

Convention collective

IDCC : 8216. – **EXPLOITATIONS VITICOLES**
(CHAMPAGNE DÉLIMITÉE)
(2 juillet 1969)

(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 168 DU 8 JUILLET 2009

NOR : *AGRS0997147M*
IDCC : 8216

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son groupement d'employeurs,

D'une part, et

Les syndicats de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube CGT ;
Les syndicats de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube CGT-FO ;
La fédération générale agroalimentaire de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube CFDT ;
La fédération régionale agroalimentaire Champagne-Ardenne CFE-CGC ;
Le syndicat agriculture de Champagne-Ardenne CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé du chapitre XIV est modifié de la manière suivante :

« DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES
AUX TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES »

Article 2

L'article 77 « Définition » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux techniciens, agents de maîtrise et cadres qui justifient d'une spécialité professionnelle, à qui l'employeur délègue son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise, et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

Ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification.

Diplômes, positionnement de l'emploi

La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et l'efficacité d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à condition qu'un emploi correspondant soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme. Tous les salariés ont la possibilité de faire connaître leur expérience professionnelle dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience (VAE). »

Article 3

L'article 78 est modifié de la manière suivante :

« Période d'essai ou d'adaptation

I. – Période d'essai

L'existence de la période d'essai est subordonnée à l'accord écrit des parties.

1. Durée de la période d'essai. »

Au *a* « Contrat à durée indéterminée » :

- les termes « agents d'encadrement » sont remplacés par « techniciens et agents de maîtrise » ;
- les termes « régisseur gérant » sont remplacés par « cadres ».

La suite de ce même article est modifiée de la manière suivante :

« *b*) Contrat à durée déterminée

Il est fait application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

2. Rupture de la période d'essai.

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties au cours de cette période, sous réserve que soient respectés les délais de prévenance stipulés à l'article 16.

II. – Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent dans l'entreprise est amené à changer fondamentalement de poste pour occuper un poste de classification supérieure,

l'employeur peut être amené à évaluer les compétences du salarié dans ses nouvelles fonctions pendant une période d'adaptation. Cette période permet également au salarié d'apprécier si le nouveau poste lui convient.

Afin de formaliser cette période d'adaptation, un avenant visant sa durée doit être signé entre les parties. La durée ne peut excéder celle prévue pour la période d'essai du salarié de même catégorie.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou des fonctions similaires. »

Article 4

Après l'article 78, est inséré un article 78 *bis* :

« Article 78 *bis*

Durée du travail

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise niveau I suivent l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures, incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée du travail définie, ainsi que les majorations légales.

Les techniciens et agents de maîtrise niveau II disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant. »

Article 5

L'article 79 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Classification des emplois de techniciens,
agents de maîtrise et cadres

Le cadre possède une large autonomie, doit être capable de prendre des initiatives permanentes, doit avoir de la méthode et faire preuve de discrétion professionnelle.

Techniciens et agents de maîtrise. – Personnel technique

Niveau I

Technicien 1^{er} échelon :

Salarié qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses.

Il agit à partir d'instructions fréquentes et précises sous la responsabilité de l'exploitant ou d'un cadre de niveau supérieur.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition et rend compte des décisions qu'il a prises.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA complété par une expérience significative apportant la maîtrise du métier.

Agent de maîtrise 2^e échelon :

Salarié chargé de façon permanente de répartir et surveiller les travaux d'une équipe de salariés qu'il encadre.

Il agit suivant des directives fréquentes et précises de l'employeur ou d'un cadre de niveau supérieur à qui il rend compte.

Il organise le travail de son équipe, auquel il participe et a la responsabilité des travaux effectués en rendement et qualité.

Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Il tient tous les renseignements nécessaires à la gestion et au suivi de traçabilité.

Il peut être amené à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel et à en référer à sa hiérarchie et au chef d'exploitation.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA complété par une expérience professionnelle significative apportant la maîtrise du métier.

Niveau II

Responsable technique 1^{er} échelon :

Salarié qui seconde le chef d'exploitation dans la direction technique de l'ensemble ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, suivant les orientations de l'exploitation sur lesquelles il est consulté.

Il assure la réalisation des travaux au moment opportun avec le souci permanent d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition et à la disposition de ses subordonnés.

Il peut participer à la gestion du personnel et collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il tient à jour toutes les informations nécessaires à la gestion des stocks.

Il peut être amené à participer aux achats et approvisionnements de l'exploitation.

Il a des contacts réguliers avec les partenaires extérieurs de l'entreprise dans le cadre de sa spécialité professionnelle.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA, complété par une expérience professionnelle significative apportant la maîtrise du métier.

Responsable technique 2^e échelon :

Salarié qui assure la bonne marche technique de l'ensemble ou d'un secteur d'activité sur l'exploitation.

Il dirige les travaux en fonction des objectifs définis en commun avec l'employeur.

Il est habilité à participer au recrutement et à la gestion du personnel saisonnier ; il collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il réalise les évaluations et propose les actions de perfectionnement du personnel dont il a la responsabilité.

Il participe aux achats et aux ventes des produits de l'exploitation.

Il rend compte régulièrement de sa gestion, des difficultés rencontrées et soumet des solutions qu'il propose de mettre en œuvre pour y faire face.

Les diplômes de référence pour cet emploi sont la licence professionnelle ou un diplôme d'ingénieur, complétés par une solide expérience professionnelle apportant la maîtrise du métier.

Personnel administratif

Niveau I

Secrétaire responsable 1^{er} échelon :

Salarié chargé de façon permanente de répartir et surveiller les travaux d'une équipe d'employés de bureau. Il agit suivant les instructions ou directives fréquentes et précises de l'employeur ou d'un cadre de niveau supérieur à qui il rend compte.

Il organise le travail de son équipe, y participe et a la responsabilité des travaux effectués et de leur qualité.

Il prépare les chèques et paie les factures.

Il se tient au courant des nouvelles technologies bureautique et de communication.

Il pratique deux langues étrangères dont l'anglais.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTS (secrétariat comptable) ou équivalent, complété par une expérience professionnelle significative et la maîtrise du métier.

Niveau II

Assistant administratif 1^{er} échelon :

Salarié qui seconde le chef d'exploitation dans la direction administrative de l'entreprise. Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur en fonction des orientations de l'exploitation.

Il planifie les travaux selon les échéances avec le souci d'optimisation dont il dispose et peut prendre, en l'absence de son supérieur, toute décision qu'il juge utile à la bonne marche de son secteur.

Il anime et encadre une équipe dont il assure la formation.

Il reçoit ou non délégation de signature.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTS (secrétariat comptable) ou équivalent, complété par une solide expérience et la maîtrise du métier.

Personnel commercial

Niveau II

Assistant commercial 1^{er} échelon :

Salarié chargé de mettre en œuvre la politique commerciale selon les directives de l'entreprise.

Il prospecte, visite la clientèle et organise les salons et les foires en France et à l'étranger.

Il propose et met en place des actions de marketing, de communication et de promotion auprès de la clientèle, afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise. Il rédige les mailings et gère le fichier client.

Il enregistre les commandes et s'assure de leur préparation.

Il suit les stocks et assure l'approvisionnement des dépôts.

Il pratique couramment deux langues étrangères dont l'anglais.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTS commercial ou équivalent, complété par une solide expérience professionnelle et la maîtrise du métier.

Attaché commercial 2^e échelon :

Salarié chargé d'élaborer une stratégie commerciale soumise à l'approbation de la direction.

Il crée une clientèle et en assure le suivi et le développement.

Il négocie les contacts de vente de champagne.

Il organise le planning entre le commerce et la production.

Il encadre une équipe de commerciaux.

Il pratique couramment deux langues étrangères dont l'anglais et possède de bonnes notions dans une 3^e langue.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une licence professionnelle ou d'un diplôme d'une école de commerce complété par une solide expérience et la maîtrise du métier.

Cadres

Niveau I

Responsable d'exploitation :

Cadre qui administre l'exploitation suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire l'exploitation suivant les options établies. Il peut embaucher et licencier le personnel.

Il est habilité à négocier et à engager la responsabilité de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il rédige les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité du personnel.

Il a la responsabilité de la comptabilité courante et rend compte périodiquement des résultats techniques, commerciaux, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'un diplôme d'ingénieur ou d'un diplôme équivalent, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises, complété par une solide expérience dans un poste à responsabilité.

Niveau II

Responsable d'exploitation :

Cadre qui assure seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique, administrative et commerciale de la totalité de l'entreprise.

En accord avec le propriétaire de l'entreprise, il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il a la responsabilité de la comptabilité et rend compte, notamment en fin d'exercice, des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'un diplôme d'ingénieur ou d'un diplôme équivalent, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises et de détenir une solide expérience permettant de maîtriser toutes les fonctions de l'entreprise. »

La grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification se présente de la manière suivante :

ANCIENNE CLASSIFICATION		NOUVELLE CLASSIFICATION	
Technique			
		Niveau I	
Agent d'encadrement 1 ^{er} degré	Coef. 185	Technicien 1 ^{er} échelon	Coef. 185
Création		Agent de maîtrise 2 ^e échelon	Coef. 195
		Niveau II	
Agent d'encadrement 2 ^e degré	Coef. 210	Responsable technique 1 ^{er} échelon	Coef. 210
Agent d'encadrement 3 ^e degré	Coef. 250	Responsable technique 2 ^e échelon	Coef. 250

ANCIENNE CLASSIFICATION		NOUVELLE CLASSIFICATION	
Cadres			
		Niveau I	
Création		Responsable d'exploitation	Coef. 270
		Niveau II	
Régisseur gérant	Coef. 300	Responsable d'exploitation	Coef. 300
Administratif			
		Niveau I	
Création		Secrétaire responsable 1 ^{er} échelon	Coef. 185
		Niveau II	
Maîtrise de bureau 2 ^e degré	Coef. 210	Assistant administratif 1 ^{er} échelon	Coef. 210
Commercial			
		Niveau II	
Création		Assistant commercial 1 ^{er} échelon	Coef. 210
		Attaché commercial 2 ^e échelon	Coef. 250

Article 6

L'article 80 « Rémunération » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les techniciens et agents de maîtrise du niveau I étant soumis à l'horaire collectif ont une rémunération déterminée en euros par heure.

Les techniciens, agents de maîtrise du niveau II et les cadres perçoivent une rémunération correspondant au forfait annuel ou mensuel conclu. Leur rémunération ne peut cependant être inférieure au seuil fixé par la convention collective.

La rémunération du personnel d'encadrement évolue en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés conformément à l'article 20. »

Article 7

Au 1^{er} alinéa de l'article 81 « Déplacements », les termes « selon le barème publié chaque année par l'administration des finances » sont remplacés par « dans la limite du barème publié chaque année par l'administration fiscale ».

Article 8

L'article 82 « Logement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si l'employeur exige que le personnel d'encadrement réside sur l'exploitation, le logement de fonction est attribué à titre gratuit, mais fait l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessus, en vue du paiement des cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail, le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci selon les conditions stipulées à l'article 29. »

Article 9

Au 1^{er} alinéa de l'article 83 « Maladie. – Accident de travail », les termes « l'intégralité du salaire uniforme de sa catégorie (base + forfait d'heures supplémentaires éventuel) » sont remplacés par « l'intégralité de son salaire ».

Article 10

Le 2^e alinéa de l'article 84 « Préavis » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « – 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau I ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau II ;
- 4 mois pour les cadres ».

Article 11

L'article 85 « Indemnités de licenciement » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « L'indemnité fixée à l'article 53 est majorée de :
- 3 % lorsque, au moment de son licenciement, l'intéressé est âgé de 50 à 55 ans ;
- 6 % lorsque, au moment de son licenciement, l'intéressé est âgé de 55 à 60 ans. »

Article 12

Le 1^{er} alinéa de l'article 86 « Recherche d'un nouvel emploi » est complété par les dispositions suivantes :

« 1 jour maximum par semaine limité à : ».

Article 13

Le 2^e alinéa de l'article 87 « Formation professionnelle » est supprimé.

Article 14

Après l'article 87 est inséré un article 87 *bis* :

« Article 87 *bis*

Retraite complémentaire et de prévoyance

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est affilié obligatoirement pour la retraite complémentaire, à la CAMARCA au titre du régime ARCCO et la CRCCA au titre du régime AGIRC, et, pour le régime de prévoyance, à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA) dont les sièges sont situés 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris. »

Article 15

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2009 et sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Marne.

Article 16

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 8 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)