

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

IDCC : 7005. – **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS**

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2008
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : *AGRS0897074M*
IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

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

Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-10 du code du travail relatifs au temps partiel de droit commun et au temps partiel modulé.

Le recours au travail à temps partiel doit permettre aux entreprises de :

– s'adapter aux fluctuations d'activité ;

et aux salariés de :

– mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ;

- bénéficier d'une stabilité de la relation de travail et offrir un certain nombre de garanties légales et conventionnelles au niveau des conditions d'emploi et de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Dispositions relatives au travail à temps partiel

2.1. Recours au temps partiel

Le recours à des horaires à temps partiel est possible moyennant le respect des conditions prévues à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

2.2. Conclusion et exécution du contrat

Le contrat de travail doit être obligatoirement rédigé par écrit et comporter les mentions suivantes : qualification du salarié, éléments de rémunération, durée hebdomadaire ou mensuelle, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié, limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Toute modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

La durée hebdomadaire ou mensuelle, heures complémentaires comprises, d'un salarié à temps partiel doit être inférieure à la durée légale du travail. Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois peut être égal à 1/3 de l'horaire contractuel. Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat ne donnent lieu, ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donne lieu à un paiement majoré de 25 %.

Article 3

Dispositions relatives au temps partiel modulé

La modulation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel a pour objet de permettre la variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail dans les conditions qui suivent.

Des contrats de travail à temps partiel modulé pourront être conclus pour faire face aux fluctuations d'activité de l'entreprise en cours d'année sur les activités suivantes :

- ventes directes au caveau de vente notamment pendant la période estivale, lors des fêtes principales, à l'occasion de foires et salons et lorsque des salariés sont en congés payés ;
- service administratif, comptable et commercial en cas de surcharge d'activité : période des vendanges (gestions des apports journaliers, contrôle récapitulatif des apports, préparation et établissement des déclarations de récolte), préparation de l'assemblée générale ;
- chai en cas de surcroît de travail pendant la période des vendanges ou en raison d'une commande importante ou exceptionnelle.

3.1. Catégories de salariés concernés

Postes concernés :

- ouvriers et employés : ouvriers de cave, ouvrier de conditionnement manutentionnaire, ouvrier sur chaîne d'embouteillage ;
- ouvriers et employés qualifiés : aide-caviste, ouvrier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, employé de bureau, employé de caveau, secrétaire, aide-comptable ;
- ouvriers et employés hautement qualifiés : agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau, technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement.

3.2. Mentions du contrat de travail

Le contrat de travail devra mentionner : la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence, la durée minimale quotidienne et hebdomadaire.

3.3. Variation de l'horaire de travail

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier sur l'année à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat.

La variation de la durée de travail prévue au contrat ne pourra excéder 1/3 de cette durée, en plus ou en moins.

La durée du travail résultant de la variation de l'horaire ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

3.4. Modalités de décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié concerné sera décomptée chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salariés concernés auront accès aux informations nominatives les concernant.

3.5. Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle

La durée minimale de travail est fixée sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Elle est de 15 heures par semaine ou de 60 heures par mois.

3.6. Durée minimale journalière

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 2 heures consécutives. Dans ce cas, la seconde période de travail devra être au minimum de 2 heures consécutives.

Conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, chaque journée de travail ne peut comporter qu'une seule coupure. Celle-ci ne peut excéder 2 heures, sauf pour les caveaux de vente en fonction des heures d'ouverture.

3.7. Programmation indicative et information des salariés

La période de modulation correspond à une période de 12 mois.

Chaque salarié se verra remettre par écrit au moins un mois avant le début de la période de modulation, la programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

3.8. Modification de la programmation des horaires

En cas de modification de la programmation indicative, le salarié devra être informé au moins 7 jours calendaires à l'avance de cette modification.

3.9. Communication des horaires

Les horaires des salariés seront planifiés sur une base mensuelle et feront l'objet d'un affichage. Le salarié devra être informé de toute modification moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

3.10. Rémunération

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire. Elle est versée au terme de chaque mois travaillé.

Afin d'assurer au salarié à temps partiel modulé une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois. Toutefois, à la demande expresse du salarié la rémunération du salarié pourra ne pas être lissée.

Les heures complémentaires accomplies au cours d'un mois sont payées avec la rémunération de ce mois.

3.11. Bilan de la modulation

A la fin de la période de modulation ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu au cours de cette période, le total des heures de travail effectif depuis le début de la période de modulation est mentionné sur un document annexé au dernier bulletin de paye de la période de référence.

3.12. Modification de la durée prévue au contrat

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'employeur devra proposer au salarié la modification de la durée fixée au contrat. Sous réserve d'un préavis de 7 jours, et sauf opposition du salarié, le contrat de travail sera modifié de sorte qu'il corresponde à la durée moyenne réellement effectuée.

3.13. Embauche ou rupture du contrat en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail.

Article 4

Priorités d'accès aux autres emplois

Un accès prioritaire aux emplois à temps complet est réservé aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel. A cette fin, l'employeur informera les salariés concernés par courrier des postes disponibles et compatibles avec leur qualification professionnelle.

Article 5

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès du service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, rue Carnot, 94234 Cachan. L'accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Article 6

Non-dérogation

Il ne pourra être dérogé au présent accord par un accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés. Ainsi, les accords d'entreprise régulièrement conclus à la date du présent accord devront être adaptés en conséquence.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 février 2008.

(Suivent les signatures.)