

— (Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu) 117,69 euros

— (Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu) 126,11 euros

— (Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu) 128,63 euros

— (Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu) 130,17 euros

— (Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu) 131,73 euros

Le caviste, déjà en poste, ayant validé le CQP, bénéficiera, au minimum, d'une majoration d'au moins :

— (Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu) 46,05 euros pour 2018

— (Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu) 46,92 euros

— (Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu) 47,30 euros

-
- (Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu) 50,68 euros
 - (Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu) 51,69 euros
 - (Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu) 52,31 euros
 - (Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu) 52,93 euros

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 des salaires et classification des emplois

Mod. par Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu par arr. 11 juin 2018, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCOA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu par arr. 13 juin 2019, JO 19 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCOA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu par arr. 22 mars 2022, JO 25 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 91, 15 déc. 2021, étendu par arr. 20 oct. 2023, JO 26 oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération agricole Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC AGRI.

Recommandation patronale, 28 sept. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2022

Mod. par Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 29 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAVC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

CFTC Agri.

Mod. par Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu par arr. 13 mai 2024, JO 18 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu par arr. 4 juin 2025, JO 11 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

I. Grille des salaires

1) Salaires minima garantis

(Avenant n° 84, 22 févr. 2018, étendu)

Salaires minima au 1^{er} février 2018

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 508,47	1 538,64	1 615,57	
II	1	1 721,87	1 756,31	1 844,13	1 973,22
	2	1 844,12	1 881,00	1 975,05	2 113,30
III	1	2 009,85	2 050,05	2 152,55	2 303,23
	2	2 133,26	2 175,93	2 284,73	2 444,66
IV	1	2 256,67	2 301,80	2 416,89	2 586,07
	2	2 427,10	2 475,64	2 599,42	2 781,38
V	T.A.C.	2 585,76	2 637,48	2 769,35	2 963,20
	Direction	3 311,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3311 € salaire + différentiel / salaire réel		

(Avenant n° 86, 16 janv. 2019, étendu) Salaires minima garantis au 1^{er} février 2019

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 531,22	1 561,84	1 639,93	
II	1	1 754,59	1 789,68	1 879,16	2 010,70
	2	1 879,16	1 916,74	2 012,58	2 153,46
III	1	2 048,04	2 089,00	2 193,45	2 346,99
	2	2 173,79	2 217,27	2 328,13	2 491,10
IV	1	2 299,55	2 345,54	2 462,82	2 635,22
	2	2 473,21	2 522,68	2 648,81	2 834,23

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
V	TAC	2 634,89	2 687,59	2 821,97	3 019,51
	Direction	3 377,00	Augmentation de 1,9 % jusqu'à 3377 euros + différentiel / salaire réel		

(Avenant n° 90, 21 janv. 2021, étendu) Salaires minima garantis au 1^{er} février 2021

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 564,58	1 595,87	1 675,66	
II	1	1 768,63	1 804,00	1 894,20	2 026,79
	2	1 894,19	1 932,07	2 028,67	2 170,68
III	1	2 064,42	2 105,71	2 211,00	2 365,77
	2	2 191,18	2 235,00	2 346,75	2 511,02
IV	1	2 317,95	2 364,31	2 482,53	2 656,31
	2	2 493,00	2 542,86	2 670,00	2 856,90
V	TAC	2 655,97	2 709,09	2 844,54	3 043,66
	Direction	3 428,00	Augmentation de 0,8 % jusqu'à 3428 euros + différentiel/salaire réel		

(Avenant n° 91, 15 déc. 2021, étendu) Salaires minima garantis au 1^{er} janvier 2022

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I O.E.		1 611,52 10,625	1 643,75 10,838	1 725,94 11,380	
II O.E.Q.	1	1 821,69 12,011	1 858,12 12,251	1 951,03 12,864	2 087,60 13,764
	2	1 951,02 12,864	1 990,04 13,121	2 089,54 13,777	2 235,81 14,741
III O.E.H.Q.	1	2 126,35 14,020	2 168,88 14,300	2 277,32 15,015	2 436,73 16,066
	2	2 256,92 14,880	2 302,05 15,178	2 417,15 15,937	2 586,35 17,052
IV T.A.M.	1	2 387,49 15,741	2 435,24 16,056	2 557,00 16,859	2 735,99 18,039
	2	2 567,79 16,930	2 619,15 17,269	2 750,11 18,132	2 942,62 19,401
V Cadres	T.A.C.	2 735,65 18,037	2 790,36 18,398	2 929,88 19,317	3 134,97 20,670
	Direction	3 428,00	Augmentation de 3 % jusqu'à 3428 euros + différentiel/salaire réel		

(Recommandation patronale, 28 sept. 2022, nonétendu) Salaires minima garantis au 1^{er} octobre 2022

(Avenant n° 92, 14 fév. 2023, étendu) Salaires minima garantis au 1^{er} février 2023

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 688,95	1 722,73	1 808,87	
O.E.		11,136	11,358	11,926	
II	1	1 861,77	1 899,00	1 993,95	2 133,53
O.E.Q.		12,275	12,521	13,147	14,067
	2	1 993,94	2 033,82	2 135,51	2 285,00
		13,147	13,410	14,080	15,066
III	1	2 173,13	2 216,60	2 327,43	2 490,35
O.E.H.Q.		14,328	14,615	15,345	16,420
	2	2 306,57	2 352,70	2 470,34	2 643,26
		15,208	15,512	16,288	17,428
IV	1	2 440,01	2 488,81	2 613,25	2 796,18
T.A.M.		16,088	16,409	17,230	18,436
	2	2 624,28	2 676,77	2 810,61	3 007,35
		17,303	17,649	18,531	19,828
V	T.A.C.	2 795,83	2 851,75	2 994,34	3 203,94
Cadres		18,434	18,802	19,742	21,124
	Direction	3 428,00			

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I O.E.		1 719,28	1 753,67	1 841,35	
		11,336	11,562	12,141	
II O.E.Q.	1	1 895,27	1 933,17	2 029,83	2 171,92
		12,496	12,746	13,383	14,320
	2	2 029,82	2 070,41	2 173,93	2 326,11
		13,383	13,651	14,333	15,337
III O.E.H.Q.	1	2 212,24	2 256,48	2 369,30	2 535,15
		14,586	14,878	15,621	16,715
	2	2 348,07	2 395,03	2 514,78	2 690,81
		15,481	15,791	16,581	17,741
IV T.A.M.	1	2 483,92	2 533,60	2 660,28	2 846,50
		16,377	16,705	17,540	18,768
	2	2 671,50	2 724,93	2 861,18	3 061,46
		17,614	17,966	18,865	20,185
V Cadres	T.A.C.	2 846,14	2 903,06	3 048,21	3 261,58
		18,765	19,141	20,098	21,504
	Direction	3 666,00	Augmentation de 4,039 % jusqu'à 3666 euros + différentiel / salaire réel		

(Avenant n° 94, 16 mai 2023, étendu) Salaires minima garantis au 1^{er} juin 2023

Catégories	Niveaux	Échelons			
		Embauche	Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 757,20	1 792,34	1 881,96	
O.E.		11,586	11,817	12,408	
II	1	1 933,18	1 971,84	2 070,43	2 215,36
O.E.Q.	Taux horaire	12,746	13,001	13,651	14,606
	2	2 070,41	2 111,82	2 217,41	2 372,63
	Taux horaire	13,651	13,924	14,620	15,643
III	1	2 256,48	2 301,61	2 416,69	2 585,86
O.E.H.Q.	Taux horaire	14,878	15,175	15,934	17,049
	2	2 395,03	2 442,93	2 565,08	2 744,64
	Taux horaire	15,791	16,107	16,912	18,096
IV	1	2 533,60	2 584,27	2 713,48	2 903,42
T.A.M.	Taux horaire	16,705	17,039	17,891	19,143
	2	2 724,93	2 779,43	2 918,40	3 122,69
	Taux horaire	17,966	18,326	19,242	20,589
V	T.A.C.	2 903,06	2 961,12	3 109,18	3 326,82
Cadres	Taux horaire	19,141	19,523	20,500	21,935
	Direction	3 666,00	Augmentation de 2 % jusqu'à 3666 euros + différentiel / salaire réel		

(Avenant n° 97, 17 janv. 2024, étendu)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 776,92	1 812,46	1 903,08	
O.E.	Taux horaire	11,716	11,950	12,548	
II	1	1 956,38	1 995,51	2 095,29	2 241,96
O.E.Q.	Taux horaire	12,899	13,157	13,815	14,782
	2	2 095,25	2 137,16	2 244,02	2 401,10
	Taux horaire	13,815	14,091	14,795	15,831
III	1	2 283,56	2 329,23	2 445,69	2 616,89
O.E.H.Q.	Taux horaire	15,056	15,357	16,125	17,254
	2	2 423,77	2 472,25	2 595,86	2 777,57
	Taux horaire	15,981	16,300	17,115	18,313
IV	1	2 564,00	2 615,28	2 746,04	2 938,26
T.A.M.	Taux horaire	16,905	17,243	18,105	19,373
	2	2 757,63	2 812,78	2 953,42	3 160,16
	Taux horaire	18,182	18,545	19,473	20,836
V	T.A.C.	2 937,90	2 996,65	3 146,48	3 366,73

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
Cadres	Taux horaire	19,370	19,758	20,746	22,198
	Direction	3 864,00	Augmentation de 1, 2 % jusqu'à 3864 euros + différentiel / salaire réel		

(Avenant n° 98, 12 févr. 2025, étendu) Salaires minima garantis au 1^{er} janvier 2025

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 811,80	1 848,04	1 940,44	
O.E.		11,946	12,185	12,794	
II	1	1 979,86	2 019,45	2 120,42	2 268,85
O.E.Q.	Taux horaire	13,054	13,315	13,980	14,959
	2	2 120,39	2 162,80	2 270,94	2 429,91
	Taux horaire	13,980	14,260	14,973	16,021
III	1	2 310,96	2 357,18	2 475,04	2 648,29
O.E.H.Q.	Taux horaire	15,237	15,542	16,319	17,461
	2	2 452,86	2 501,91	2 627,01	2 810,90
	Taux horaire	16,172	16,496	17,321	18,533
IV	1	2 594,77	2 646,66	2 778,99	2 973,52
T.A.M.	Taux horaire	17,108	17,450	18,323	19,605
	2	2 790,72	2 846,54	2 988,87	3 198,09
	Taux horaire	18,400	18,768	19,706	21,086
V	T.A.C.	2 973,15	3 032,62	3 184,25	3 407,15
Cadres	Taux horaire	19,603	19,995	20,995	22,464
	Direction	3 925,00	Augmentation de 1, 2 % jusqu'à 3 925 euros + différentiel / salaire réel		

2) Évolution du salarié dans la grille

Mod. par Avenant n° 93 du 12 mai 2023, étendu par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

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 le 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, signé par l'employeur et le salarié et remise à ce dernier.

2.2- (Avenant n° 93, 12 mai 2023, étendu) - 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 vinicoles 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. À 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. À 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.

2.3- Bulletin de salaire

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

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.

Annexe

Mod. par Avenant n° 93 du 12 mai 2023, étendu par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

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 à l'échelon expert (Volet à compléter après 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le 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 à ... le ...

Signatures

L'employeur ... Le Salarié ...

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 1^{er} janvier 2008.

Les salariés déjà recrutés ayant moins de 2 ans de présence bénéficiant 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 1^{er} 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 poly-compétences 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 d'un 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 différent 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 vini-cooles 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 1^{er} janvier 2008.

Si le total obtenu est inférieur au minimum de l'échelon correspondant, un ajustement intervient de sorte que la salaire doit 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 1 : 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, régleur de machine complexe
— Aide laborantin
— Ouvrier de maintenance
— Magasinier
— 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

Catégorie 1 : Ouvriers et employés
— 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 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 embouteillage et conditionnement
— Responsable achats et approvisionnements
— Responsable qualité et sécurité alimentaire
— Responsable laboratoire
— Responsable hygiène et sécurité
— Responsable marketing et communication

Catégorie 1 : Ouvriers et employés
— Responsable de vente
— Responsable de produit
— Responsable VPC
— Responsable de service
— Contrôleur de gestion
— Responsable logistique
Cadres de direction
— Directeur général
— Directeur
— Directeur adjoint
— Sous-directeur
— 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 comporte 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 manutentions 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 des rondes.

Courier

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 verbale 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 :

1^{er} 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.

2^{ème} 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 le 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 dégorgage. 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 dégorgage 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 (CACES) obtenu soit en formation initiale (CAP ou BEP 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 de BEP 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 articles auprès des fournisseurs. Réception des marchandises et contrôle à l'arrivé et magasinage en respectant 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 et 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 correspondant à un niveau IV ou à un 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 correspondant 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 correspondant à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : Réception des appels et accueil des visiteurs. Participer 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 source écrite ou imprimée, 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 (paye, absences, heures supplémentaires etc...). Formulaire administratif (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'expéditions 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 C1. 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 ou 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 d'un mois de travail.

Le travail est caractérisé par :

— **1^{er} 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, l'ensemble des travaux du métier. Autonomie et esprit d'initiative sont nécessaires.

— **2^{ème} 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 amener 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 1^{er} 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.

Électromécanicien

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 1^{er} 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 commande 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 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 alimentaire, 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. Établit 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 les procédures de sécurité et d'hygiène alimentaire (HACCP, «Guide de bonnes pratiques d'hygiènes 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'une 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 ils coordonnent 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 :

— **1^{er} 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.

— **2^{ème} 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. Élaboration 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.

Tâche : 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 ou 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 un 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 alimentaire (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 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 : Prospective 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

À 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 client 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 : Prospective, 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 : Prospective, 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 définie 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. Leur 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 :

— Condition de commandement et d'animation

Exerce 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, en 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. À 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.

— 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.

— Condition de responsabilité

Bénéfice 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 co-opérateurs 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 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'oenologie - 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

Assurer 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-conformité et plaintes et met en place les actions correctives de non-récurrence. Assure l'interface du service qualité de l'entreprise avec les services qualité des clients et fournisseurs. Met en place et valide la méthode HACCP. 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 nationale 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 règles 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. Évalue les risques inhérents à l'entreprise et procède à leur inventaire. Établit le document unique. Met en place les mesures et moyens pour sensibiliser le personnel et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Entreprend 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 terme 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. Élabore 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 : Prospective, 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 res-

ponsable 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 : Prospective, 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. Établit 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'activité				
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacités d'organisation	Compétences déterminantes incontournable		
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				
Responsabilité (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				
(1) Définition : Part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié.				
(2) Définition renvoyant à plusieurs notions : Capacité à 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.				
(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.				

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie II : Ouvriers et employés qualifiés

Type d'activité		
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacités d'organisation	Compétences déterminantes incontournable
Tâches d'exécution plus complexe	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	
Responsabilité (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)	
Tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage	V
Apprentissage des savoir-faire	
(1) Définition : Part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié. (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : Capacité à 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. (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.	

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

Type d'activité		
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacités d'organisation	Compétences déterminantes incontournable
Exécution d'opérations qualifiées (repérages d'anomalies ou d'incident élémentaires) Exécution des différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activité	Évaluation et ajustement de son mode d'exécution aux conditions particulières rencontrées sur le terrain ou aux changements intervenus Organisation de son temps de travail ou organisation temporaire du travail d'une équipe	Détection d'anomalies ou d'incidents, de pannes élémentaires et réparation de ces pannes. Observation, diagnostic de l'état des matériels. Participation aux décisions techniques. Participation à des fonctions complémentaires liées à la conduite de l'activité (relations fournisseurs, gestion des approvisionnements, suivi technique...).
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	
Absence de surveillance Contrôle du travail a posteriori Contrôle sur objectifs ou sur résultats attendus	Instructions concernant l'exécution du travail et en particulier quant aux résultats recherchés. Directives générales concernant les résultats attendus et l'exécution du travail.	
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.		
Responsabilité (2)		
Degré d'initiative	Responsabilité	

Responsabilité de l'organisation de son travail Adaptation de son mode d'exécution Encadrement éventuel de stagiaires Responsabilités de l'exécution de son travail Encadrement temporaire de salariés.	Adaptation aux changements intervenus lors de l'exécution du travail et/ou participation aux décisions techniques ou à des fonctions 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.	
(1) Définition : Part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié. (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : Capacité à 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. (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.	

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie IV : Techniciens et agents de maîtrise

Type d'activité		
Objet du travail et caractéristiques des activités	Capacités d'organisation	Compétences déterminantes incontournable
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. Coordination des travaux.	Organisation de son temps de travail et de ceux qu'il commande ou contrôle ou organisation du travail d'une équipe.	Observation, diagnostic de l'état des matériels. Participation aux décisions techniques. Esprit d'initiatives, habileté consommée, dynamisme. Relations humaines. Participation à l'encadrement d'un groupe.
Exercice d'activités à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens.		
Autonomie (1)		
Conditions de contrôle et de surveillance	Conditions de prescription	
Absence de surveillance Contrôle sur objectifs ou sur résultats attendus.	Directives générales concernant les objectifs à atteindre, les résultats attendus et l'exécution du travail.	
Large autonomie. Prise de décisions techniques.		
Responsabilité (2)		
Degré d'initiative	Responsabilité	
Responsabilité de l'organisation de son travail. Responsabilités de l'exécution de son travail. Responsabilité de l'activité produite par des personnels subalternes. Encadrement de salariés.	Initiatives de type diagnostic. 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.	
Responsabilité de commandement et d'animation. Responsabilité en raison des compétences.		
Effort d'acquisition des compétences (3)	Niveau de formation	
Connaissances et expérience professionnelle en fonction des responsabilités assumées.	III	

Connaissances générales et professionnelles en fonction de la nature de l'importance et de la technicité des travaux.

- (1) Définition : Part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié.
- (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : Capacité à 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.
- (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.

Formation initiale	Vie professionnelle
3 ^{ème} collège, technologique, 3 ^{ème} d'insertion professionnelle	Niveau VI
Seconde générale et technologique, Seconde professionnelle, CAPA	Niveau V
Bac général, BTA, Bac technologique, Bac professionnel	Niveau IV
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

Mod. par Avenant n° 63, 28 nov. 2007, étendu par arr. 17 juin 2008, JO 25 juin, et élargi aux SICA vinicoles par arr. 16 janv. 2009, JO 27 janv.

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

Elle s'applique au personnel d'encadrement dont les fonctions et qualifications sont définies à l'annexe 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 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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

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**

Mod. par Avenant n° 96, 30 juin 2023, étendu par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter du 9 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

1^o 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^o 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 cadres TAC et à 4 mois pour les cadres de direction.

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

Article 4 **Engagement définitif**

Mod. par Avenant n° 96, 30 juin 2023, étendu, par arr. 21 nov. 2023, JO 25 nov., applicable à compter du 9 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

1^o 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'appreciation de l'ancienneté.

2^o Conformément aux articles L. 1221-5-1 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^o 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**

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 intérêsement, 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

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

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

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 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 à la retraite

Mod. par Avenant n° 74, 5 avr. 2012, étendu par arr. 14 déc. 2012, JO 19 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA ;

SNCOA CFE CGC ;

AGRI CFTC.

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.

À 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 à l'article 27 2° de la conven-

tion.

Article 10 **Retraite complémentaire et de prévoyance**

En matière de retraite et de prévoyance, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions de l'article 28 de la convention collective.

Article 11 **Durée du travail**

Mod. par Avenant n° 72, 25 janv. 2012, étendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFTC AGRI.

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 48 du code du travail.

Article 12 **Congés annuels**

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**

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

Article 14 **Assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles**

(L'application de cet article est suspendue à compter du 29 mars 2001 ; avenant n° 45 du 29 mars 2001 étendu par arrêté du 31 octobre 2001, JO 10 novembre 2001 et élargi aux SICA vinicoles par arrêté du 11 février 2002, JO 25 février 2002⁽¹⁾)

(I) Avenant n° 45 du 29 mars 2001

(Étendu par arrêté du 31 octobre 2001, JO 10 novembre 2001 et élargi aux SICA vinicoles par arrêté du 11 février 2002, JO 25 février 2002)

Article 1

Saisie dans son rôle d'interprétation de la convention collective, la Commission paritaire nationale réunie les 15 février et 29 mars 2001 constate que l'article 14 de l'annexe III de la CCN relatif à l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles en faveur du personnel d'encadrement, crée de réelles difficultés d'interprétation et comporte au niveau de sa mise en œuvre des clauses trop imprécises rendant ledit article inapplicable par les entreprises.

Dans ces conditions, la Commission paritaire nationale :

— Décide d'une part de suspendre, à compter de la date du présent avenant, l'article 14 de l'annexe III de la convention collective,

— S'engage d'autre part à proposer une nouvelle rédaction dudit article afin d'introduire des dispositions claires procurant aux salariés concernés une meilleure couverture sociale.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le personnel d'encadrement sera obligatoirement assuré par l'employeur contre les risques d'accidents du travail et les risques professionnels auprès d'organismes habilités.

Le personnel d'encadrement dont les fonctions comportent des risques particuliers, soit du fait de déplacements, soit du fait de l'exercice de fonctions spécifiques, bénéficiera d'une assurance complémentaire.

Article 15 **Maladie - Accidents**

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

Toutefois le bénéfice du maintien du salaire interviendra dès lors que le cadre aura acquis une année d'ancienneté dans cette fonction.

Article 16 **Délai-congé - Délai de prévenance - Licenciement**

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 par l'article L. 122-3-8 du code du travail pour les cadres sous contrat de travail à durée déterminée⁽⁹⁾

(9) Le paragraphe 2 n'est pas étendu (arrêté du 20 août 1986, art. 1^{er}).

Article 17 **Absence pour recherche d'un nouvel emploi**

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.

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 **Indemnité de licenciement**

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^o 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**

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**

(Se reporter à l'accord du 30 juillet 1969 modifié dans les accords nationaux du secteur agricole)

Annexe V

Règles et consignes de sécurité dans les caves de vinification

Quai de réception

Veiller à ce que le quai 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 (sécateurs, 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.

Couverie

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 :

Éviter 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.

Électricité

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 défectuosité.

Éviter 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 antibruit 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.

Les règles de sécurité ci-dessus sont consignées dans un fascicule édité par la MSA dans le cadre de la prévention des accidents de travail des salariés agricoles.

Annexes VI à VIII

Formation professionnelle

[Textes désuets, non reproduits]

(Se reporter aux accords nationaux de l'agriculture)(Voir également l'accord du 5 septembre 2001 sur le CQP " Caviste ")

SALAires

(Voir article de l'annexe I de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Accords collectifs négociés par la confédération française de la coopération agricole

(*Accords reproduits dans les accords nationaux de l'Agriculture*)

I - Convention collective généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et les SICA - 9 juillet 1968 -

II - Convention collective nationale sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole du 30 juillet 1969 - Modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi et son avenant du 21 juin 1988.

III - Formation professionnelle :

- Accord sur le congé individuel de formation dans la coopération agricole, 4 juillet 1989.
- Accord national sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de 10 salariés - 17 décembre 1992.
- Accord du 5 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles : OPCA 2.
- Accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole.
- Accord du 26 octobre 2001 sur le capital de temps de formation et le co-investissement dans la coopération agricole.

IV - Accord national interprofessionnel sur l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans la coopération agricole - 19 juin 1985 - modifié par l'avenant n° 1 du 10 décembre 1987 et l'avenant n° 2 du 17 octobre 1990.

V - Accord national relatif à l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la coopération agricole - 17 octobre 1990.

Compte épargne temps

(*Se reporter à l'accord du 19 septembre 2001 dans les accords nationaux de l'agriculture*)

Accord du 22 février 2018

[Étendu par arr. 23 nov. 2018, JO 30 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 85, 20 mars 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

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 où 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 L. 3151-2 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 œuvre 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 Épargne Temps dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Décision unilatérale sur le compte épargne 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 soit 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 5^e 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.

À 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 familial...) ;
- 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 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 paye du mois de (à préciser), chaque salarié concerne 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 indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de 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 indemnisé 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 paye 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 lots 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 paye du mois suivant la cessation du CET.

Dans l'hypothèse d'un changement d'employeur, les droits acquis peuvent 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 paye

Article 3 Entrée en vigueur et durée

Mod. par Avenant n° 85, 20 mars 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 23 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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.

(Avenant n° 85, 20 mars 2019, étendu) Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

(Avenant n° 85, 20 mars 2019, étendu) 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.

Remboursement complémentaires de frais de santé

Accord du 2 février 2011

[Étendu par arr. 8 nov. 2011, JO 24 nov.]

Mod. par Avenant n° 1, 25 janv. 2012, nonétendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC Agri ;

UNSA 2A ;

SNCOA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 23 avr. 2014, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014, à l'exception de l'art. 3 qui prendra effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 4, 8 juill. 2015, étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

UNSA AA ;

SNCOA CFE CGC ;

AGRI CFTC.

Mod. par Avenant n° 5, 18 nov. 2015, étendu par arr. 22 avr. 2016, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA AA ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 6, 9 juin 2016, étendu par arr. 1^{er} févr. 2017, JO 9 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

*FGTA FO ;
UNSA AA ;
FNA CFE CGC AGRO ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 7, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 avr. 2020, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Coop de France Vignerons-Coopérateurs.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGA FO ;
FNA CFE CGC ;
FNAF CGT.*

Mod. par Avenant n° 8, 31 janv. 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 13 févr., applicable au plus tard, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
LCA.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.*

Préambule

En instituant par le présent accord un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existants.

Le régime collectif de remboursement complémentaire de frais de santé institué par le présent accord comprend la couverture de tout ou partie des dépenses de santé restant à charge après intervention du régime obligatoire de mutualité sociale agricole. Il va donner aux salariés couverts l'accès à des prestations sociales complémentaires, dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Souscrit auprès d'une institution paritaire de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, ce régime conventionnel est basé sur un principe de solidarité et est destiné à être cofinancé par l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 12 févr. 2013, étendu par arr. 20 sept. 2013, JO 1^{er} oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
CCVF.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
UNSA ;
SNCEA CFE-CGC ;
CFTC AGRI.*

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, tel que prévu à l'article 1^{er} de ladite convention à l'exclusion de la dernière phrase.

Les entreprises, organismes n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord frais de santé peuvent appliquer volontairement audit accord dès lors :

- qu'ils relèvent de la MSA ;
- qu'ils ne relèvent pas d'une convention collective ou d'un accord collectif mettant en œuvre un régime frais de santé collectif et obligatoire.

Sont en particulier visés les sociétés annexes et filiales des caves coopératives et unions, les organismes professionnels fédérant au plan national, régional ou départemental les caves coopératives et leurs unions».

Article 2 **Principe d'affiliation obligatoire**

Sont bénéficiaires des garanties du régime mis en place l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Article 3 **Exceptions au principe d'affiliation obligatoire**

En application de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, l'ensemble des exceptions au principe d'adhésion obligatoire prévu par la circulaire précitée s'applique au présent accord.

En conséquence et dans l'hypothèse où les salariés concernés en font expressément la demande, une dérogation à l'adhésion obligatoire est accordée aux salariés suivants :

- 1.** Les salariés bénéficiant de la couverture médicale universelle (CMU) ;
- 2.** Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé.

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'affiliation.

La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

- 3.** Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers.

Le présent accord prévoit que l'adhésion peut être laissée au choix du salarié pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers. Deux cas de figure sont à considérer selon la durée de présence dans l'entreprise :

- les salariés visés au précédent alinéa, bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs;
- en revanche, la dispense d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.

- 4.** Les salariés à employeurs multiples.

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite auprès de l'un des autres employeurs.

- 5.** Les salariés à temps très partiel.

Cette disposition ne vise que les salariés à temps très partiel n'ayant qu'un seul employeur et qui n'entrent pas dans la catégorie des salariés sous contrat à durée déterminée ou travailleurs saisonniers.

Le présent accord admet que les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération peuvent choisir de ne pas cotiser.

- 6.** Les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire obligatoire lors de la mise en place du système.

Sont visés les salariés déjà couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint, de leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de leur concubin. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin.

Article 4 **Couverture des ayants droit**

Les salariés ont la possibilité, à titre facultatif, de faire adhérer au système de couverture et de prestations, leurs ayants droit tels que définis à la convention d'assurances, en contrepartie du paiement des cotisations correspondantes définies hors champ d'application du présent accord, et qui sera intégralement à leur charge.

Article 5 **Prestations**

La nature et le montant des prestations du régime de couverture complémentaire frais de santé sont présentés dans le tableau annexé au présent accord.

Article 5 bis **Services des réseaux de soins Carte Blanche**

Mod. par Avenant n° 2, 23 avr. 2014, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} avr.

2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE CGC ;

AGRO ;

CFTC AGRI.

À compter du 1^{er} janvier 2015, les salariés auront la possibilité d'accéder aux services suivants, proposés par les réseaux de soins Carte Blanche :

— Le tiers payant généralisé

Ce service permet la dispense d'avance des frais, le contrôle des engagements des professionnels de santé et les flux dématérialisés.

— Les applications internet

Carte Blanche mettra à la disposition des salariés un ensemble d'applications web dédiées à leur santé et à leur bien-être.

— Les réseaux de professionnels partenaires

Les salariés qui se rendront chez les professionnels de santé partenaires de Carte Blanche bénéficieront de tarifs privilégiés et de services préférentiels.

Article 5 ter Portabilité

Mod. par Avenant n° 2, 23 avr. 2014, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 30 oct., applicable à compter de l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE CGC ;

AGRO ;

CFTC AGRI.

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe 2 au présent accord pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 6 Cotisations et répartition

(Voir également Avenant n° 3, 21 janvier 2015 et Avenant n° 5, 18 novembre 2015)

Mod. par Avenant n° 2, 23 avr. 2014, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE CGC ;

AGRO ;

CFTC AGRI.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA AA ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Les taux de cotisations ci-dessous intègrent :

- les dispositions liées à la portabilité des droits aux garanties moyennant une augmentation de 5 % définie au niveau de l'Institution CCPMA Prévoyance ;
- les mesures de réaménagement décidées par les partenaires sociaux afin de procéder au rééquilibrage du régime. Ils comprennent la taxe CMU et sont exprimés hors taxe sur les conventions d'assurance.

L'augmentation des cotisations Toutes Taxes Comprises sera indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

À compter du 1^{er} janvier 2016, outre cette indexation, CCPMA pourra procéder en fonction des résultats techniques du régime à un ajustement des cotisations et/ou des garanties, après avis et accord de la commission paritaire de suivi du présent accord.

Les modalités de ces évolutions sont définies dans la Convention d'assurance et de gestion signée entre les partenaires sociaux et CCPMA Prévoyance.

1 Garantie de base

a

Pour le salarié (Hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance, est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 1,08 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,15 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT = 1,16 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,23 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 1,41 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,50 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT = 1,67 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,78 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

b

Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 0,72 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,76 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

-
- Taux HT = 0,76 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
 - Taux TTC = 0,81 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 0,93 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,99 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT = 1,11 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,18 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

2 Garantie optionnelle

a

Pour le salarié (Hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance, est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 0,44 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,47 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT → 0,62 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,66 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT = 0,71 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,75 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

b

Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 0,44 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,47 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT = 0,62 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,66 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} juillet 2014 :

- Taux HT = 0,50 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,53 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Au 1^{er} janvier 2015 :

- Taux HT = 0,58 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,62 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

(Avenant n° 5, 18 nov. 2015, étendu) Conformément à la loi de finance de la sécurité sociale 2016, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

Article 7 Suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 8, 31 janv. 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 13 févr., applicable au plus tard, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

1 (Avenant n° 8, 31 janv. 2024, étendu). La période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au participant pendant la période de suspension de son contrat de travail, ainsi qu'à ses ayant-droit inscrits au contrat lorsque :

— Le participant est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.

Dans cette situation, l'employeur et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que le participant ne reprend pas une activité.

— Le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le versement des cotisations santé doit être effectué par l'employeur et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions définies à l'article 6 «Cotisations et répartition» du présent Accord .

2. La période de suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée.

Le salarié absent en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident ou pour des raisons autres que médicales ne donnant lieu à aucune indemnisation, a la possibilité de maintenir son adhésion par le biais d'un contrat individuel souscrit auprès de l'institution désignée. La totalité de la cotisation, identique à celle prévue pour les salariés en activité (part employeur et part salarié), sera appelée directement par l'institution auprès du salarié.

Le salarié pourra également contacter l'institution pour connaître les conditions de souscription d'un contrat individuel adapté à ses besoins.

Article 8 Désignation de l'organisme assureur (Art. supprimé par Avenant n° 6, 9 juin 2016, étendu)

Mod. par Avenant n° 6, 9 juin 2016, étendu par arr. 1^{er} févr. 2017, JO 9 févr., applicable compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CCVF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA AA ;

FNA CFE CGC AGRO ;

CFTC AGRI.

Article 9 Antériorité des régimes frais de santé en place dans les entreprises

(Art. supprimé par Avenant n° 6, 9 juin 2016, étendu)

Article 10 **Commission paritaire nationale de suivi**

(Art. supprimé par Avenant n° 6, 9 juin 2016, étendu)

Article 11 **Date d'effet**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2012. De ce fait, l'accord deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective précitée.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf celles concernées par les dispositions de l'article 9 du présent accord dans la mesure où celles-ci bénéficient d'un contrat de frais de santé déjà en vigueur à la date de signature du présent accord.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article 12 **Modalités de dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 13 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1 : Tableaux des garanties à effet du 1^{er} janvier 2020

Mod. par Avenant n° 7, 2 juill. 2019, étendu par arr. 6 avr. 2020, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGA FO ;

FNA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 8, 31 janv. 2024, étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 13 févr., applicable au plus tard, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

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 hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiodiologie 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 plafonds et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Régime hors Alsace-Moselle

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de 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 et examens de laboratoires (2)	60 % ou 100 % BR	40 % ou 60 % BR	40 % ou 0 % BR
Radiologie, électroradiologie, imagerie et ostéodensiométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Actes de prévention (3)	35 % BR à 70 % BR	65 % BR à 30 % BR	65 % BR à 30 % BR
Médicaments			
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu «modéré»	30 % BR	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical rendu «faible»	15 % BR	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés	-	-	-
Matériel médical			
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60 % BR à 100 % BR	40 % BR à 0 % BR	40 % BR à 0 % BR
Honoraires de médecines douces : Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie	-	80 € /an/ bénéficiaire	80 € / an/ bénéficiaire
Hospitalisation			
Hospitalisation (hors psychiatrie)			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Honoraires			
- Honoraires des Médecins adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	170 % ou 150 % BR	270 % ou 250 % BR

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de Sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements Sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements Sécurité sociale
- 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 (5)	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (max 90 j/an/bénéficiaire)	-	25 €/jour	25 €/jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) - max 60 j/an/bénéficiaire		25 €/jour	25 €/jour
Hospitalisation en psychiatrie			
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
Dentaire			
Soins 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) (10)	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 % BR ou 150 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	-
Implantologie (hors couronne implantoprotéée)	-	-	-
Parodontologie	0 % ou 70 % BR	0 % ou 30 % BR	0 % ou 30 % BR
Aides auditives (11)			
Équipements 100 % Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} 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			

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de Sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements Sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements Sécurité sociale
Prime de naissance (sur présentation de justificatifs)	-	200 €	200 €
Transport remboursé par le régime de base	65 % BR ou 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	35 % BR ou 0 % BR
Transport pour hospitalisation de jour	65 % BR ou 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	35 % BR ou 0 % BR

(Avenant n° 8, 31 janv. 2024, étendu)

Nature des frais	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire-	Régime optionnel
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris actes techniques et télé-consultation)			
- Honoraires médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	70 % BR	100 % BR	150 % BR
- Honoraires médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	70 % BR	100 % BR	150 % BR
• Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sage-femmes et infirmiers	60 % BR	100 % BR	100 % BR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/ an	60 % BR	100 % BR	100 % BR
• Analyses, examens de laboratoire ⁽²⁾	60 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	100 % BR	100 % BR
• Actes de prévention ⁽³⁾	35 % BR à 70 % BR	100 % BR	100 % BR
• Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie		80 euros / an / bénéficiaire	80 euros / an / bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	65 % BR à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Matériel médical			

Nature des frais	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % BR	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (hors prothèses dentaires et auditives)	60 % BR à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation			
• Hospitalisation (hors psychiatrie)			
• Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	250 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	80 % BR ou 100 % BR	200 % BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait Patient Urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
Hospitalisation			
• Chambre particulière y compris en ambulatoire (/ jour / bénéficiaire dans la limite de 90 jours / an) ⁽⁷⁾	-	25 euros / jour	25 euros / jour
• Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (/ jour/ bénéficiaire dans la limite de 60 jours / an)	-	25 euros / jour	25 euros / jour
• Hospitalisation en psychiatrie			
• Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
Optique			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
• Équipement 100 % Santé ⁽⁹⁾			
- Monture de Classe A	60 % BR	100 % FR	100 % FR
- Verres de Classe A	60 % BR	100 % FR	100 % FR
- Suppléments optiques et prestations associés aux verres de Classe A	60 % BR	100 % FR	100 % FR
• Autres équipements			
- Monture de Classe B	60 % BR	100 euros	100 euros
- Verre unifocal simple de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	115 euros / verre	140 euros / verre
- Verre unifocal complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	145 euros / verre	170 euros / verre
- Verre multifocal ou progressif complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	190 euros / verre	240 euros / verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	240 euros / verre	290 euros / verre
• Prestations d'adaptation de la prescription ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR

Nature des frais	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
• Supplément pour verre avec filtre pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	455 % BR + 200 euros / an / bénéficiaire	455 % BR + 250 euros / an / bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base		200 euros / an / bénéficiaire	250 euros / an / bénéficiaire
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	150 euros / œil
Dentaire			
• Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
• Soins (hors 100 % Santé)	60 % BR	100 % BR	100 % BR
• Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	60 % BR	100 % BR	100 % BR
• Prothèses (hors 100 % Santé)			
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés	60 % BR	210 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires libres	60 % BR	210 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
• Parodontologie	0 % BR ou 60 % BR	100 % BR	100 % BR
• Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	200 % BR	250 % BR
Aides auditives ⁽¹¹⁾			
• Équipement 100 % Santé (Classe I) ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
• 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	100 % BR	100 % + 860 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	100 % BR	100 % + 1460 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
Divers			
• Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)	-	200 euros	200 euros
• Transports Urgents Préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	100 % BR	100 % BR

Régime Alsace-Moselle

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de 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)			

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de Sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements Sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements Sécurité sociale
Honoraires des généralistes adhérents au DPTM (1)	90 % BR	10 % BR	80 % BR
Honoraires des généralistes non adhérents au DPTM y compris non conventionnés (1)	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 ostéodensiométrie	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
Médicaments			
Médicaments à service médical rendu «majeur ou Important»	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Médicaments à service médical rendu «modéré»	80 % BR	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical rendu «faible»	15 % BR	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 de médecines douces : Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, 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 (5)	100 % FR	-	-
Chambre particulière y compris en ambulance (max 90j/an/bénéficiaire)	-	25 € /jour	25 € / jour

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de Sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements Sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements Sécurité sociale
Frais de lit d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) - max 60 j/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
Verres unifocaux simples de classe B (8)	90 % BR	115 € - RO / Verre	140 € - RO / Verre
Verres unifocaux complexes de classe B (8)	90 % BR	145 € - RO / Verre	170 € - RO / Verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes de classe B (8)	90 % BR	190 € - RO / Verre	240 € - RO / Verre
Verres multifocaux ou progressifs très complexes 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

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de Sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements Sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements Sécurité sociale
- 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 implantoprotéée)	-	-	-
Parodontologie	0 % ou 90 % BR	0 % ou 10 % BR	0 % ou 10 % BR
Aides auditives (11)			
Équipements 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 /4 ans
Divers			
Prime de naissance (sur présentation de justificatifs)	-	200 €	200 €
Transport remboursé par le régime de base	100 % BR	-	-

CCVF			
Nature des risques	Remboursements Régime de Sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements Sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements Sécurité sociale
Transport pour hospitalisation de jour	100 % BR	-	-
(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 novembre 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 (diphthérite, 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 ≤ + 4 dioptries			
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 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 ≥ 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 ≤ + 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 ≥ 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 sphérocylinadiques 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 1 ^{er} 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) À compter du 1 ^{er} 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.			

(Avenant n° 8, 31 janv. 2024, étendu)

Nature des frais	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
Soins courants			
• Honoraires médicaux (y compris actes techniques et télé-consultation)			
- Honoraires médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	90 % BR	100 % BR	150 % BR
- Honoraires médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	90 % BR	100 % BR	150 % BR
• Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sage-femmes et infirmiers	90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Analyses, examens de laboratoire ⁽²⁾	90 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Actes de prévention ⁽³⁾	35 % BR à 90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiorpathie, microkinésithérapie	-	80 euros / an / bénéficiaire	80 euros / an / bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination antigrippale	90 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % BR	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (hors prothèses dentaires et auditives)	90 % BR à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation			
• Hospitalisation (hors psychiatrie)			
• Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	250 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	100 % BR	200 % BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR

Nature des frais	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR
• Forfait Patient Urgences ⁽⁶⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Hospitalisation			
• Chambre particulière y compris en ambulatoire (/ jour / bénéficiaire dans la limite de 90 jours / an) ⁽⁷⁾	-	25 euros / jour	25 euros / jour
• Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (/ jour/ bénéficiaire dans la limite de 60 jours / an)	-	25 euros / jour	25 euros / jour
• Hospitalisation en psychiatrie			
• Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Optique			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
• Équipement 100 % Santé ⁽⁹⁾			
- Monture de Classe A	90 % BR	100 % FR	100 % FR
- Verres de Classe A	90 % BR	100 % FR	100 % FR
- Suppléments optiques et prestations associés aux verres de Classe A	90 % BR	100 % FR	100 % FR
• Autres équipements			
- Monture de Classe B	90 % BR	100 euros	100 euros
- Verre unifocal simple de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	115 euros / verre	140 euros / verre
- Verre unifocal complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	145 euros / verre	170 euros / verre
- Verre multifocal ou progressif complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	190 euros / verre	240 euros / verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	240 euros / verre	290 euros / verre
• Prestations d'adaptation de la prescription ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
• Supplément pour verre avec filtre pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
• Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	455 % BR + 200 euros / an / bénéficiaire	455 % BR + 250 euros / an / bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	200 euros / an / bénéficiaire	250 euros / an / bénéficiaire
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	150 euros / œil
Dentaire			
• Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
• Soins (hors 100 % Santé)	90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Prothèses (hors 100 % Santé)			

Nature des frais	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés	90 % BR	210 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires libres	90 % BR	210 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
• Parodontologie	0 % BR ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR
• Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	200 % BR	250 % BR
Aides auditives ⁽¹¹⁾			
• Équipement 100 % Santé (Classe I) ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
• 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	100 % BR	100 % + 440 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	100 % BR	100 % + 1340 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
Divers			
• Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)	-	200 euros	200 euros
• Transports Urgents Préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Annexe 2 - Dispositions légales sur la portabilité (l'articleL. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

Mod. par Avenant n° 2, 23 avr. 2014, étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE CGC ;

AGRO ;

CFTC AGRI.

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'articleL. 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 douze 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.

Avenant n° 3 du 21 janvier 2015

[Étendu par arr. 29 avr. 2015, JO 7 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA AA ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la négociation ayant abouti à l'avenant n° 2 du 23 avril 2014, les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 2 février 2011 avaient notamment convenu de procéder à un ajustement des cotisations au 1^{er} janvier 2015. En accord avec l'Institution CCPMA Prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de reporter la prise d'effet l'évolution des cotisations au 1^{er} janvier 2016.

Le présent avenant a pour objet d'entériner cette décision.

Article 1 Ajustement des cotisations

Les différents taux de cotisations relatifs à la garantie de base et à la garantie optionnelle, fixés à l'article 6 intitulé «Cotisations et répartition» dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juillet 2014 s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2015.

Les différents taux de cotisations relatifs à la garantie de base et à la garantie optionnelle précisés audit article dont la prise d'effet avait été fixée au 1^{er} janvier 2015 est reportée au 1^{er} janvier 2016.

La Commission Paritaire Nationale de Suivi qui se réunira à la fin du premier semestre 2015 pourra, le cas échéant, proposer des ajustements de cotisations qui seront appliqués au 1^{er} janvier 2016 dans un objectif d'équilibre du régime.

Cette décision sera entérinée par voie d'avenant à l'accord du 2 février 2011 signé par les partenaires sociaux. Concomitamment, il sera procédé à une mise en conformité de l'accord avec le nouveau dispositif «contrat responsable» à la suite des modifications introduites par l'article 56 de la loi de financement de la Sécurité sociale et par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2015.

Avenant n° 5 du 18 novembre 2015

[Étendu par arr. 22 avr. 2016, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CCVF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FGA CFDT ;
UNSA AA ;
SNCOA CFE CGC ;
CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la négociation ayant abouti à l'avenant n° 2 du 23 avril 2014, les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 2 février 2011 avaient notamment convenu de procéder à un ajustement des cotisations au 1^{er} janvier 2015 dont la prise avait été fixée au 1^{er} janvier 2016. En accord avec l'Institution CCPMA prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de réduire l'augmentation intégrant les dispositions liées à la portabilité des droits aux garanties, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 1 Ajustement des cotisations

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 2 février 2011, ont souhaité lors de la Commission Paritaire Nationale de Suivi du 18 novembre 2015, diminuer les taux de cotisations, initialement prévue à l'article 4 de l'avenant n° 2 du 23 avril 2014 et intégrant les dispositions de la portabilité. En accord avec l'Institution CCPMA prévoyance, il a été décidé de porter l'augmentation des taux de cotisations intégrant les dispositions liées à la portabilité à 2 % au lieu des 5 % initialement prévus.

À compter du 1^{er} janvier 2016, les taux de cotisations seront comme suit :

1 Garantie de base

a

Pour le salarié (Hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 1,12 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,19 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 1,63 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 1,73 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

b

Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 0,74 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,79 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

-
- Taux HT = 1,08 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
 - Taux TTC = 1,15 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur»

2 Garantie optionnelle

a

Pour le salarié (Hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 0,69 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,73 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

b

Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Taux HT = 0,56 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur
- Taux TTC = 0,60 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur»

3

Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Article 2 Modification de la répartition de la cotisation

(Voir Accord 2 févr. 2011, art. 6)

Article 3 Aménagement des garanties

(Voir Accord 2 févr. 2011, Annexe 1)

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5 Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

Développement de la négociation collective dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions

Accord du 28 mai 1997

[Étendu par arrêté du 22 juillet 1997, JO 30 juillet 1997 et élargi aux SICA vinicoles par arrêté du 29

Préambule

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social dans les caves coopératives et leurs unions et en application de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, les parties signataires :

- rappellent que les accords d'entreprise doivent en priorité être négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives,
- affirment leur volonté de développer une politique de négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en préservant le rôle des organisations syndicales,
- conviennent de déroger aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du travail dans les conditions ci-après dès l'instant que les accords d'entreprise qui seront négociés comporteront des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 1 Champ d'application

Sont concernées par le présent accord les caves coopératives et leurs unions visées à l'article 1 de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986.

Article 2 Nature des expérimentations

Compte tenu de la diversité des entreprises dans la coopération vinicole et du pourcentage élevé de coopératives de moins de 50 salariés, les parties signataires retiennent les deux possibilités offertes à titre expérimental par l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 en privilégiant le mandattement d'un salarié par une organisation syndicale ou à défaut la négociation avec des représentants élus du personnel.

Dans l'hypothèse où la négociation est ouverte avec des salariés mandatés, les partenaires sociaux doivent y associer les représentants élus du personnel.

Article 3 Négociation avec des représentants élus du personnel

Dans les caves coopératives et leurs unions de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, les représentants élus du personnel négocient la mise en œuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

Article 4 Mandattement d'un salarié par une organisation syndicale

Dans les caves coopératives et leurs unions de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, des accords collectifs peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives extérieures à l'entreprise.

À leur demande et après en avoir informé l'employeur, les salariés mandatés pourront se faire assister au cours de la négociation par un représentant de l'organisation syndicale qui les aura mandaté.

Article 5 Thèmes ouverts à la négociation

Les thèmes ouverts aux modes de négociation prévus aux articles 3 et 4 sont prioritairement les négociations relatives à la durée, à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail *ainsi que tous autres thèmes souhaités par les partenaires sociaux de l'entreprise*.

Lorsque l'employeur prendra l'initiative d'ouvrir une négociation, il devra préalablement en informer les salariés par voie d'affichage.

Lorsque l'initiative d'ouvrir une négociation émanera des salariés, l'employeur devra préalablement être informé par lettre recommandée avec accusé de réception soit par les représentants du personnel, soit par les salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. Dans ce dernier cas, les salariés devront établir qu'ils sont effectivement mandatés pour négocier.

Les salariés des entreprises concernées seront, au fur et à mesure des discussions, informés des dispositions en cours de négociations et des accords signés une fois la négociation achevée.

Article 6

Validation des accords

Les textes négociés n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après validation par la Commission paritaire nationale de validation et de suivi prévue à l'article 8 ci-après.

Ils ne pourront entrer en application qu'après avoir été déposés selon les modalités prévues à l'article 59 de la convention collective des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de la Commission paritaire.

Article 7

Protection des salariés mandatés et conditions d'exercice de leur mandat

Les salariés mandatés doivent justifier de deux années d'ancienneté consécutives dans la profession dont un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Leur désignation par l'organisation syndicale est portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Copie de cette lettre est adressée, pour information, à l'inspection du travail. Le mandat des salariés mandatés commence 1 mois avant l'ouverture des négociations avec l'employeur et prend fin 4 mois après la validation de l'accord collectif, sauf retrait du mandat par l'organisation syndicale de salariés.

Pendant leur mandat, les salariés mandatés bénéficient des dispositions légales et conventionnelles de la convention collective du 22 avril 1986 relatives à l'exercice du droit syndical. Ils ne doivent subir aucune contrainte particulière, ni subir de discrimination en raison des fonctions qu'ils exercent. Ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 5 heures dans les entreprises de moins de 11 salariés et de 10 heures dans les entreprises ayant un effectif supérieur.

En cas de licenciement, les salariés mandatés bénéficient des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail. La même protection s'appliquera pendant les 12 mois qui suivent la fin du mandat des salariés mandatés.

Article 8

Commission paritaire de validation et de suivi

La validation et le suivi des accords collectifs sont confiés à la Commission paritaire nationale créée par l'article 8 de la convention collective nationale de travail des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986.

Le secrétariat de la Commission paritaire est assuré par la Confédération des coopératives vinicoles de France.

Les accords soumis à la validation sont enregistrés par le secrétariat qui délivre un accusé de réception à l'entreprise. Ils sont examinés par la Commission paritaire dans un délai de 3 mois.

La Commission paritaire sera convoquée chaque fois que cela s'avérera nécessaire en fonction du nombre d'accords devant être validés ou de l'urgence que nécessite leur application.

Les accords soumis à la validation, seront communiqués aux partenaires sociaux 15 jours avant la date de la réunion de la Commission paritaire.

La Commission paritaire vérifie que les conditions de déroulement des négociations entre d'une part, les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés et d'autre part, l'employeur, ont été bien respectées. À cette fin, les procès-verbaux de la négociation collective lui sont communiqués.

La Commission paritaire examine la conformité du texte avec la législation sociale en vigueur ainsi qu'avec celle de la convention collective. Elle se fait assister si nécessaire d'experts. Les décisions sont prises pour chaque validation à la majorité des 2/3 des membres composant la Commission paritaire.

Les travaux et les décisions de la Commission paritaire font l'objet d'un procès-verbal dont un exemplaire est transmis à l'entreprise concernée ainsi qu'aux représentants élus du personnel ou aux salariés mandatés. En cas d'avis défavorable, la Commission paritaire invite les partenaires sociaux de l'entreprise à négocier à nouveau.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Article 10

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Durée et aménagement du temps de travail ("35 heures")

Accord du 3 mai 1999

[Étendu par arrêté du 2 juillet 1999, JO 17 juillet 1999⁽¹⁰⁾

- (10) L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant :
— à l'article 2 de l'accord, paragraphe 2.2, dernier alinéa, les modalités de dérogation à la durée maximale quotidienne de travail effectif (art. 1^{er} du décret n° 97-541 du 26 mai 1997 fixant, pour les salariés agricoles, les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail effectif) ;
— au même article 2, paragraphe 2.3, cinquième et sixième alinéa, ainsi qu'à l'article 4, paragraphe " Système n° 1 " du 4.2.3.1, premier alinéa, point 3, et au même article 4, paragraphe " Système n° 1 " du 4.2.3.2, les modalités de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue de travail (art. 994 du Code rural et décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 fixant les conditions d'application de l'article 994 du Code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture) ;
— à l'article 4, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier de l'aide de l'État (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) ;
— à l'article 4, 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) ;
— au même article 4, paragraphe " Système n° 2 " du 4.2.3.3, premier alinéa, dernière phrase, le repos compensateur pour heures supplémentaires dans les entreprises de plus de dix salariés (art. 993, deuxième alinéa, du Code rural) ;
— au même article 4, paragraphe 4.4.1 ainsi qu'au paragraphe " Forfait sans référence à une base horaire précise " du 4.4.2, le régime de la durée du travail applicable aux cadres autres que les cadres de haut niveau dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilité assumé et l'importance de la rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail (art. 992 et suivants du Code rural) ;
— au troisième alinéa de ce même paragraphe " Forfait sans référence à une base horaire précise ", les modalités de prise des jours de repos résultant de la réduction du temps de travail (art. 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée) ;
— à l'article 8, paragraphe 8.2, la nécessité de déterminer, par accord d'entreprise ou d'établissement, le nombre d'emplois préservés lorsque la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements (art. 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée).

]

Mod. par Avenants n°s 1, 2, 3, 4, 21 févr. 2002, étendus par arr. 5 juill. 2002, JO 24 juill.

Avenant n° 6, 7 juill. 2004, étendu par arr. 16 déc. 2004, JO 25 déc., valable pour une durée de 5 ans

Avenant n° 7, 18 janv. 2006, étendu par arr. 11 mai 2006, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Mod. par Avenant n° 89, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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, JO du 14 Juin 1998 (AUBRY)
- Les décrets n° 98-493, 98-494, 98-495, 98-496, 98-497 des 22 et 23 Juin 1998, JO du 24 Juin 1998.
- L'article L. 212-2-1 du Code du travail relatif à l'annualisation du temps de travail.
- Les articles L. 131-1 et suivants du Code du travail.
- L'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 dix 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 offensifs ou défensifs 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'abords interentreprises.

Article 1 **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 vinicoles. 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**

(Modifié par avenant n° 6 du 7 juillet 2004, étendu par arrêté du 16 décembre 2004, JO 28 décembre 2004⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO ;

CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 sont valables pour une durée de 5 ans.

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 N° 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 caractère 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 1^{er} Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} 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.

Les trois derniers alinéas de l'article 2-3 ont été abrogés par avenant n° 6 du 7 juillet 2004 étendu par arrêté du 16 décembre 2004, JO 28 décembre 2004. Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 ne sont valables que pour une durée de 5 ans.⁽²⁾

(2)

Les trois alinéas suivants ont été abrogés par avenant n° 6 du 7 juillet 2004 étendu par arrêté du 16 décembre 2004. Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 ne sont valables que pour une durée de 5 ans.

En application de l'article No. 994 du Code rural, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures par semaine et à 46 heures sur douze semaines consécutives.

Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures durant la période des vendanges, à l'exception des travailleurs saisonniers pour lesquels elle est limitée à 60 heures. (Hormis les salariés saisonniers réceptionnant des vendanges cueillies manuellement et transportées en caisses et participant à l'élaboration de vins effervescents.)

Cette limite maximale sera réduite à :

- 64 heures en 2001
- 62 heures en 2003
- 60 heures en 2005

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 deux jours consécutifs au maximum.

Le repos non pris fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointes par cumul de journées ou demi-journées en accord avec l'employeur dans une période au maximum égale à trois 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 4 Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

(Complété par avenants n°s 1 et 2 du 21 février 2002, étendus par arrêté du 5 juillet 2002, JO 24 juillet 2002 modifié

par avenant n° 6 du 7 juillet 2004, étendu par arrêté du 16 décembre 2004, JO 28 décembre 2004⁽¹⁾

(1)

Signataires de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO ;

CFDT ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 sont valables pour une durée de 5 ans.

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 deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche (à l'exception du personnel des caveaux). Par dérogation, le nombre de jours de repos pourra être ramené à un lors des périodes hautes et de pointe 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 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'adaptation 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.

Système 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 onze semaines consécutives.
3. Des périodes dites "de pointes" 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 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.

Système 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 tous cas communiquée aux salariés au moins 3 jours ouvrés avant la date d'entrée en vigueur desdites 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.

Système 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

Système 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 de trois 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.

Système 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 46^e heure, de 50 % à partir de la 48^e heure et 60 % à partir de la 60^e heure. (Rédaction issue de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 étendu par arrêté du 16 décembre 2004, JO 28 décembre 2004. Cette rédaction est valable pour une durée de 5 ans)⁽¹⁾

(1) (Rédaction antérieure à l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 étendu par arrêté du 16 décembre 2004, JO 28 décembre 2004. Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 ne sont valables que pour une durée de 5 ans) Toutefois ces heures donneront lieu à une rémunération majorée de 25 % à partir de la 46^e heure et de 50 % à partir de la 48^e heure.

Système 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. À 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 46^{ème} heure.

Pendant la période des vendanges, les heures supplémentaires effectuées au delà de la 60^e heure ouvrent droit à une majoration de 60%.(Alinéa ajouté par avenant n° 6 du 7 juillet 2004 étendu par arrêté du 16 décembre 2004, JO 28 décembre 2004. Les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2004 ne sont valables que pour une durée de 5 ans).

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 oeuvre 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 (prévues 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 congés payés légaux (en jours ouvrables)

— nombre de jours fériés (en jours ouvrables)

— jours de congés résultant de 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.) :

$$365 - [52 + 30 + 11] = 272/6.$$

$$45,33 \times 35 = 1587 \text{ heures.}$$

(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.

À 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.

À 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 oeuvre

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 demie journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de trois journées par mois calendaire. 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 trois 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.

À 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 relatives 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 devra bénéficier d'avantages supplémentaires y compris la majoration pour heures supplémentaires :

- soit en terme de jour de repos : 23 jours de repos pour un horaire de travail excédant d'au moins 10 % la durée du travail
- soit en terme d'abondement à un compte épargne-temps pour la partie possible
- soit en terme 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 oeuvre de celles-ci seront déterminées librement au niveau de l'entreprise.

4-5
Heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins

4.5.1
Contingent d'heures supplémentaires

Par dérogation à l'article 4.2.7 du présent accord, le contingent d'heures supplémentaires est porté à 170 heures par salarié pour l'année 2002.

4.5.2
Bonification de 10 %

Après accord entre l'employeur et le salarié, la bonification de 10 % due pour l'année 2002 pour les heures supplémentaires effectuées entre 35 h et 39 h est versée, soit sous forme de repos, soit sous forme de majoration.

Article 5
Rémunération

(Voir également annexe I)

Mod. par Avenants n^{os} 3 et 4, 21 févr. 2002, étendus par arr. 5 juill. 2002, JO 24 juill.

Avenant n^o 7, 18 janv. 2006, étendu par arr. 11 mai 2006, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Les entreprises qui en application du présent accord d'annualisation envisageront une réduction de la durée du travail avant le 1^{er} Janvier 2000 ou le 1^{er} Janvier 2002 ne pourront pas diminuer la rémunération perçue (salaire au coefficient hiérarchique plus ancienneté) par chaque salarié au moment de la réduction du temps de travail à l'exception des cas où le passage aux 35 heures s'inscrit dans le cadre d'un volet défensif.

Afin de compenser ce maintien de rémunération, les parties conviennent dans cette hypothèse d'un gel des salaires sur une période de trois ans. La Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective se réunira pour réexaminer la situation des salaires à l'égard des salariés concernés par la modération salariale, dans l'hypothèse où, pendant cette période, le cumul de l'indice du coût de la vie (Insee) dépasserait 4 % ainsi que dans celle où au cours de l'une des trois années, ledit indice serait supérieur à 1,5 % par an. Les parties fixeront ultérieurement, par avenant au présent accord, les conditions de sortie du gel.

Le présent accord prévoit ainsi que la rémunération versée aux salariés sera décomposée de la façon suivante :

Les bulletins de paye comporteront une première ligne avec la rémunération correspondant au nouveau temps de travail et une deuxième ligne intitulée "compensation", qui permettra de maintenir la rémunération au niveau fixé ci-dessus.

Dans ce cas, les salariés seront rémunérés pour 35 heures par mois et percevront une compensation différentielle leur permettant de maintenir leur ancienne rémunération. Cette compensation différentielle sera soumise à charges sociales et sera gelée au niveau atteint à l'issue de la période de 3 ans précitée. Les augmentations décidées éventuellement au niveau de la branche pendant cette période de 3 ans viendront s'imputer sur cette compensation différentielle.

Les mêmes dispositions s'appliqueront au prorata pour les salariés à temps partiel ayant accepté la réduction de leur temps de travail.

Dans les entreprises recourant à la réduction du temps de travail pour diminuer le nombre de licenciements pour motif économique (volet défensif) et n'optant pas pour le maintien des rémunérations avec "gel des salaires", la rémunération de base pourra être réduite, après accord intervenu au sein de l'entreprise, dans les mêmes conditions que la durée du travail.

Cette rémunération pour 35 heures de travail effectif sera également applicable aux salariés recrutés, après la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Ils bénéficient de surcroît de l'indemnité différentielle susvisée.

5-1
Entreprises de 20 salariés et moins entrant dans les 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2002

Afin de compenser le maintien de la rémunération, les parties conviennent d'un gel des salaires à compter du 1^{er} avril 2002 et pour une durée qui ne pourra excéder en tout état de cause le 31 décembre 2004.

La mise en œuvre de gel des salaires devra faire l'objet d'une information de l'employeur auprès des salariés ainsi qu'àuprès de l'organisation patronale et de chaque organisation syndicale représentative de salariés.

Le bulletin de paye sera établi selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 5. Il comportera une première ligne avec la rémunération correspondant à la nouvelle durée du travail et une deuxième ligne intitulée « indemnité compensatrice » qui permettra de maintenir la rémunération.

Pour être mis en œuvre, ce gel devra être assorti d'une obligation d'embauche. En l'absence d'embauche, le salaire ne sera pas gelé.

L'obligation d'embauche doit correspondre à un volume global d'heures de travail équivalent à 6 % de l'effectif équivalent temps plein de l'année de référence, soit les 12 mois qui précèdent le 1^{er} avril 2002. L'employeur s'engage à maintenir le nouvel effectif équivalent temps plein pendant toute la durée du gel. Les embauches devront être réalisées dans les 6 mois qui suivent ou qui précèdent le 1^{er} avril 2002. En tout état de cause le recours au gel ne sera plus possible après le 30 septembre 2002.

Les litiges qui pourraient naître concernant l'obligation de faire l'obligation d'embauches seront portés devant la Commission Paritaire Nationale qui appréciera souverainement. La décision qui sera prise par cette dernière sera irrévocable et notifiée à l'employeur. La Commission Paritaire ne pourra être saisie que jusqu'au 31 décembre 2002.

Dans l'hypothèse où au cours de la période de gel, l'indice Insee dépasserait 1,5 % sur une période de 12 mois, un rattrapage interviendra automatiquement de la différence entre le taux de l'indice constaté et 1,5 %.

5-2

Sortie du gel dans les entreprises ayant anticipé la réduction du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2000 ou le 1^{er} janvier 2002

L'indemnité différentielle visée à l'alinéa 4 et 5 de l'article 5 du présent accord restera gelée au niveau atteint à l'issue des 3 ans ou à l'issue de la période plus courte fixée le cas échéant par accord d'entreprise.

Son montant restera bloqué au plus tard jusqu'au 31 décembre 2004. Dans l'intervalle, la Commission Paritaire Nationale recherchera une solution permettant d'intégrer l'indemnité différentielle au salaire de base.

À compter de la sortie du gel, les augmentations du binôme qui interviendront se répercuteront sur le salaire correspondant à 151,67 h. sans répercussion négative sur l'indemnité différentielle.

5.3

Intégration de l'indemnité différentielle au salaire de base

(Avenant n° 7, 18 janv. 2006, étendu)

À compter du 1^{er} janvier 2006, l'indemnité différentielle créée par les alinéas 3 à 6 de l'article 5 du présent accord est intégrée au salaire de base.

À compter de cette même date, la rémunération du salarié ayant subi un gel sera calculée de la manière suivante : Salaire correspondant au coefficient hiérarchique calculé selon les valeurs du point binôme au 1

er

juillet 2005 / 163 × 151,67

La rémunération mensuelle obtenue correspondra à une base de 151,67 h.

Concernant la rémunération du salarié ayant subi aucun gel, il est rappelé que cette dernière se calcule en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par les valeurs du point binôme pour 151,67 h.

Article 6

Congés d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 89, 24 nov. 2020, étendu par arr. 9 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Vignerons-Coopérateurs.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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.

Les dispositions relatives aux congés d'ancienneté sont fixées à l'article 33 de la convention collective nationale.

Article 7

Effet sur les temps partuels

1 Seront considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5ème 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, il ne relèveront plus des dispositions relatives aux salariés temps partiel.

Article 8 **Dispositions particulières pour bénéficier 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 de travail. Les dispositions spécifiques concernant les salariés rémunérés forfaitairement font l'objet d'un avenant.

8.1 **Réduction du temps de travail / 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 deux an 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 reconnaissse 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'emplois 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 cinquante 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.

9.2

Entreprises de moins de cinquante 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'embauche 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 dix salariés, à l'initiative du chef d'entreprise.

À cet effet, tout employeur souhaitant s'inscrire dans une réduction du temps de travail et bénéficier des aides d'état devra en informer l'organisation patronale signataire, et à chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

Dans cette seconde hypothèse et à l'issue d'une période de quinze 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 oeuvre (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 deux 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 deux salariés.
- Un représentant salarié pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égale à dix,
- 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 et bilan de l'accord

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 trois 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) À l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou 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 1 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.

Annexe I

[Résultant de l'avenant n° 5 du 16 juillet 2003, étendu par arrêté du 29 décembre 2003, JO 27 janvier 2004]

En application des articles 5 et 5.1 de l'accord du 3 mai 1999, les parties signataires adoptent le dispositif qui suit afin de corriger la dérive de l'indice Insee pendant la période de gel. Les salariés concernés bénéficieront d'un rappel de salaire qui sera versé en une seule fois au titre de la période concernée.

Ce dispositif concerne deux groupes d'entreprises :

— 1^{er} groupe : Les caves coopératives et unions de plus de 20 comme de 20 et moins ayant anticipé la réduction du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2000 ou le 1^{er} janvier 2002 et ayant gelé le salaire pour une durée de 3 ans ou pour une période plus courte en application d'un accord d'entreprise.

— 2^{ème} groupe : Les caves coopératives et unions de 20 et moins entrées dans les 35 h à compter du 1^{er} janvier 2002 et ayant gelé les salaires à compter du 1^{er} avril 2002.

Dans un premier temps, chaque entreprise concernée doit, à compter du 1^{er} mois à partir duquel le gel a été instauré, déterminer à quel moment le seuil de l'indice Insee, fixe conventionnellement, a été dépassé. Elle procède pour cela au cumul, mois par mois, des indices Insee pour la période concernée.

Pour les entreprises du 1^{er} groupe, le seuil est fixé à 4 % (Cf. art 5 2^{ème} alinéa de l'accord du 3 mai 1999).

Lorsqu'il est atteint par cumul des indices mensuels, le pourcentage à retenir pour le calcul du rappel est obtenu par différence entre le total des indices sur la période et 4 %. Il est précisé que les 4 % peuvent être dépassés au cours d'un mois donné et pas forcément au terme dudit mois. Le rappel portera sur les mois pleins qui suivent celui au cours duquel le seuil des 4 % est atteint.

Pour les entreprises du 2^{ème} groupe, le seuil est fixé à 1,5 % par périodes de 12 mois (Cf. art 5.1 7^{ème} alinéa de l'accord du 3 mai 1999). La détermination du pourcentage s'effectuera comme pour les entreprises du 1^{er} groupe. Il sera égal à la différence entre le total des indices sur la période et 1,5 %.

L'assiette est constituée des salaires bruts correspondant aux mois sur lesquels porte le rappel. Sont pris en compte le salaire correspondant au coefficient hiérarchique (salaire correspondant à la 1^{ère} ligne pour 151.67 h + indemnité différentielle) et la prime d'ancienneté à l'exclusion des heures supplémentaires et de toutes autres primes.

Le rappel est obtenu en multipliant le pourcentage au-delà 4 % ou au-delà de 1,5 % par les salaires entrant dans l'assiette.

Le versement devra intervenir :

— soit dans les trois mois qui suivront la signature du présent avenant ou de la sortie du gel selon le cas pour les salariés appartenant au 1^{er} groupe d'entreprise.

— soit dans les trois mois qui suivront chaque période de 12 mois pour les salariés appartenant au 2^{ème} groupe d'entreprises. Exceptionnellement, pour la période du 01 avril 2002 au 31 mars 2003, le rappel devra être versé dans les trois mois qui suivent la signature du présent avenant.

Ce dispositif ne se cumule pas avec celui qu'une entreprise aurait inclus dans un accord de même nature et traitant du même thème.

Travail intermittent

Accord du 6 février 2008

[Étendu par arr. 4 sept. 2008, JO 13 sept., applicable à compter de la date de publication de son arr. d'extension]

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 vinicoles 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 : ouvriers 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 consécutif. 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 deux 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.

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 pendant :

- De la fin de la taille aux vendanges pour la vignoble pour le poste suivant : technicien vignoble
- Période des vendanges (vinification et logement de la récolte) pour les postes suivants : ouvriers 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).

À 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 deux fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

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 lissée 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 du dixième 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^{ème} de la rémunération annuelle, sera versée :
— soit au fur et à mesure du payement 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. À 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.

Travail à temps partiel

Accord du 6 février 2008

[Étendu par arr. 4 sept. 2008, JO 13 sept., applicable à compter de la date de publication de son arr. d'extension]

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 relatif 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 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 effectué par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être égal au tiers de l'horaire contractuel. Les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième 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 du dixième 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 le 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 OE : ouvriers 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 bureau, employé de caveau, secrétaire, aide comptable.
- Ouvriers et employés hautement qualifiés OEHQ : 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 un tiers 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 douze 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 lissée 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

À 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 paie 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 Priorités 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. À 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

[Étendu par arr. 15 oct. 2014, JO 31 oct., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté portant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA AA ;

CFE-CGC AGRI ;

AGRI CFTC.

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 vinicoles. 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.

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 com-

porter, 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.

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. À 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 paye 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. À 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 avenirant

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.

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

À la demande expresse du salarié et en vertu du principe de priorité d'accès au temps complet posé par l'articleL. 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 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 articlesL. 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 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.

Création d'un certificat de qualification professionnelle de caviste dans les caves coopératives

Accord du 5 septembre 2001

[Étendu par arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001, et élargi aux SICA vinicoles par arrêté du 15 avril 2002, JO 25 avril 2002modifié par avenant n 1 du 21 février 2002 étendu par arrêté du 18 avril 2002, JO 26 avril 2002]

(Voir également article dans annexe I)

Il a été convenu ce qui suit :

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 cer-

taines 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 de 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 oeuvre en situation de travail.

Il est organisé en cinq 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

(Modifié par avenant n°1 du 21 février 2002 étendu par arrêté du 18 avril 2002, JO 26 avril 2002)

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'OPCA2.

— 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).

Travail de nuit

Accord du 16 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 16 décembre 2003, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2004]

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 font 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 1 de la Convention Collective Nationale des Caves Coopératives Vinicoles 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 à 6 heures.

Toutefois, une autre période de neuf 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.

À 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 deux 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 douze 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 au 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 trois 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 deux 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 huit heures consécutives.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander l'autorisation à l'inspecteur 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 douze 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.

À 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. À 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
Égalité 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.

Convention de forfait en jours

Avenant n° 79 du 11 juillet 2013

[Étendu par arr. 18 oct. 2013, JO 30 oct., applicable à compter du 1^{er} août 2013, pour une durée déterminée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA AA ;

SNCOA CFE-CGC ;

AGRI CFTC ;

FGA CFDT.

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 travail et 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.

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 annuels bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 h
- 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 prises 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 annuelle 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'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés 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.

Article 5 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 inclue 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'embauché 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 de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus. Dans ce cas, les salariés concernés ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

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.

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 6 Dépassemement 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, et renouvelable.

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 7 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 8 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 h de l'après-midi ou débutant à 13 h de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du Personnel sont consultés 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.

Lorsqu'il existe, le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont consultés, au moins une fois par an, dans le cadre de l'article L. 4614-7 du code du travail.

Article 9 Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2013. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2015, 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, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;

exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210 quai de Jemmapes 75462 Paris Cedex 10.

Article 10 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 11 Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord, au mois de février 2015.

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 en jour

— Nombre de cadres au forfait

— Catégorie de cadres (commerciaux...)

Nature du forfait :

— Nombre de jours : 218 j et moins

— Positionnement dans la grille, rémunération brute de base au 31 décembre 2014 et rémunération brute annuelle 2014 (majoration de 10 % seule, + de 10 %, avec des primes).

seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/ femme.

Article 12 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1 - Calcul du nombre de jours de repos

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 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. 3121-43 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 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissiez 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.

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.

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 annuelle est de... € et correspond à... jours travaillés par an. Cette rémunération est versée par douzième.

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 18 mars 2015

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} août 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA AA ;
CFE CGC ;
AGRI CFTC.

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. Drogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et 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 deux ans, que les partenaires sociaux ont souhaité renouveler par le présent accord.

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 annuels bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 h
- 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 prises 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 annuelle 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'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés 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.

Article 5 **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 inclue 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 de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus. Dans ce cas, les salariés concernés ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

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.

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 6 **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 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 écrits la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois, et renouvelable.

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 quotidiennes 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 2.08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 7 **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 for-

fait, 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 8 **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 h de l'après-midi ou débutant à 13 h de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du Personnel sont consultés 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.

Lorsqu'il existe, le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont consultés, au moins une fois par an, dans le cadre de l'article L. 4614-7 du code du travail.

Article 9 **Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2015. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2018, 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, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;

Exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210 quai de Jemmapes 75462 Paris Cedex 10.

Article 10 **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 11 Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord, au mois de juin 2017.

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 en jour
- Nombre de cadres au forfait
- Catégorie de cadres (commerciaux...)

Nature du forfait :

- Nombre de jours : 218 j et moins
 - Positionnement dans la grille, rémunération brute de base au 31 décembre 2016 et rémunération brute annuelle 2016 (majoration de 10 % seule, + de 10 %, avec des primes).
- seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/ femme.

Article 12 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1

Calcul du nombre de jours de repos

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 :

$$\text{— total de jours - samedi et dimanches - jours ouvrés de congés payés} = \text{nombre de jours ouvrés}$$

2/ Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés :

$$\text{— nombre de jours ouvrés - nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi} = \text{nombre de jours pouvant être travaillés}$$

3/ Détermination du nombre de jours de repos

$$\text{— nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés - 218 jours de forfait} = \text{nombre de jours de repos}$$

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. 3121-43 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus par-

ticulièremment 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 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissiez 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.

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.

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 annuelle est de... et correspond à... jours travaillés par an. Cette rémunération est versée par douzième.

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

Fait à Paris, le 18 mars 2015

(Suivent les signatures)

Accord du 22 février 2018

[Étendu par arr. 27 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du 1^{er} août 2018 jusqu'au 31 juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit :

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 deux ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de 3 ans. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler par la présente cet accord.

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 vinicoles 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 d'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 inclue 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 Dépassemement 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 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 h de l'après-midi ou débutant à 13 h de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les instances représentatives du personnel sont consultés 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 des forfaits. 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.

Lorsqu'il existe, le CHSCT ou à défaut les instances représentatives du personnel sont consultés, au moins une fois par an, dans le cadre de l'article L. 4614-7 du code du travail.

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 1^{er} août 2018. 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 le 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

aujourd'hui 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 ;
- 5 exemplaires, signés des parties, à II DIRECCTE - Unité Territoriale de Paris - 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.

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 12 Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2021.

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 mains ;

Positionnement dans la grille, rémunération brute de base au 31 décembre 2020 et rémunération brute annuelle 2020 (majoration de 10 % seule, + de 10 %, avec des primes).

Seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1 - Calcul du nombre de jour de repos

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 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. 3121-43 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 vise au 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissiez 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.

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 en 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.

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

[Étendu par arr. 16 févr. 2024, JO 22 févr., applicable à compter du 1^{er} août 2023 pour une durée déterminée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;
CFE-CGC AGRO.
Il a été convenu ce qui suit :

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 L. 2261-23-1 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. 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 nonplus.

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 vinicoles 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. À ce forfait, est inclue 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 13 h de l'après-midi ou débutant à 13 h 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 1^{er} août 2023. À 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 1) ;
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-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris - Bureau d'ordre central
- Service d'enregistrement des dépôts (OP) - 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 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 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissiez 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 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

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord du 18 juillet 2013)

Formation

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Modèle de charte sur le droit à la déconnexion

Accord du 22 février 2018

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Coopératives Vinicoles de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO et Syndicat National FO, Ingénieurs, Cadres et Techniciens;

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Agro CFE CGC.

Préambule

Depuis le 1^{er} Janvier 2017, les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier avec les organisations syndicales représentatives un accord collectif fixant les modalités pratiques du droit à la déconnexion des salariés. À défaut d'accord, elle fixe ces modalités dans une charte.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre à disposition des entreprises de 50 salariés et plus qui le souhaitent un modèle de charte sur le droit à la déconnexion qui pourra être utilisé dans leurs négociations en entreprise ou dans le cadre de l'élaboration d'une charte unilatérale à défaut d'accord.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que cette charte peut également être utilisée par les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent. Les partenaires sociaux de la branche encouragent vivement une telle démarche.

La présente charte synthétise les recommandations pouvant être appliquées à tous les salariés afin d'assurer l'affection du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit peut être garanti. Les recommandations contenues dans le présent modèle de charte ne sont pas exhaustives. Il appartient aux entreprises qui souhaitent utiliser ce modèle de se l'approprier et l'adapter en fonction de leur organisation interne et des situations spécifiques éventuelles rencontrées.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle.

Article Préliminaire Déconnexion - Définition

Il y a lieu d'entendre par :

Droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail effectif en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la

vie personnelle et familiale. Il est rappelé qu'à l'instar de ce droit à la déconnexion, existe également un devoir de déconnexion du salarié pendant son temps de travail : le salarié ne doit pas être connecté aux outils numériques extra professionnels pendant son temps de travail (réseaux sociaux, appels téléphoniques privés etc.) hors cas d'urgence avérée.

Outils numériques : outils numériques physiques (notamment : ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (notamment : logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance.

Temps de travail effectif : temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles article L. 3121-1 du Code du Travail)

Article 1 Sensibilisations et formation à la déconnexion

Des actions de formation et / ou de sensibilisation à destination des managers et de l'ensemble des salariés seront organisées dans la mesure du possible une fois par an en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à informer et sensibiliser chaque salarié sur l'importance de l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques. Ainsi, une copie de la présente charte sera remise à chaque salarié de l'entreprise.

Article 2

Lutte contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est notamment recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
- Utiliser avec modération les fonctions «CC» au «Cci» ;
- S'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
- Éviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.

Article 3

Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques, il est également recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Définir le «gestionnaire d'absence au bureau» sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence ;
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors du temps de travail effectif.

Article 4

Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors du temps de travail effectif doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

Article 6 [5]

Sanctions en cas de non-respect de la présente charte (entreprises souhaitant annexer la charte au règlement intérieur)

En cas de non-respect des mesures et recommandations prévues par la présente charte, l'entreprise se réserve le droit d'appliquer toutes les sanctions appropriées et proportionnées à la nature des infractions constatées.

La présente charte sera annexée au règlement intérieur, moyennant consultation des institutions représentatives du personnel (IRP), communication à l'inspecteur du travail, dépôt au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes et information des salariés.

Article 7 [6]
Publicité et entrée en vigueur de la charte

Si présence d'IRP dans l'entreprise :

*Après consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, la charte entre en vigueur le...
Une copie de la charte est remise à chaque salarié conformément à l'article 1 de la présente charte.*

En l'absence d'IRP dans l'entreprise :

La charte entre en vigueur le.... Une copie de la charte est remise à chaque salarié conformément à l'article 1 de la présente charte.

