

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^{ER} AOÛT 2006
RELATIF AUX AVANTAGES ACQUIS (ART. A 26.2)

NOR : ASET0651070M

IDCC : 1384

Article A 26.2

Avantages acquis et non-cumul : exemples

Le non-cumul d'avantages légaux, conventionnels et d'entreprise s'applique aux modalités d'application des 35 heures sans remettre en cause les accords d'entreprise ou d'établissement qui auraient été conclus antérieurement à celui-ci sur le même sujet.

Congés payés

Tout salarié du champagne peut exiger que les congés payés qui lui sont accordés (durée et indemnité) soient établis sur les bases prévues par la loi. Par contre, il ne peut pas revendiquer que certains avantages prévus par les accords « Champagne » viennent se cumuler avec d'autres nationalement applicables. Le plus avantageux lui est applicable sans cumul.

Rémunération

Tout salarié du champagne peut exiger que la rémunération qui lui est versée soit établie sur la base de la classification et de règles de salaires (barèmes, primes et autres) nationalement applicables ou déterminées par accord d'entreprise, mais il ne peut pas exiger l'application des accords paritaires ou tripartite « Champagne » en cumul d'autres éléments qui n'y figurent pas. Exemple : prime de fin d'année : tout salarié peut exiger que la rémunération qui lui est versée (mensuellement ou annuellement) soit globalement calculée à partir de tous les éléments définis par l'accord de classification des emplois et les éléments de salaires (barèmes, primes et autres)

résultant de la présente convention. Il ne peut pas par contre demander à bénéficier qu'un des éléments de calcul prévu dans la présente convention vienne se cumuler avec une rémunération individuelle attribuée dans l'entreprise plus importante que celle résultant du barème tripartite. C'est le calcul le plus avantageux pour le salarié qui lui est attribué sans qu'il lui soit possible, pour quelque cas que ce soit, d'en revendiquer le cumul.

Prévoyance sociale

Les régimes de prévoyance sociale obligatoires au titre de la présente convention (art. C 33 à C 36) prévoient que la participation de l'employeur au titre des garanties en cas de décès (capital et rentes) et en cas d'invalidité sont limitées à un maximum de 1,005 % des salaires. Cette disposition n'est pas un motif pour remettre en cause des avantages sociaux qui seraient préexistants dans l'entreprise même s'ils dépassaient le maximum fixé.

Au cas où le taux pris en charge par l'employeur au titre des garanties décès et invalidité dépasserait déjà le maximum fixé à 1,005 % des salaires, l'employeur est néanmoins tenu de souscrire à la rente de veuve, mais la totalité de la cotisation excédant le taux de sa participation plafonnée est retenue sur le salaire des salariés. Dans ce cas, une négociation doit intervenir avec les représentants des salariés afin de modifier (éventuellement) les régimes préexistants pour y substituer ceux prévus à la présente convention sans que cela puisse contraindre l'employeur à une majoration de sa contribution.

Accord tripartite du 1^{er} août 2006 (remplace celui du 13 septembre 1999).

Organisation patronale :

Union des maisons de Champagne.

Syndicats de salariés :

Intersyndicat des salariés du champagne CGT ;

Syndicat Force ouvrière (FO) du champagne ;

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