

---

# Distilleries, coopératives viticoles et leurs unions et SICA de distillation

IDCC 7503

## Convention collective nationale du 2 juillet 1990

[Non étendue]

Convention collective relevant du Ministère de l'agriculture

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Distilleries Coopératives vinicoles.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et Secteurs Connexes - Force Ouvrière (F G T A - F O)

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

Fédération Générale des Syndicats de Salariés des Organisations Professionnelles de l'Agriculture et de l'Industrie Agroalimentaire (F G S O A)

Syndicat National des Cadres de Coopératives Agricoles et Sica (S N C C A - C G C)

Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture (F S C O P A - C F T C)

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Chapitre I

#### Dispositions générales

##### Article 1

##### Champ d'application

La présente convention a pour objet de régler sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des coopératives, unions de coopératives, des S.I.C.A. de distillation viticole constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Cette convention ne s'applique pas aux directeurs et sous-directeurs qui répondent à la définition de l'article 1er de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975. Elle ne s'applique pas aux V.R.P.

Les conditions d'emploi et de rémunération des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres sont prévues en annexe III.

##### Article 2

##### Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement à la signature.

Tout accord ou convention antérieurs, sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 3 ci-après.

Dans les coopératives appliquant dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la loi du 13 Novembre 1982.

##### Article 3

##### Accords régionaux, départementaux ou locaux et accords d'établissement

Il est rappelé que les conventions de branche ou les accords professionnels conclus au plan régional départemental ou local, ne peuvent comporter conformément à l'article L. 132-13 du Code du Travail, des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu de la présente convention.

En outre, conformément à l'article L. 132-23 du code du travail, une convention ou des accords d'entreprises ou d'établissement peuvent adapter les dispositions de la présente convention applicable dans les coopératives, union de coopératives, des SICA de distillation viticole aux conditions particulières de celles-ci.

---

*Cette convention ou ces accords pourront comporter des dispositions plus favorables aux salariés.*

#### **Article 4** **Durée - Dénonciation - Révisions**

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

*Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant la date de son expiration.*

*La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires, sauf pendant la période du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre.*

*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 mixte constituée conformément aux articles L. 133-1 et L. 133-2 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision.*

*En cas de dénonciation par tous les signataires employeurs ou salariés ou de demande de révision, la présente convention continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord entre en vigueur au plus tard dans les trois ans.*

#### **Article 5** **Définition des emplois**

##### **A** **Salarié permanent**

###### **a** **à temps complet**

*Est salarié permanent le travailleur dont le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée au minimum pour la durée légale du travail.*

###### **b** **à temps partiel**

*Est celui qui est occupé d'une manière permanente et régulière, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés par les parties, mais pour une durée inférieure d'au moins 1/5ème de la durée légale du travail (inférieure à 136 H pour 169 H 66 centièmes).*

##### **B** **Définition du salarié non permanent**

*Est considéré comme salarié non permanent, le salarié qui ne bénéficie pas de la permanence de l'emploi telle que définie à ci-dessus. Son contrat est à durée déterminée :*

###### **a** **Salarié occasionnel**

*Est celui qui est occupé à temps complet ou partiel irrégulièrement en raison d'un besoin momentané de l'entreprise, précisément défini et non durable, et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité.*

###### **b** **Salarié saisonnier**

*Est celui qui est occupé à temps complet ou partiel à une activité salariée correspondant à l'exécution des travaux appelés à se répéter automatiquement chaque année à dates à peu près fixes et fonction du rythme des saisons. Son contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne pourra en tout état de cause excéder le terme de l'objet pour lequel il est conclu, à moins que les parties lui aient fixé un terme précis.*

## **Chapitre II** **Droit syndical et liberté d'opinion et d'expression**

#### **Article 6** **Droit syndical**

*1/ Les travailleurs ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprises. 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 notamment 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 congédiement.*

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

*2) - Le délégué syndical désigné par son organisation parmi le personnel de la coopérative ou de l'établissement remplissant les conditions prévues à l'article L. 412-14 du Code du Travail, bénéficie dans l'exercice de ses fonctions des mêmes garanties accordées par l'article L. 412-18 du Code du Travail. En cas de licenciement, est requise l'autorisation de l'Inspecteur du Travail en Agriculture.*

*3) - Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur :*

- Soit pour exécuter des tâches dévolues à la section syndicale*
- Soit pour accomplir les missions et les démarches revendicatives qui sont la vocation même des syndicats dans l'entreprise.*

*Au cours de ses heures de délégation, 10 heures par mois, (pour les entreprises de 50 à 150 salariés), 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 partie à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical qui a mandat pour négocier et signer tout accord.*

*Le délégué syndical assiste le ou les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.*

*Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit, représentant syndical au Comité d'Entreprise ou d'Établissement, et il est à ce titre, destinataire des informations fournies au Comité d'Entreprise.*

*4) Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont les suivants :*

*a) - La collecte des cotisations à l'intérieur de la coopérative pendant les heures de travail.*

*b) - La liberté de diffusion de la presse et de tous les documents syndicaux au sein de la coopérative aux heures d'entrée et de sortie de l'entreprise.*

*c) - Le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs avec communication simultanée à l'employeur, conformément à l'article L. 412-8 du Code du Travail.*

*d) - Le droit de mise à sa disposition par l'entreprise d'un local approprié pour les réunions.*

*e) - Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents une fois par mois en dehors des heures de travail des participants et la possibilité d'inviter des personnalités extérieures à l'entreprise sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 412-10 alinéa 2 et 3 du Code du Travail, impliquant dans certains cas l'accord du chef d'entreprise.*

*f) - Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.*

*Le délégué désigné par la section syndicale d'entreprise dispose d'autant de fois cinq heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus.*

*Il n'y a pas cumul entre heures de délégation lorsque le délégué syndical est en même temps délégué du personnel dans les entreprises de - 10 salariés.*

*Les heures de délégation s'appliquent également au délégué du personnel désigné délégué syndical élu dans les entreprises de moins de 6 salariés.*

*g) - Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacements seront remboursés sur la base appliquée dans la coopérative.*

*5) - Le salarié élu ou désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction élective ou un mandat professionnel reconnu par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, bénéficie pour l'exercice de cette fonction d'une autorisation d'absence.*

*6) - 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.*

*7) - Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être subordonné au dépôt des revendications et à la réponse des employeurs.*

---

8) - 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**

### **Commission paritaire - conciliation - arbitrage**

#### **Article 7**

##### **Commission paritaire nationale**

*Une Commission Paritaire Nationale est créée.*

*Son objet est la négociation collective relative :*

- *aux conditions d'emploi et de travail,*
- *aux garanties sociales,*
- *à la révision de la convention,*
- *et, d'une façon générale à l'interprétation des articles de la présente convention.*

*Cette Commission est composée en principe de deux représentants mandates par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la Convention Collective ou ayant adhéré à la présente convention, et un nombre égal de représentants employeurs.*

*La présidence est limitée à un an. Elle est assurée alternativement par un représentant d'une organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de la convention et par un représentant de l'organisation patronale.*

*La commission se réunit au moins une fois par an. Elle doit être convoquée chaque fois que l'organisation patronale ou la moitié des organisations syndicales le demande, sauf en matière de révision où les dispositions de l'article 4 s'appliquent.*

*Les délibérations de la commission sont constatées par un procès-verbal.*

#### **Article 8**

##### **Commission de Conciliation**

*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 signataires 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 Nationale ou son représentant.*

*Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.*

#### **Article 9**

##### **Procédure de règlement des conflits collectifs**

*Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à respecter, 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, préalablement à toute grève, la procédure obligatoire de conciliation suivante :*

- *les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de la coopérative. La coopérative dispose d'un délai de six jours francs 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 maximum de 30 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception,*
- *à défaut d'acceptation de la recommandation de la Commission de Conciliation, les parties reprendront leur liberté.*

*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 par les parties. Le procès-verbal des réunions de la Commission de Conciliation est communiqué par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère chargé de l'Agriculture.*

*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 au service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles du lieu de conclusion.*

---

## **Article 10**

### **Médiation - Arbitrage**

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

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

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

Les parties feront connaître à la Commission de Conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

2) - Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement de la convention, le ministre de l'agriculture ou son représentant, peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa propre initiative, engager la procédure de médiation dans les conditions prévues à l'article L. 523-1 et suivants du Code du Travail.

## **Article 11**

### **Conditions de la participation des salariés des entreprises aux instances paritaires prévues par la présente convention**

1) - Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (Commission Paritaire Nationale 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 une semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, l'employeur de sa participation à l'une de ces instances paritaires et réduira au minimum la gêne que son absence pourrait causer.

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

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

3) - L'indemnisation des frais de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations, se fera à travers une contribution forfaitaire annuelle versée par l'organisation patronale à chacune des organisations syndicales de salariés représentative dans le champ d'application de la présente Convention Collective. Cette contribution sera revalorisée chaque année en fonction de la revalorisation de l'indice INSEE.

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 4.

## **Chapitre IV**

### **Délégués du personnel**

## **Article 12**

### **Délégués du personnel**

1) - Dans chaque coopérative occupant au moins six salariés permanents, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants et R. 420-1 et suivants du Code du Travail.

2) - Le mode d'élection et les attributions des délégués sont fixés conformément aux articles susvisés.

3) - Chaque délégué du personnel dispose d'un crédit d'heures de 15 heures par mois pour l'accomplissement de son mandat.

## **Chapitre V**

### **Comités d'entreprise**

## **Article 13**

Des comités d'entreprise sont institués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 14**

### **Ressources**

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. cent de la masse salariale brute prévue par l'article L. 434-8 du Code du Travail, les ressources du comité d'entreprise 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 p. 100 de la masse des salaires nets déclarés.

---

## **Chapitre VI**

### ***Salaire et accessoires du salaire***

#### **Article 15**

##### ***Classification hiérarchique***

*La classification des emplois ainsi que le mode de calcul du salaire font l'objet de l'annexe I de la Présente Convention Collective.*

*Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.*

*Les salariés appelés à effectuer à titre temporaire des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.*

*Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des coefficients différents doivent être classés au coefficient le plus élevé.*

#### **Article 16**

##### ***Bases minimales de rémunération***

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

#### **Article 17**

##### ***Bulletin de paie***

*Le détail des dispositions devant figurer sur ce bulletin de paie se trouve en annexe II de la présente convention.*

#### **Article 18**

##### ***Égalité professionnelle***

*L'employeur est tenu d'assurer pour l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle notamment l'égalité des rémunérations, de formation, d'affectation, de qualification, de classification et de promotion professionnelle ou de mutation sans considération de sexe.*

#### **Article 19**

##### ***Salaires des jeunes***

*Les salaires des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.*

*Et, en tout état de cause, à partir de dix-huit ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.*

#### **Article 20**

##### ***Rémunération***

*Mod. par Avenant n° 28, 19 mars 1999, non étendu*

*Mod. par Avenant n° 42, 1<sup>er</sup> août 2008, non étendu*

##### ***Signataires :***

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives Vinicoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA-FO ;*

*FGSOA ;*

*FGA-CFDT.*

*Pour les entreprises, dont l'horaire collectif de travail hebdomadaire est de 39h00, les salariés permanents reçoivent une rémunération mensuelle qui pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé, soit 39h00, et effectivement accompli, est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale entre les 12 mois de l'année. Cette rémunération mensuelle, sur la base de 169 h par mois, est obtenue selon les modalités décrites à l'annexe I de la convention.*

*Pour les entreprises dont l'horaire collectif est réduit à 35h00, les salariés permanents à temps complet reçoivent une rémunération mensuelle qui, pour un horaire hebdomadaire déterminé, soit 35h00 par semaine est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.*

*Cette rémunération correspondant à un horaire hebdomadaire de 35h00 est applicable :*

- 
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises dont l'effectif est de 20 salariés ou moins, ainsi que pour les entreprises qui dépassent cet effectif entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 décembre 2001 ;
  - à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
  - à compter de la date d'entrée en vigueur des accords collectifs d'entreprise, pour celles anticipant les échéances légales précitées.

Cette rémunération, sur la base de 151,66 heures par mois, en fonction des délais prévus à l'alinéa précédent (délais légaux ou anticipations prévues par accords d'entreprise), est obtenue selon les modalités prévues à l'annexe I de la convention collective et selon les modalités prévues ci-après :

- Pour tous les salariés à temps complet présents dans l'entreprise avant la réduction effective du temps de travail, en application d'un accord collectif d'entreprise anticipant les échéances légales ou de la loi n° 98-461, le salaire de base brut découlant de l'application de la Convention Collective sera maintenu.

Les salariés permanents à temps partiel recevront une rémunération au prorata de leur temps de présence.

Les salariés non permanents ne sont pas mensualisés et sont payés au taux horaire de leur coefficient hiérarchique.

## **Article 21**

### **Travaux pénibles, dangereux, insalubres**

- 1) - L'attribution d'une indemnité pour travaux exceptionnellement 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) - Le montant de cette indemnité devra apparaître sur le bulletin de paye et ne devra pas être inférieur à 10 % du salaire horaire pendant la durée de ces travaux.
- 3) - Les modifications des conditions de travail entraîneront la révision de l'accord.

## **Article 22**

### **Retraite complémentaire et prévoyance**

Il est rappelé que les employeurs pour l'ensemble de leur personnel doivent adhérer au régime de retraite et de prévoyance de la CCPMA. Dans les cas de création de coopérative, cette adhésion doit intervenir dans les six mois qui suivent cette création.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux coopératives qui, antérieurement à la signature de cette convention, avaient affilié leur personnel à une autre caisse de retraite complémentaire servant des garanties équivalentes.

## **Article 23**

### **Prime d'ancienneté et prime de fin d'année**

Mod. par Avenant n° 50, 23 nov. 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Distilleries Coopératives Vinicoles.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO et le Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

CFTC Agriculture ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FNAF CGT.

Après deux ans d'ancienneté, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 2 pour 100 du salaire brut mensuel correspondant à son coefficient hiérarchique et augmentant de 1 pour 100 chaque année pour atteindre 12 pour 100 au maximum.

(Avenant n° 50, 23 nov. 2016, non étendu) «Il est accordé une prime de fin d'année égale au 1/12<sup>ème</sup> du salaire brut global perçu dans l'année.

En cas de départ en cours d'année, le salarié, uniquement en cas de départ à la retraite, ou en cas de licenciement économique, ou en cas de départ pour cause d'invalidité, a droit à un prorata égal au douzième des rémunérations versées correspondant au temps passé depuis le début de l'année.»

### **Définition de la notion d'ancienneté**

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

- des années passées dans une autre distillerie coopérative vinicole (coopérative ou union) ;
- des périodes de maladie professionnelle et d'accident de travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de trois mois ;

---

- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

### **Définition du salaire**

Le montant minimum équivaut au douzième des rémunérations brutes (salaire de base + ancienneté + heures supplémentaires + prime de panier) perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion de toute autre prime.

## **Chapitre VII**

### **Durée du travail**

#### **Article 24**

#### **Durée du travail et heures supplémentaires**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 28 du 19 mars 1999)

1) La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures de travail effectif.

2) Cette durée légale hebdomadaire de 39 heures pourra varier au cours de chaque année, pour descendre, au maximum, à certaines périodes de l'année, à 35 heures, et passer, au maximum, à d'autres périodes de la même année à 43 heures, cette modulation s'effectuera sur l'ensemble de l'année, suivant chaque entreprise, en fonction des catégories de personnel.

les mesures ci-dessus énoncées devront avoir pour effet de maintenir l'emploi et éventuellement de créer de nouveaux emplois.

Les heures de variation effectuées entre 39 et 43 heures ne seront pas des heures supplémentaires imputées sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Elles seront néanmoins rémunérées avec une majoration de 25 %.

Pour assurer une égalité de revenus aux travailleurs concernés, leur rémunération mensuelle leur sera, indépendamment du temps de travail réellement effectué dans le cadre du présent article, payée sur la base de 39 heures. Lorsqu'un salarié effectuera des heures à l'intérieur de la fourchette de 39 heures à 43 heures il percevra en plus, ce mois là, la majoration de 25 % afférente à ces heures.

3) L'employeur disposera chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures.

Ce contingent s'ajoutera à la durée légale de 39 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 d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, et après l'autorisation de l'inspecteur du travail en agriculture.

4) Une programmation indicative sera établie au niveau de chaque entreprise.

5) La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 48 heures. La durée maximale hebdomadaire moyenne à 46 heures calculée sur 12 semaines consécutives.

Toutefois, pendant la période de collecte des marcs et de rentrée des moûts, la durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 66 heures pour 6 jours de travail.

Pendant ces périodes exceptionnelles, la durée maximale journalière ne pourra dépasser 12 heures.

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine pourra ne pas être égale.

6) Les salariés permanents effectuant l'horaire normal sont payés au mois sur la base de 169 heures.

7)

a) Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail de 39h par semaine sont majorées de :

- 25 % de la 40<sup>e</sup> à la 47<sup>e</sup> heure ;

- 50 % à partir de la 48<sup>e</sup> heure.

b) Les heures de nuit effectuées de 22h00 à 6h00 du matin, ainsi que celles effectuées le dimanche et jours fériés, sont majorées à 100 %. Ces majorations se cumulent, le cas échéant, avec celles prévues pour les heures supplémentaires.

c) Les heures supplémentaires effectuées durant la période de collecte des marcs et des rentrées des moûts (limitée à une durée de trois semaines consécutives incluant au maximum trois dimanches) se voient appliquer les dispositions de l'alinéa a), les majorations de l'alinéa b) concernant les heures de nuit des dimanches et jours fériés étant toutefois suspendues pendant cette même période.



---

*d) Sont également exclues des dispositions prévues au b), toutes les heures qui entrent dans le cadre d'une organisation de travail par roulement.*

*e) Dans le cadre d'une organisation de travail par roulement, les ouvriers de l'équipe travaillant le plus grand nombre d'heures entre 22h00 et 6h00 du matin, ont droit à une prime de panier égale à deux fois le salaire horaire du SMIC et les ouvriers de deux autres équipes à une prime égale à une fois le SMIC.*

## **Chapitre VIII**

### **Contrat de travail**

#### **Article 25**

##### **Contrat de travail à durée indéterminée**

*La Direction décide de l'embauche. Elle fait connaître en temps utile ses besoins en personnel aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise.*

*Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties faisant référence à la convention collective et confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'établissement. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié. Un exemplaire de la convention collective et de ses avenants est tenu obligatoirement à la disposition des salariés.*

#### **Article 26**

##### **Période d'essai de contrat de travail à durée indéterminée**

*La durée de la période d'essai est fixée à :*

*- 15 jours pour les manoeuvres*

*- 1 mois pour les ouvriers et les employés.*

*Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée.*

*Si la première période d'essai n'est pas concluante, les parties peuvent prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première.*

*Pendant la première période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat avec un préavis :*

*- pour les manoeuvres, d'une journée*

*- pour les ouvriers et employés, d'une semaine*

*En cas de deuxième période d'essai, la durée de ces préavis est doublée.*

#### **Article 27**

##### **Contrat de travail à durée déterminée**

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

*Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient des dispositions des articles L. 122-1 à L.122-3-15 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 IX**

### **Cessation du contrat de travail**

#### **Article 28**

##### **Délai-congé - Délai de prévenance**

*1) —*

*a) - Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un délai-congé 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.*

---

**b)** - En cas de départ volontaire d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter un délai de un mois.

**c)** - En tout état de cause les mutilés et handicapés sont soumis, en ce qui concerne le délai-congé, aux règles prévues par l'article L. 323-26 du Code du Travail.

2) —

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

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.

### **Article 29** **Indemnité de licenciement**

Une indemnité de licenciement, distincte du délai-congé visé à l'article 28, est instituée pour les salariés congédiés n'ayant commis aucune faute grave.

Cette indemnité est égale à :

**a)** — entre deux et trois ans d'ancienneté :

un dixième de mois de salaire brut.

**b)** — après trois ans d'ancienneté :

un mois de salaire pour les trois premières années, augmenté d'un quart de mois de salaire par année de présence avec maximum de quatre mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 12ème de la rémunération brute (y compris les majorations pour heures supplémentaires) des douze derniers mois précédents le départ du salarié ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

L'ancienneté sera calculée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise.

Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la loi de mensualisation dès lors que celle-ci est plus favorable.

### **Article 30** **Absence pour recherche d'un nouvel emploi**

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un congédiement, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi de s'absenter deux heures par jour, dans la limite de 48 heures si le préavis est d'un mois et de 75 heures s'il est supérieur.

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 salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

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 du travail.

### **Article 31** **Licenciement collectif**

Les licenciements collectifs ne peuvent avoir lieu que dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ainsi que celle de la convention collective nationale du 30/7/1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, telle que modifiée par, l'avenant du 10/5/1976 et le chapitre I et II de l'Accord National du 11 Décembre 1986 sur l'emploi dans la coopération agricole et son avenant du 21 Juin 1988.

---

**Article 32**  
**Départ et mise à la retraite**

(Modifié par avenant n° 13 du 18 janvier 1994)

**I**  
**Départ volontaire du salarié**

**a**

Tout salarié prenant l'initiative de rompre son contrat de travail pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse bénéficie :

— soit de l'indemnité de départ prévue à l'article 6 de l'accord du 10 Décembre 1977 relatif à la mensualisation c'est à dire :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1 mois et demi de salaire après 20 d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois, dans ce cas, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois, ne sera prise en compte que prorata temporis.

— soit, dès lors qu'elle lui est plus favorable, de l'indemnité de fin de carrière prévue par la convention collective, qui est de 2,5 jours par année de présence, dans l'entreprise pour tout salaire justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté. La valeur d'une journée est égale à 1/26ème de la rémunération brute mensuelle telle qu'elle est définie à l'article 20.

**b**  
**Durée du préavis**

La durée du délai de préavis dû par le salarié est fixée, pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé administratif ou commercial, à :

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

Pour éviter toute gêne que son départ pourrait causer dans le fonctionnement de la coopérative, le salarié informe l'employeur de sa décision suffisamment à l'avance.

La date de départ à la retraite est fixée d'un commun accord entre les parties.

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

**II**  
**Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur**

**a**

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de soixante ans, dès lors que ce salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Le versement d'une pension de vieillesse à taux plein est accordé au salarié :

- âgé de 60 ans et plus et totalisant au moins 150 trimestres d'assurance tous régimes confondus.
- âgé de 60 ans et plus, et ne pouvant justifier de cent cinquante trimestres d'assurance mais appartenant notamment à l'une des catégories suivantes : ancien titulaire d'une pension d'invalidité, inapte au travail, ancien déporté ou interné, mère de famille ayant élevé trois enfants totalisant 30 années d'assurance et ayant accompli cinq ans de travail manuel au cours des quinze dernières années, ancien combattant ou prisonnier de guerre remplissant une condition de durée de service variable en fonction de leur âge.
- âgé de 65 ans et ne totalisant pas cent cinquante trimestres d'assurance.

**b**

la durée du délai de préavis dû au salarié est fixée à :

- un mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial lorsque le salarié justifie d'une ancienneté inférieure à deux ans,
- ce délai est porté à deux mois lorsque le salarié justifie d'une ancienneté supérieure à deux ans.

Le point du départ du délai-congé se situe à la date où l'employeur notifie au salarié sa décision. Au préalable,

---

*l'employeur convoque le salarié pour lui faire part de son intention.*

**c**

*Dès lors qu'il justifie deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, le salarié a droit à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :*

- *moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;*
- *à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année au-delà de dix ans.*

*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le même que celui défini en cas de départ volontaire du salarié.*

**d**

*Il est rappelé qu'en application des articles L. 161-17 et R. 161-10 du Code de la Sécurité Sociale, les caisses et services gestionnaires des régimes de base obligatoires d'assurances vieillesse sont tenus d'adresser à leurs ressortissants, au plus tard avant l'âge de cinquante neuf ans, un relevé de leur compte mentionnant notamment les durées d'assurance ou d'activité prises en compte pour la détermination de leurs droits à pension de retraite.*

*Le salarié s'engage à répondre à toute demande de l'employeur à ce sujet.*

**III**

**Licenciement**

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

*Il en sera ainsi lorsqu'un salarié, bien que totalisant cent cinquante trimestres d'assurances, est âgé de moins de soixante ans, ou bien, lorsque âgé de plus de soixante ans et de moins de soixante cinq ans, il ne totalise pas la durée d'assurance requise et n'entre pas par l'une des catégories énumérées au a) du paragraphe 2 du présent article.*

*S'agissant d'un licenciement, l'employeur doit être en mesure de faire la preuve de l'existence d'un motif réel et sérieux.*

**Chapitre X**

**Suspension du contrat - Réintégration**

**Article 33**

**Service national actif**

*Si un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service national, ou se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.*

- *Le service préparatoire militaire (par exemple, les 3 jours de présélection ou une période de préparation militaire) ;*
- *Le rappel sous les drapeaux (période militaire de réserve, rappel des disponibles) ;*
- *Le rappel sous les drapeaux, en vertu de l'engagement contracté pour la durée de la guerre.*

*Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif légal ou au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.*

*Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alignement précédent, est réintégré dans la coopérative à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.*

*Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son travail.*

*Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.*

*Un droit de priorité à l'embauchage valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'a pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.*

*Les dispositions du présent article sont applicables, lors de leur renvoi dans leur foyer, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service national actif ont été maintenus sous les drapeaux.*

*De même elles sont applicables aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au Service National après leur incor-*

---

poration, ont été classées "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyées dans leur foyer.

#### **Article 34** **Protection de la maternité et éducation des enfants**

- 1) À l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du Code du travail.
  - 2) Pendant un an à compter de la naissance, la mère allaitant son enfant a le droit à des absences rémunérées deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée d'une heure.
  - 3) En cas d'allaitement maternel, 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) Conformément à l'article L. 122-28-1 et suivants du Code du travail, tout salarié qui justifie d'une présence minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :
    - un congé parental d'éducation durant lequel le contrat est suspendu,
    - un travail à mi-temps dont la durée est égale à la moitié de celle qui est applicable dans la coopérative où ce salarié travaille.
  - 5) Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et à condition que la mère s'engage à travailler à nouveau pendant un an au moins dans l'entreprise, son traitement lui sera versé pendant la période de congés prévue visée ci-dessus, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.
- En cas de complications pathologiques certifiées médicalement, elle pourra en outre obtenir un congé sans traitement de six mois.

#### **Article 35** **Maladies et accidents**

- 1) Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont couverts par les dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du Code du Travail.
  - 2) Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou accidents non professionnels et dont l'employeur a été avisé dans les deux jours ouvrables par l'envoi d'un arrêt de travail, sauf cas de force majeure, 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 conseil de l'employeur à une contre-visite du salarié malade ou accidenté.
    - pour les salariés victimes d'une maladie de la vie privée ou d'un accident non professionnel, la durée totale de la ou des absences entraînant la suspension du contrat de travail ne peut dépasser douze mois, pour une même maladie ou un même accident, pendant une période de cinq ans à compter de la première constatation de la maladie ou de l'accident.
- Passé ces délais, le licenciement notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, peut intervenir selon la procédure prévue à l'article 28 de la présente convention.
- Toutefois, lorsque le licenciement est consécutif à un accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lorsque celui-ci intervient, le salarié est réintégré avec tous les avantages d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de remboursements de l'indemnité de licenciement qu'il a pu percevoir.
- 3) Le bénéfice du maintien du salaire interviendra dans les conditions ci-après sous réserve de justifier d'un an d'ancienneté.
- En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical, les salariés recevront de l'employeur, à compter du 4<sup>ème</sup> jour, 100 % de leur salaire brut durant leur incapacité de travail et pendant une durée ininterrompue de trois mois au maximum au cours d'une période de 12 mois.
- En cas d'accident du travail ou d'accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ou de maladie professionnelle, ou dès lors que l'absence pour maladie ou accident de la vie privée sera supérieure à un mois, cette indemnité sera acquise dès le premier jour.
- Les employeurs récupéreront auprès de la Mutualité Sociale Agricole les indemnités dues aux salariés pendant la période durant laquelle ils verseront les 100 % du salaire". 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.

---

4) 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 1/26ème 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.

5) Une indemnité de remplacement sous forme d'indemnités journalières auquel a droit l'intéressé pendant la période où celui-ci perçoit dans des conditions normales la totalité de son salaire mensuel habituel, sera directement versé par la M. S. A. à la coopérative qui devra lui en faire la demande.

## **Chapitre XI**

### **Jours fériés - Congés annuels - Congés spéciaux**

#### **Article 36** **Jours fériés chômés**

Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant, et du 1er mai, 10 jours comprenant les jours fériés légaux plus un jour à l'occasion de la fête locale, sont chômés et payés mais considérés comme des jours de travail effectif.

Ce droit est ouvert aux salariés ayant 3 mois d'ancienneté, ou accompli au moins 200 heures au cours des 2 mois précédents le jour férié, et avoir été présent la veille et le lendemain du jour férié sauf autorisation d'absence préalable accordée.

Cette dernière clause ne jouera pas si l'absence provient du fait de l'employeur, si elle a été autorisée par celui-ci ou si elle est due à un cas de force majeure.

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

#### **Article 37** **Durée des congés payés annuels**

Dans le cadre de l'article L. 223-2 du code du travail, la durée des congés payés annuels est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'établissement au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de 30 jours ouvrables.

#### **Article 38** **Notion de travail effectif**

Sont notamment assimilés à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail. Les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article No. 993-1 du code rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du Code du Travail et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

#### **Article 39** **Modalités de la généralisation des 5 semaines de congés payés**

La 5ème semaine s'ajoute aux 4 semaines de congés payés légaux, ainsi qu'à tous congés accordés dans le cadre de la convention collective des distilleries.

Elle ne peut être exigée pendant la période normale des congés payés, elle peut être fractionnée sans donner droit à congés de fractionnement supplémentaires.

Cependant, les entreprises ont la faculté d'accoler cette 5ème semaine de congés payés aux 4 autres.

la période de référence des congés payés donnant droit aux deux jours et demi par mois débute le 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

#### **Article 40** **Période des congés payés**

Les congés payés annuels sont pris en dehors de la période d'entrée des marcs.

Des accords particuliers détermineront la période des congés payés dans le cadre des dispositions légales. A défaut la loi s'appliquera.

---

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à des congés simultanés.

En outre sauf 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 pour le départ.

#### **Article 41** **Étalement et fractionnement des congés**

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

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

2) Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 Octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

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

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédant 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 délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

#### **Article 42** **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération globale annuelle, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de ses droits au congé.

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

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

#### **Article 43** **Congés de naissance ou d'adoption**

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. 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.

#### **Article 44** **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au personnel des congés payés exceptionnels ne donnant pas lieu à récupération :

Mariage du salarié : 4 jours, 6 jours s'il a plus d'un an d'ancienneté.

Mariage d'un enfant : 1 jour

Décès : du conjoint 6 jours

d'un enfant 3 jours

d'un ascendant direct 2 jours

du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur:

1 jour

Présélection militaire : dans la limite de 3 jours sans condition d'ancienneté.

---

*Ces congés spéciaux n'entraînent aucune réduction de salaire et sont assimilés à des jours de travail effectif. ils sont obligatoirement pris à l'occasion des événements qui les procurent.*

**Article 45**  
**Congés sans solde**

*En cas d'accord de l'employeur et du salarié, le salarié peut obtenir des congés exceptionnels sans solde de courte durée ; il garde à son retour dans l'entreprise tous les avantages de son contrat de travail.*

**Article 46**  
**Congés spéciaux**

*Il est rappelé que les articles L. 451-1 et suivants du Code du Travail accordent des congés rémunérés dans les entreprises de plus de 10 salariés L. 451-1 aux travailleurs en vue de favoriser la formation économique et sociale. Les articles L. 225-1 et suivants et R. 225-1 de ce même code accorde des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.*

*Les articles L. 122-32-12 et suivants, L. 122-32-17 et suivants du Code du Travail accordent des congés non rémunérés pour la création d'entreprise et en cas de congés sabbatique.*

**Chapitre XII**  
**Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes**

**Article 47**  
**Durée du travail**

*Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de 10 heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure au total.*

*Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de 39 heures par semaine.*

*Toutefois, des dérogations à titre exceptionnel pourront être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine en ce qui concerne les jeunes travailleurs.*

**Article 48**  
**Travail de nuit**

*(Abrogé et remplacé par avenant n° 25 du 1<sup>er</sup> juillet 1997)*

*Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de 18 ans. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. La durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs est de 12 heures consécutives.*

*Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.*

**Article 49**  
**Repos hebdomadaire - Jours fériés**

*Les femmes et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives, même en période d'activité intense, bien que les distilleries dont l'activité est saisonnière ne soient pas soumises à cette réglementation.*

*Les femmes et les jeunes travailleurs ne peuvent être employés les jours fériés reconnus par la loi. Des dérogations exceptionnelles pourront être obtenues pour les femmes et les jeunes travailleurs après avis des délégués du personnel et des délégués syndicaux.*

**Article 50**  
**Congés Payés**

*Tous les jeunes travailleurs de moins de 18 ans peuvent prétendre même s'ils n'ont pas travaillé pendant toute leur période de référence, à un congé de 30 jours ouvrables ; l'employeur n'est toutefois tenu de leur payer que la partie de ce congé correspondant au temps travaillé.*

**Article 51**  
**Dispositions sanitaires particulières aux femmes**

*Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.*

*Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douche, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utili-*



---

sées à des heures différentes par les hommes et les femmes.

Selon l'article L. 223-2 et suivants du Code du Travail; les mères disposent pour l'allaitement de leurs enfants d'une heure par jour.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs. A défaut d'accord il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

Art. R. 224-2. Le local prévu par l'article L. 224-3 doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être séparé de tout local de travail ;
- b) Être pourvu d'eau en quantité suffisante ou se trouver à proximité d'un lavabo ;
- c) Être pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- d) Être tenu en état constant de propreté ;
- e) Être maintenu à une température convenable dans des conditions hygiéniques.

En outre, dans les établissements qui sont soumis à des prescriptions particulières relatives à l'hygiène prévues par l'article L. 231-2, le local doit être nettement séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces prescriptions particulières. Cette séparation doit notamment être telle que le local soit soustrait à l'action des causes d'insalubrité ou dangers qui ont motivé lesdites prescriptions.

Art. R.224-3. Les enfants ne peuvent séjourner dans le local prévu à l'article précédent que pendant le temps nécessaire à l'allaitement.

Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie transmissible ne doit être admis dans ce local. Des mesures doivent être prises pour que la présence des mères n'y apporte aucun danger de contamination.

## **Chapitre XIII**

### **Apprentissage - Formation professionnelle**

#### **Article 52**

On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à un employeur agréé par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des article L. 117-1 et suivants ainsi que D. 117-1 et suivants du Code du Travail.

Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en trois exemplaires, puis enregistré par le service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La résiliation du contrat est possible pendant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Passé le délai de deux mois la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le Conseil des Prud'Hommes.

En cas d'absence de l'apprenti pour cause de maladie, la prolongation éventuelle de l'apprentissage ne saurait être prononcée que si le directeur du centre de formation d'apprentis estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut valablement se présenter à l'examen. Le contrat doit alors être prorogé jusqu'à la session suivante dans les conditions de rémunération prévues à l'article D. 117-3 du code du Travail. Dans le cas contraire, et si l'apprenti subit avec succès les épreuves de l'examen aucune compensation de durée ne peut être exigée par l'employeur.

#### **Article 53**

##### **Conditions de l'apprentissage**

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

Ces commissions sont constituées, selon le cas, sur le plan national, départemental ou local, et comprennent des représentants des organisations nationales représentatives de la présente convention.

#### **Article 54**

##### **Sélection progressive des travaux**

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 contribuant à l'accroissement de leur connaissance et sélection.

---

tionnés selon une progression minutieuse.

#### **Article 55** **Formation professionnelle**

*Sous réserve de l'application des dispositions du livre 9 du Code du Travail de la loi du 16 Juillet 1971 et des décrets d'application, pour la formation professionnelle, les salariés de moins de 18 ans disposeront, pendant la période de scolarité de l'établissement fréquenté, d'un temps équivalent à une journée de travail par quinzaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire, ni réduction de congé payé.*

#### **Article 56** **Formation continue**

*Les coopératives verseront leurs cotisations pour formation aux F.A.F. de la coopération.*

### **Chapitre XIV** **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

#### **Article 57**

*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 ou 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 distillation, à la cuverie, à l'entretien des sols et à l'environnement, à la manutention.*

*2. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent ces missions dans le cadre des heures de délégation qui leur sont attribuées au titre de leur mandat de délégué du personnel et sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène et de sécurité.*

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

*4. Tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, 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.*

### **Chapitre XV** **Dispositions finales**

#### **Article 58** **Adhésions ultérieures**

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

#### **Article 59** **Dépôt et date d'application de la convention collective**

*1) La présente convention, ainsi que ses avenants, sont remis à chacune des organisations syndicales et sont déposés par la partie la plus diligente, auprès du service pluri-départemental de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris.*

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

*• d'une part, en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de PARIS, 84-86, Boulevard de Sébastopol - 75139 - PARIS CEDEX 03*

---

et,

- d'autre part, en cinq exemplaires, signés des parties, au Service départemental du travail et de la Politique Sociale agricoles de PARIS - 231, rue de la Convention 75015 PARIS.

2) les textes sont applicables, sauf dispositions contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services du Ministre de l'Agriculture.

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

#### **Article 60**

##### ***Information des salariés et de leurs représentants***

*L'employeur doit :*

- procurer un exemplaire de la convention et ses avenants au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux, et aux délégués - du personnel.

- 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 d'entreprise, aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de délégué du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

---

## ANNEXES

### Annexe I - Valeur du Point - Classification des emplois et rémunération

#### *Avenant n° 42 du 1<sup>er</sup> août 2008*

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2008]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération nationale des distilleries coopératives Vinicoles.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FGTA-FO ;*

*FGSOA ;*

*FGA-CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 43, 8 juill. 2009, non étendu*

**Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives Vinicoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGSOA ;*

*FGA CFDT ;*

*SNCoA CGC ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 44, 21 janv. 2012, non étendu*

**Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries Coopératives vinicoles.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGSOA ;*

*SNCoA CGC ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 45, 20 janv. 2012, non étendu*

**Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives vinicoles.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGSOA ;*

*FGA CFDT ;*

*SNCoA CGT.*

*Mod. par Avenant n° 46, 5 juill. 2012, non étendu*

**Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives viticoles*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 47, 13 févr. 2013, non étendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives vinicoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO et syndicat FO Ingénieurs, Cadres et Techniciens ;*

*CFTC ;*

*FGA CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 48, 27 janv. 2014, non étendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives vinicoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGA CFDT ;*

*SNCOA CFE CGC.*

## **A. Classification des emplois**

*(Nombre de points / Fourchette de points)*

### **Ouvriers et employés spécialisés**

*Salariés exécutant des tâches simples, nécessitant peu ou très peu d'adaptation et ne requérant pas de connaissances particulières*

*Emploi 1 : 400 à 427*

*Description des postes : Manœuvre, manutentionnaire, personnel chargé du nettoyage des locaux et/ou des abords*

*Emploi 2 : 415 à 442*

*Description des postes : Réceptionnaire marcs, lies, bascule, essoreur, manipulateur de matières premières, aide-laborantin*

### **Ouvriers et employés qualifiés**

*Salarié exécutant des tâches qualifiées, nécessitant un savoir-faire suffisant et/ou une connaissance sanctionnée par des diplômes de type CAP ou BEP et/ou une expérience*

*Emploi 1 : 423 à 450*

*Description des postes : Employé de bureau, dactylo*

*Emploi 2 : 430 à 457*

*Description des postes : Diffuseur, ouvrier d'entretien, tractoriste, conducteur d'engins, chauffeur de chaudière et de four, bouilleur, conducteur d'installation d'épépinage (ce poste, jumelé avec celui de chauffeur de four, peut ressortir d'un supplément de 10 points), filtration, réception et préparation des jus pour la déminéralisation, conducteur d'installation de dépollution*

*Emploi 3 : 437 à 464*

*Description des postes : Sténodactylo ou opératrice de saisie et traitement de texte. Concentration ou déminéralisation*

*Emploi 4 : 452 à 479*

*Description des postes : Chauffeur-bouilleur, bouilleur-évaporateur, grutier ou conducteur de pont roulant, mécanicien spécialisé, électricien spécialisé, chauffeur de camion, conducteur de l'installation de fabrication de tartrates ou de l'installation de fabrication d'engrais, laborantin, concentration et déminéralisation, concentration et filtration.*

*Emploi 5 : 460 à 487*

*Description des postes : Secrétaire sténodactylo (assurant la coordination des tâches administratives), agent commercial*

*Emploi 6 : 467 à 494*

*Description des postes : Aide-comptable*

---

### Ouvriers et employés hautement qualifiés

Ouvriers effectuant des travaux hautement qualifiés nécessitant une très bonne connaissance professionnelle. Ils agissent sur directive.

Emploi 1 : 474 à 501

Description des postes : Mécanicien hautement qualifié, électricien hautement qualifié, bouilleur chauffeur hautement qualifié, conducteur d'installation hautement qualifié

Emploi 2 : 489 à 516

Description des postes : Secrétaire de Direction, comptable n'établissant pas le bilan, chef d'équipe

### Agents de maîtrise et assimilé

504 à 531

Description des postes : Contremaître, comptable établissant le bilan, adjoint au chef de service

### Cadre de direction

Place sous les ordres directs de la Direction, il prend des initiatives dans les limites qui lui ont été fixées.

563 à 590

Description des postes : Chef de service

L'évolution de chaque salarié au sein de chaque tranche (400 à 427, 415 à 442, etc.) peut être décidée à l'occasion d'un entretien à l'initiative de l'une ou l'autre des parties au cours duquel la situation du salarié est examinée en tenant compte des cinq critères suivants, à savoir :

- la santé économique et financière de l'entreprise,
- l'expérience du salarié,
- la conscience professionnelle du salarié,
- le niveau de responsabilité du poste,
- la polyvalence du salarié.

La polyvalence signifie qu'un salarié embauché dans un type d'emploi doit pouvoir et avoir assumé, pendant une durée minimale de trois mois - continus ou non - notamment au moins l'une des fonctions décrites dans les types d'emplois précédents ou équivalents.

Dans l'hypothèse où un salarié est reconnu comme polyvalent et où son salaire correspond au plancher de la fourchette applicable, il lui est attribué 7 points supplémentaires.

En outre, à l'occasion de ces entretiens, le salarié peut être assisté, à sa demande, par un représentant du personnel.

## **B. Mode de calcul de la rémunération**

La rémunération horaire minimale conventionnelle de chaque salarié est évaluée en nombre de points ayant chacun la même valeur.

### **C.**

Mod. par Avenant n° 43, 8 juill. 2009, non étendu

Mod. par Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des distilleries coopératives Vinicoles.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC ;

FGSOA ;

FGA CFDT ;

SNCoA CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 44, 21 janv. 2010, non étendu

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des distilleries Coopératives vinicoles.

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGSOA ;*

*FGA CFDT ;*

*SNCoA CGC ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 45, 20 janv. 2011, non étendu*

*Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives viticoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGSOA ;*

*FGA CFDT ;*

*SNCoA CGC.*

*Mod. par Avenant n° 46, 5 juill. 2012, non étendu*

*Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives viticoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 47, 21 févr. 2013, non étendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives vinicoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO et syndicat FO Ingénieurs, Cadres et Techniciens ;*

*CFTC ;*

*FGA CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 48, 27 janv. 2014, non étendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération nationale des distilleries coopératives vinicoles.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC ;*

*FGA CFDT ;*

*SNCOA CFE CGC.*

*La valeur de ces points à la date de la signature du présent avenant est de 0,02232*

*(Avenant n° 43, 8 juill. 2009, non étendu) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, la valeur des points passera de 0,02232 à 0,02263.*

*(Avenant n° 44, 21 janv. 2010, non étendu) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la valeur des points passera de 0,02263 à 0,02274.*

*(Avenant n° 45, 20 janv. 2011, non étendu) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur des points passera de 0,02297 à 0,02338.*

*(Avenant n° 46, 5 juill. 2012, non étendu) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, la valeur des points est fixée à 0,02440.*

*(Avenant n° 47, 21 févr. 2013, non étendu) À compter du 1<sup>er</sup> février 2013, la valeur des points passera de 0,02440 à 0,02472.*

*(Avenant n° 48, 27 janv. 2014, non étendu) À compter du 1<sup>er</sup> février 2014, la valeur des points passera de 0,02472 à 0,02499.*

**D.** *La rémunération minimale conventionnelle se calcule en multipliant la valeur horaire déterminée ci-dessus par*

---

151,66.

### **E. Conditions d'emploi et de rémunération du personnel saisonnier**

Les conditions de rémunération et d'emploi du personnel saisonnier sont celles qui sont arrêtées par la Commission Mixte départementale concernant le personnel des exploitations relatives aux travaux des vendanges.

#### ***Avenant n° 49 du 23 janvier 2015***

[Non étendu]

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Distilleries Coopératives Vinicoles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO et Syndicat FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CGC.

##### **Article unique**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la valeur des points passera de 0,02499 à 0,02521.

#### ***Avenant n° 51 du 21 janvier 2017***

[Non étendu]

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Distilleries Coopératives Vinicoles.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO et le Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

CFTC Agriculture ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

##### **Article unique**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la valeur des points passera de 0,02521 à 0,02551.

#### ***Avenant n° 52 du 23 janvier 2019***

[Non étendu]

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNDCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO et le Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

CFTC Agriculture ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

##### **Article unique**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la valeur des points est fixée à 0,02615

#### ***Avenant n° 53 du 11 février 2021***

[Non étendu]

##### **Signataires :**



---

Organisation(s) patronale(s) :

FNDCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO et le Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

CFTC Agriculture ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

**Article unique**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la valeur des points est fixée à 0,02663

***Avenant n° 59 du 16 octobre 2024***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNDCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC Agriculture ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE-CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024, la valeur des points est fixée à 0,02981.

***Avenant n° 60 du 16 octobre 2024***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNDCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC Agriculture ;

UNSA Agriculture Agroalimentaire ;

CFE-CGC Agro.

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la valeur des points est fixée à 0,03011.

***Annexe II***

***Bulletin de paye***

Art. R. 143-2

***Annexe III***

***Agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres***

La présente annexe a pour but de fixer, dans les distilleries coopératives viticoles, dans leurs unions et dans les S.I.C.A. de distillation, les règles particulières applicables aux rapports entre les employeurs d'une part, et les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres d'autre part.

---

*Par agents de maîtrise, techniciens et assimilés, il faut entendre les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement ou de surveillance de personnel d'atelier de fabrication ou de transformation, de magasin ou de bureau ainsi que les agents n'ayant pas de fonction de commandement ou de surveillance, qui ont une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité équivalente.*

*Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle et reconnues équivalentes. Ils exercent par délégation de l'employeur ou du directeur s'il en existe un, un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont, dans la limite de leur fonction, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir le plan de travail et s'il y a lieu à le modifier.*

#### **Article 1er** **Rémunération**

*Les salaires et accessoires du salaire sont définis par la convention collective. Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au personnel d'encadrement.*

*A défaut d'être fixée en fonction de la durée réelle du travail, la rémunération des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres peut être établie forfaitairement d'un commun accord.*

*Cette rémunération forfaitaire comprend les dépassements individuels d'horaire laissés à leur propre initiative.*

#### **Article 2** **Période d'essai des contrats à durée indéterminée**

*La durée de la période d'essai maximum est fixée à :*

- 6 mois pour les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens.

*Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis d'un mois.*

*Avant la période d'essai, l'employeur adresse une lettre comportant les mêmes indications que celles d'une lettre d'engagement définitif.*

#### **Article 3** **Engagement définitif des contrats à durée indéterminée**

*À l'expiration de la période d'essai, l'employeur remettra sous huitaine au cadre, à l'ingénieur ou à l'agent de maîtrise ou au technicien dont l'engagement est devenu définitif, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :*

- la date de son entrée dans l'entreprise,
- la fonction occupée,
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification des emplois et de son coefficient individuel,
- la rémunération et ses modalités ainsi que l'horaire correspondant,
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé,
- éventuellement, toutes clauses particulières.

*L'intéressé devra retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite "lu et approuve" Tout cadre ou agent de maîtrise fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.*

#### **Article 4** **Frais de déplacement**

*Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé donnera lieu à indemnisation suivant des conditions définies par l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.*

#### **Article 5** **Contrat de travail à durée déterminée**

*Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient des dispositions des articles L. 122-1 à L. 122-3-15 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.

## **Article 6**

### **Priorité d'emploi**

*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'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Pendant cette période d'essai, le salarié percevra une rémunération correspondant à l'emploi occupé. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancien coefficient ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.*

*Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.*

## **Article 7**

### **Changement de résidence**

*En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, l'ingénieur, l'agent de maîtrise ou le technicien, les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) ainsi que les frais de déménagement 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 règle comme tel.*

*Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire 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 8**

### **Départ et mise à la retraite**

*En matière de retraite et de prévoyance, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions de l'article 32 de la Convention Collective.*

*Toutefois, tout cadre quittant volontairement la coopérative pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente annexe. Cette indemnité ne peut dépasser quatre mois de salaire. Le préavis dû par le salarié est identique à celui prévu par l'article 32.Ib de la convention.*

*S'agissant de la mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur, la durée du délai-congé est de trois mois.*

## **Article 9**

### **Assurance**

*Les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dont les fonctions comportent des risques particuliers soit du fait de déplacement, soit du fait de l'exercice des fonctions spécifiques, bénéficieront d'une assurance correspondante.*

## **Article 10**

### **Délai-congé - Délai de prévenance**

#### **Licenciement**

*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 notifié 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.*

## **Article 11**

### **Absence pour recherche d'un nouvel emploi**

*Pendant toute la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission, les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de 48 heures pour la démission et de 75 heures pour le congédiement.*

*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 salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.*

## **Article 12**

### **Indemnité de licenciement**

*Indépendamment du préavis, tout cadre ou agent de maîtrise ayant au moins trois ans de présence effective dans l'établissement recevra, s'il est congédié avant l'âge de la retraite fixé par la caisse de retraite à laquelle il adhère, une indemnité égale à un mois de traitement augmenté de 1/3 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 pris en considération est celui du régime général prévu à l'article 1 de la présente annexe.*

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

## **Article 13**

### **Maladie - Accident - Maternité**

*Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à une contre visite, les appointements du cadre ou de l'agent de maîtrise continuent à être payés pendant trois mois à plein tarif.*

*Par plein tarif il faut entendre le salaire fixe déterminé pour la durée du travail définie au premier alinéa de l'article 3, y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.*

*Les indemnités journalières légalement dues par la Mutualité Sociale Agricole ou par tout autre organisme d'assurance et de prévoyance, notamment ceux auprès desquels un contrat d'assurance a été conclu, devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.*

*L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le cadre pour se faire rembourser directement par la Mutualité Sociale Agricole ou tout autre organisme.*

*Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise son traitement lui sera versé pendant le congé légal de maternité sous déduction des prestations versées au titre de la sécurité sociale.*

*Le délai d'ancienneté ne jouera pas en cas d'accident du travail.*

## **Article 14**

### **Congés de formation et de maîtrise**

*Sous réserve de l'application de l'article L. 901 et suivants du Code du Travail pour la formation professionnelle, des congés spéciaux seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre.*

*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 ;*
- ces 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 5 années ;*
- l'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant la formation.*

---

## 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.

### Réduction du temps de travail

#### Accord du 19 mars 1999

[Étendu par arrêté du 2 juillet 1999, JO 17 juillet 1999]

#### Préambule

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires marquent leur volonté commune :

— que des négociations rapides s'engagent, dans chaque entreprise sur la mise en place de la loi n° 98-461 du 13 juin 98 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, ce avec ou sans la participation de l'État.

— que cet accord-cadre national s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises concernées, à l'exception des cadres dirigeants notamment ceux régis par l'Accord Paritaire National du 4 janvier 1996 réformé applicable à notre branche.

— de rechercher de nouvelles organisations du travail, pour améliorer et de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie familiale,

— de privilégier la création d'emplois supplémentaires durables sans toutefois dégrader les équilibres financiers et sociaux nécessaires à la pérennité des entreprises,

— d'assurer l'évolution des salariés(es) et leur promotion dans le cadre de la nouvelle organisation, suite à la mise en place de l'organisation et la réduction du temps de travail.,

— à ce titre la formation professionnelle doit être considérée par les partenaires sociaux, comme le moyen primordial de l'évolution des salariés et par effet de cause des entreprises,

— dans l'organisation du travail, de prendre en compte tous les aspects liés à l'amélioration des conditions de travail,

— d'étudier la possibilité d'élargir la dimension de cet accord dans les entreprises, en particulier :

— en ne se limitant pas aux niveaux d'embauche minima définis par la loi, ouvrant ainsi la perspective d'aides additionnelles,

— en envisageant la perspective d'une réduction du temps de travail supérieure à 10 % ou 15 %,

— d'associer largement les salariés à la mise en place de la RTT et de l'évolution de l'organisation du travail, et de prévoir la mise en place d'un comité de pilotage paritaire du suivi de l'application des accords, dont la

---

composition sera fixée par accord d'entreprise ou d'établissement,

— de donner les moyens nécessaires, aussi bien financier qu'en temps pour les responsables syndicaux s'occupant du dossier ORTT.

### **Article 1** **Champ d'application**

Sont concernés par le présent accord les salariés des distilleries coopératives vinicoles, les unions de coopératives de distillation vinicoles, et des SICA de distillation constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, à l'exclusion des cadres dirigeants, notamment ceux régis par l'accord paritaire national modifié du 4 janvier 1996 applicable à la branche, et qui souhaitent anticiper le passage aux 35 heures.

Le présent accord constitue un dispositif incitatif dont la mise en oeuvre implique une négociation et un accord collectif d'entreprise.

### **Article 2** **Rémunération**

*Cette question est réglée par les dispositions de l'avenant n° 28 de la convention collective (voir article 20 de la CCN).*

### **Article 3** **Durée**

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas de modification ou d'abrogation des dispositions de la loi du 13 juin 1998, ou plus généralement en cas de modifications législatives ou réglementaires.

Révision : Le présent accord pourra être révisé à tout moment, en tout ou partie de ses dispositions, par chaque partie signataire ou ayant adhéré. Aussi, les parties signataires conviennent de réexaminer ses dispositions dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales et réglementaires.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

La partie employeur doit engager la négociation dans un délai de 30 jours suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la demande de révision. À l'expiration de ce délai, la demande de révision sera caduque, à défaut d'accord.

En cas de révision, le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée. ; les avenants de révision signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives se substituent de plein droit aux stipulations de l'accord qu'ils modifient.

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès du service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, en application de l'article L. 132-8 du Code du travail. Le présent accord collectif présentant un tout indivisible, les parties signataires n'ont pas souhaité intégrer la possibilité d'une dénonciation partielle.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois. Ce délai de préavis court à compter du jour du dépôt au service pluri-départemental précité.

### **Article 4** **Mise en oeuvre de l'accord**

L'organisation et la réduction du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'ouvrir l'accès de cette négociation à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

#### **4.1**

Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre devront être mises en place par accord collectif d'entreprise entre les employeurs et les délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux bénéficieront d'un crédit d'heures syndicales supplémentaires aux obligations légales de 10 heures par mois jusqu'à la fin des négociations marquée par la signature d'un accord ou par le constat d'un désaccord.

Les délégués syndicaux pourront accéder à une formation spécifique d'une durée de 5 jours délivrée par leur orga-

---

nisation syndicale respective. Le maintien du salaire sera assuré par l'entreprise. Les frais liés à cette formation seront pris en charge par l'entreprise dans le cadre d'un budget forfaitaire divisé entre l'ensemble des délégués syndicaux, et ce jusqu'à une date butoir fixée par l'entreprise.

## 4.2

Dans les entreprises ou dans les établissements dépourvus de délégués syndicaux, quels que soient leurs effectifs, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, la conclusion d'accords collectifs sera réalisée par un ou plusieurs salariés de l'entreprise, ou de l'établissement, expressément mandatés par une organisation syndicale représentative.

L'employeur sera informé du nom du salarié mandaté étant précisé que le mandatement sera délivré par lettre recommandée avec AR préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation,
- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer la fédération mandante ainsi que les salariés sur l'état des négociations. De les consulter au terme de la négociation.

Le mandat prendra normalement fin :

- soit à la date de la signature de l'accord,
- soit à la date d'un retrait du mandat par le syndicat mandataire signifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusée de réception,
- soit à la date de rupture des négociations signifiée par lettre recommandée avec accusée de réception aux syndicats mandataires et aux salariés mandatés.

Les salariés mandatés, participant à la négociation des accords, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du Code du Travail.

La protection s'applique pendant la durée de la négociation ainsi que pendant une période de 6 mois suivants la fin du mandat.

Les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures syndicales supplémentaires aux obligations légales de 10 heures par mois jusqu'à la fin des négociations marquée par la signature d'un accord ou par le constat d'un désaccord.

Les salariés mandatés pourront accéder à une formation spécifique d'une durée de 5 jours délivrée par leur organisation syndicale respective. Le maintien du salaire sera assuré par l'entreprise. Les frais liés à cette formation seront pris en charge par l'entreprise dans le cadre d'un budget forfaitaire divisé entre l'ensemble des salariés mandatés, et ce jusqu'à une date butoir fixée par l'entreprise.

## 4.3

Que ce soit dans le cadre du 5.1 ou du 5.2 la participation à des négociations ne saurait constituer pour les personnes concernées un frein aux promotions ni au développement de carrière auxquelles ils pourraient prétendre par ailleurs.

## 4.4

Afin d'assurer une concentration constructive pour l'ensemble des parties concernées, il sera indispensable d'élaborer un accord de méthode définissant les modalités de la négociation prévue sur la réduction du temps de travail.

## Article 5

### Organisation et réduction du temps de travail

#### 5.1

#### Réduction du temps de travail

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 permet aux entreprises répondant à un certain nombre de conditions, de bénéficier d'aides forfaitaires dont le montant varie en fonction de l'ampleur des engagements de l'entreprise, soit dans une optique offensive (création d'emplois) :

- réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail portant le nouvel horaire à 35 heures hebdomadaires au plus avec 6 % au moins d'embauches,
- réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail à 33 heures et 9 minutes au plus avec 9 % au moins d'embauches,

soit dans une optique défensive (maintien d'emplois).

---

## 5.2

Les entreprises ou établissements pourront réduire le temps de travail dans le cadre hebdomadaire ou dans le cadre d'un cycle de travail, ou par modulation de type III dans les limites fixées à l'article 4-3, ou encore sous forme de jours de repos supplémentaires, ou enfin en combinant ces différents système d'organisation des horaires de travail.

## 5.3

### Modulation de type III

En application de l'article L. 212-2-1 du Code du Travail, dans la perspective du maintien ou de développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une nouvelle répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année pour faire face aux fluctuations d'activité.

La modulation de type III ou annualisation, permettant de faire varier la durée hebdomadaire du travail, et s'accompagnant nécessairement d'une réduction du temps de travail répond à la fois à l'activité saisonnière des distilleries coopératives vinicoles et aux dispositions législatives sur la réduction de la durée légale du travail à 35 heures <sup>(1)</sup>.

*(1) Exemple de nombre d'heures sur une année :*

*365 jours - 30 jours (5 semaines de congés payés) - 52 jours (repos hebdomadaire) - 11 jours fériés : 272 jours*

*272 jours : 6 = 45,33 x 35 = 1586,66 heures/an*

Toute entreprise peut avoir recours à la modulation dans le cadre d'accords collectifs d'entreprise, dans les conditions suivantes : la durée hebdomadaire maximale absolue du travail est de 48 heures dans la limite de 10 semaines par période annuelle de référence, cette période étant fixée en début de campagne, le point de départ de cette même période étant arrêté en fonction des périodes de rentrée de marcs et/ou des moûts.

Il est rappelé que la durée hebdomadaire moyenne maximale est de 46 h 00 sur 12 semaines consécutives.

Devront être prévus dans l'accord collectif d'entreprise :

- le calendrier et les modalités de mise en oeuvre,
- les garanties individuelles et collectives applicables aux salariés,
- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail (étant rappelé que la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une période de plus de 10 semaines),
- le délai de prévenance en cas de changement des horaires,
- les conditions de recours au chômage partiel.

## 5.4

### Conditions de travail

La nouvelle organisation du travail devra contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Pour ce faire, les membres du CHS-CT seront associés à la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Ils doivent être informés préalablement de toutes modifications de l'organisation du travail et devront donner leur avis au même titre que le comité d'entreprise ou d'établissement.

Ils devront analyser les nuisances et contraintes diverses afin d'éviter, au maximum, tout risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle et, d'une façon générale, tout risque encouru par les salariés pour leur santé et leur sécurité du fait de leur activité.

## Article 6

### Encadrement

Le personnel d'encadrement concerné par le présent accord cadre national, pour lequel la réduction du temps de travail ne pourra être effectuée de façon hebdomadaire, pourra bénéficier notamment des dispositions de l'article 5.2 du présent accord prévoyant d'organiser la RTT sous forme de jours de repos.

Ainsi, les entreprises souhaitant appliquer la RTT au personnel d'encadrement sur la base d'une réduction minimale de 10 % du temps de travail, devront négocier sur la base équivalente à 23 jours de repos, et ceci quelle soit la forme de la compensation. Les accords collectifs d'entreprise pourront mettre en place un CET en application des dispositions de l'article L. 227-1 du Code du travail.

## Article 7

### Formation professionnelle

Du fait de la réorganisation du travail, la formation professionnelle est le soutien à l'évolution des métiers et la reconnaissance des besoins en qualification.

Il faut donc adapter les modalités de formation pour une étude prévisionnelle des emplois et des métiers.

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, et des accords d'entreprise et d'établissement s'engagent à prendre en compte toutes les mesures en faveur de la promotion des femmes :

- embauches,



- 
- conciliation entre vie professionnelle et vie familiale,
  - évolution de carrière des femmes par la formation professionnelle,
  - possibilité d'emploi pour les femmes dans des activités ou professions habituellement occupées par des hommes.
- À cette fin, un bilan devra être réalisé au préalable.

## **Article 8**

### **Commissions de suivi**

#### **8.1**

#### **Commissions paritaires d'entreprise de suivi**

Conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les parties signataires mettront en place cette commission paritaire.

Cette commission sera destinataire des informations lui permettant le suivi, et notamment le respect des dispositions de l'accord de l'entreprise, selon les modalités à déterminer. Elle est également chargée de donner un avis sur l'organisation du travail.

#### **8.2**

#### **Commission paritaire nationale de suivi**

Cette commission paritaire composée des représentants des fédérations des organisations syndicales représentatives au plan national et des représentants de la FNDCV se réunit au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

## **Article 9**

### **Entrée en vigueur du présent accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du jour du dépôt au Service Départemental du Travail et de la Politique Sociale Agricole de Paris : 18 avenue Carnot - 94234 CACHAN.

## **Article 10**

### **Demande d'extension**

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Contrat de génération**

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

## **Garanties complémentaires de frais de santé**

*(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014)*

## **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)*

