

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2008
RELATIF AU TRAVAIL INTERMITTENT

NOR : *AGRS0897075M*

IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

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

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture et agroalimentaire (UNSA2A) ;

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. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail.

Le dispositif de travail intermittent vise à atteindre les objectifs suivants :

- prendre en compte la diversité des coopératives vinicoles et de leurs unions quant à leur effectif ainsi que la spécificité de leurs opérations qui subissent notamment de fortes fluctuations d'activités sur l'année ;
- réduire le recours au travail précaire et favoriser le développement de l'emploi au sein des entreprises par des contrats de travail à durée indéterminée ;

- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et les faire bénéficier ainsi d'un certain nombre de garanties légales et conventionnelles au niveau de leurs conditions d'emploi et de travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées, à temps partiel ou à temps complet, et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel dans les conditions définies ci-après.

Article 1^{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

Emplois concernés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place dans les caves coopératives et leurs unions afin de pourvoir des emplois permanents définis par la classification des emplois de la convention collective.

Eu égard à la nature et à la diversité des activités et des opérations, le recours à des contrats intermittents doit, en priorité, permettre de renforcer les services et les salariés en place et d'éviter un surcroît d'activité sur des périodes que l'entreprise peut prévoir car elles se renouvellent tous les ans (appui au vignoble selon saison, vendanges, vins nouveaux, tirages pour les vins mousseux, préparation de commandes, expéditions fêtes de fin d'année, ventes directes au caveau et dans diverses manifestations commerciales – foire, salon, préparation de l'assemblée générale, période des congés payés).

Les emplois concernés sont les suivants :

- ouvriers et employés (OE) : ouvrier de cave, ouvrier de conditionnement manutentionnaire, ouvrier sur chaîne d'embouteillage ;
- ouvriers et employés qualifiés (OEQ) : aide-caviste, ouvrier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, employé de caveau, employé de bureau, secrétaire, aide-comptable pour des travaux administratifs liés aux vendanges ou en complément d'un poste existant ;
- ouvriers et employés hautement qualifiés (OEHQ) : agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau, technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement.

L'embauche de salariés en contrat intermittent peut comprendre l'exercice d'activités polyvalentes (vignoble, chai, bureau, caveau de vente) au sein d'une même catégorie ou d'une autre catégorie. Le contrat de travail doit toutefois le préciser.

Article 3

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

Le contrat de travail doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié. Celle-ci ne peut être inférieure à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs. La période des congés payés dus au titre de la période de référence viendra s'ajouter à cette durée.

Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure à 800 heures dans les 2 cas suivants :

- soit sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur ;
- soit dans l'hypothèse où le salarié a des employeurs multiples et que sa durée de travail cumulé au service de ses divers employeurs lui ouvre droit à une couverture sociale.

La durée annuelle du travail sera répartie de façon à permettre au salarié concerné d'occuper un autre emploi. Cette possibilité figurera au contrat de travail ;

- les périodes de travail. Compte tenu de la nature et de la diversité des activités et des opérations, les périodes de travail se concentreront plus particulièrement :
 - de la fin de la taille aux vendanges pour le vignoble pour le poste suivant : technicien vignoble ;
 - période des vendanges (vinification et logement de la récolte) pour les postes suivants : ouvrier de cave, aide-caviste, secrétaire, technicien laboratoire, qualité, environnement ;
 - quelques jours dans l'année lorsqu'il s'agit de satisfaire des commandes importantes et/ou urgentes pour les postes suivants : ouvrier de conditionnement manutentionnaire, ouvrier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, technicien laboratoire, qualité, environnement ;
 - période estivale, fêtes de fin d'année, vacances scolaires, week-end incluant un pont pour assurer les ventes directes au caveau et dans diverses manifestations commerciales (foire, salon, etc.) pour les postes suivants : employé de caveau, agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau ;
 - période où est convoquée habituellement l'assemblée générale pour les postes suivants : employé de bureau, secrétaire, aide-comptable.

Les périodes de travail tiendront compte des engagements pris par le salarié chez un autre employeur.

Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin.

Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Le salarié suit l'horaire collectif du service où il est affecté et la durée du travail prévue par la programmation en cas d'annualisation du temps de travail.

Article 4

Rémunération

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

Afin d'assurer au salarié intermittent une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois. La rémunération sera lissée sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail. Toutefois, à la demande expresse du salarié, la rémunération du salarié pourra ne pas être lissée.

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

Pour chaque salarié concerné, l'employeur tient un compte de durée du travail et de rémunération pour chacun des mois de l'année.

Article 5

Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée minimale de travail prévue au contrat.

Le salarié devra être averti suffisamment à l'avance.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 25 %.

Article 6

Droit des salariés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet au prorata des heures travaillées. Ils bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 22 avril 1986 des caves coopératives et leurs unions.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté au temps de présence effectif, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Un salarié employé dans le cadre d'un contrat de travail intermittent à temps plein peut effectuer des heures supplémentaires si une semaine donnée il accomplit une durée de travail supérieure à la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 7

Congés payés

Les salariés intermittents bénéficient de congés payés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les congés ne pourront être pris pendant les périodes prévues au contrat de travail.

L'indemnité de congés payés, égale au 1/10 de la rémunération annuelle, sera versée :

- soit au fur et à mesure du paiement de la rémunération, qui sera ainsi majorée de l'indemnité de congés payés ;
- soit au terme de la période de référence, c'est-à-dire le 31 mai de chaque année.

Article 8

Formation

Les salariés intermittents ont accès aux actions de formation professionnelle. L'employeur recherchera, en accord avec les intéressés, les possibilités de répartir équitablement les temps de formation entre les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

Article 9

Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail intermittent, pour quelque cause que ce soit, est réglée par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 10

Priorités d'accès aux autres emplois

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

Article 11

Suivi et bilan

La commission paritaire nationale de la convention collective fera tous les ans un bilan de l'application du présent accord et procédera aux ajustements éventuellement nécessaires.

Article 12

Accords d'entreprise

Le présent accord s'impose aux caves coopératives et à leurs unions, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable. Ainsi, les accords d'entreprise régulièrement conclus à la date du présent accord devront être adaptés en conséquence.

Article 13

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès du service 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 14

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 février 2008.

(Suivent les signatures.)