

**Convention collective régionale**

IDCC : 1384. – **VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2006**  
RELATIF À L'ARTICLE C 21 PORTANT SUR LES BARÈMES  
DE SALAIRES MENSUELS SELON COEFFICIENT DE FONCTION

NOR : *ASET0651071M*

IDCC : 1384

La commission tripartite (définie à l'art. A 11) négocie 2 annexes à la convention collective qui déterminent :

1. La classification des emplois avec pour chaque emploi le coefficient hiérarchique applicable.

2. La valeur du point de base permettant le calcul du salaire mensuel de base et du point hiérarchique.

Le salaire horaire du coefficient 100 de la classification (1<sup>er</sup> poste d'embauche) est égal à la valeur du point de base.

Le salaire horaire d'un point hiérarchique (excédant le coefficient 100) est égal à la valeur du point de base divisé par 174.

Le salaire mensuel de base (coefficient 100) est égal à 152,25 fois la valeur du point pour 35 heures de travail effectif hebdomadaires.

*Exemple pour 2006*

Salaire horaire du coefficient 100 = valeur du point = 7,79 € en 2006.

Salaire horaire de chaque point hiérarchique excédant le coefficient 100 =  $7,79 \text{ €} / 174 = 0,04477 \text{ €}$ .

Salaire mensuel du coefficient 100 (pour 35 heures de travail effectif le 1<sup>er</sup> mois) =  $7,79 \text{ €} \times 152,25 \text{ h} = 1\,186,41 \text{ €}$ .

Salaire mensuel de base du 1<sup>er</sup> mois d'un salarié de coefficient 150 =  $([7,79 \text{ €} \times 152,25 \text{ h}] + [50 \text{ pts} \times 7,79 / 174]) \times 152,25 \text{ h} = 1\,527 \text{ €}$ .

Le salaire mensuel de base (pour 35 heures hebdomadaires), ainsi que l'accord de classification des emplois de chaque catégorie, est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise.

Pour tous les salariés, quelles que soient leur catégorie et la nature de leur contrat, le tarif horaire et le salaire de base majoré de celui des points hiérarchiques incluent, dès leur embauche, les sujétions :

Modulation ou variation possible de l'horaire hebdomadaire du travail normal sur le lieu du travail entre 0 heure, 21 ou 24 heures, et 40, 42 ou 44 heures en fonction des variations du volume de travail à effectuer et dans les limites convenues pour la modulation.

Trajets individuels ou collectifs indispensables pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir.

Présence durant l'horaire d'amplitude nécessairement plus important que les 35 heures du travail effectif hebdomadaire du fait d'éventuelles pauses (sauf lorsque celles-ci sont assimilées par la loi à du temps de travail) et du fait des temps de présence sur les lieux de travail nécessaires à l'habillage et au déshabillage (sauf lorsque ceux-ci sont assimilés par la loi à du temps de travail).

La rémunération de ces 3 contraintes ayant été intégrée dans le tarif horaire, elle est automatiquement prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, ainsi que des primes mensuelles calculées en heures de travail.

Une prime mensuelle d'intégration au poste est attribuée en complément du salaire mensuel de base à tous les salariés, quelles que soient leur catégorie et la nature de leur contrat, du fait d'une meilleure efficacité naturellement acquise après une période de présence effective au travail (connaissance des usages, modes opératoires et expérience). N'étant pas inhérente à la nature du travail réalisé, elle n'a donc aucun effet sur la rémunération horaire et n'est pas prise en compte pour le calcul de rémunération d'heures supplémentaires éventuelles ni des primes calculées en heures de travail. Son montant s'élève à 1,4 h par semaine (soit 6,09 h par mois) après une durée de travail de 1 à 3 mois selon l'emploi :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents d'encadrement ;
- 3 mois pour les cadres.

Ce montant (1,4 h par semaine, soit 6,09 h par mois) est porté à 2,33 heures par semaine (soit 10,15 h par mois) après 6 mois de présence dans l'entreprise, quelle que soit la catégorie. Cette prime PMIP est revalorisée en corrélation avec le salaire de base.

L'application des dispositions définies à l'article A 26 s'applique à toutes les mensualités dont le montant, primes incluses, serait globalement inférieure au SMIC. Au-delà de la durée légale du travail (horaire modulé ou non), les dispositions légales relatives aux heures supplémentaires s'appliquent.

L'employeur peut déplacer momentanément les salariés, en leur confiant des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Leur salaire sera maintenu durant cette situation momentanée. Toutefois, lorsque la fonction occupée sera supérieure à celle antérieurement réalisée, il leur sera pro-

visoirement appliqué, après 8 jours d'adaptation, la majoration et les avantages afférents à leur nouvelle fonction. Tout ouvrier, qui, de façon habituelle, cumule plusieurs emplois, sera classé dans la catégorie la plus élevée de ces emplois.

Les primes annuelles sont énoncées aux articles C 23 (fin d'année), C 24 (vacances) et C 25 (pour les agents d'encadrement et les cadres). Conformément à l'article A 26 les éléments de salaire ci-dessus énumérés ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions à la rémunération particulière acquise antérieurement, étant entendu cependant qu'ils ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués par application de la règle de non-cumul précisée à l'article A 26.

En cas de rupture du contrat en cours d'année pour décès ou licenciement non justifié par une faute grave ou lourde, toutes les primes conventionnelles doivent être considérées comme un élément de la rémunération acquise par le salarié au prorata du temps annuel de travail qu'il aura effectivement réalisé entre la date de la rupture de son contrat et la date d'échéance de la dernière prime payée.

En cas de rupture du fait du salarié ou justifiée par une faute grave ou lourde, le salarié ne peut par contre prétendre à aucun prorata de prime dès lors que son contrat est rompu avant la date d'exigibilité de la prime concernée.

Accord tripartite du 1<sup>er</sup> août 2006 (annule et remplace les articles C 21.1, C 21.2 et C 22.1).

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Union des maisons de Champagne.

**Syndicats de salariés :**

Intersyndicat des salariés du champagne CGT ;

Syndicat Force ouvrière du champagne (FO) ;

Syndicat de maîtrise, employés et cadres du champagne (SMECC).