

**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 31 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150353M  
IDCC : 1384

---

**EXPOSÉ DES MOTIFS**

Les soussignés sont signataires et/ou adhérents à la convention collective du Champagne.

La convention collective du Champagne repose sur un texte de base datant du 19 mai 1981 ayant fait l'objet au fil du temps de différentes modifications et compléments ainsi que de divers avenants et annexes.

Par ailleurs, elle s'analyse en un avenant régional à la convention nationale des vins et spiritueux du 13 février 1969 qui a subi également des évolutions et ajouts.

Ces conventions déclinent et complètent au niveau de la branche les dispositions législatives et réglementaires figurant principalement dans le code du travail et le code rural, dispositions dont le contenu a fait l'objet de modifications importantes et d'une recodification.

Ces textes ont été interprétés par la jurisprudence.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont entrepris un travail de mise à jour de la convention collective du Champagne. Les travaux de relecture du premier chapitre comprenant les articles de la série A, nouvellement intitulé « A. – Dispositions générales », étant achevés, il est apparu nécessaire de les faire immédiatement entrer en vigueur, sans attendre la fin des travaux de relecture des chapitres suivants.

Les soussignés adoptent les nouveaux articles A1 à A.46 joints qui forment ensemble le chapitre intitulé « A. – Dispositions générales » de la convention collective du Champagne. Ces articles viennent se substituer aux anciens articles énumérés ci-dessous qui se trouvent donc abrogés.

Sont abrogés les anciens articles de la série A1 « Tripartite du champagne », A2 « Convention collective du champagne », A3 « Droit syndical », A4 « Délégués du personnel », ainsi que l'article B372 « Hygiène et sécurité » et les articles C38 « Comité d'entreprise et commission d'aide aux vacances ».

**« A. – Dispositions générales**

Le présent avenant régional adapte la convention collective nationale des vins et spiritueux (CNVS) du 13 février 1969, ses avenants et annexes et remplace toutes les conventions collectives locales, avenants et annexes divers antérieurs.

Dans le texte ci-après, par « avenant régional », « convention collective » ou « convention collective du champagne », il convient d'entendre le présent avenant régional ainsi que tous ses avenants et annexes.

**Article 1<sup>er</sup>**

***Champ d'application***

**Article 1.1**

***Employeurs concernés***

La présente convention règle, sur le territoire de la Champagne viticole délimitée, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans des entreprises ou établissements dont l'activité principale est la champagnisation et/ou la commercialisation du champagne.

En conséquence, si dans une entreprise ou un établissement, une activité viticole est exercée accessoirement à l'activité principale de champagnisation et/ou de commercialisation de champagne, l'ensemble des activités relèvent de la présente convention.

A titre purement indicatif, ces activités ressortent principalement de la nomenclature NAF 1102A.

Est notamment exclu du champ d'application de la présente convention :

- tout employeur dont l'activité principale est agricole (viticole), telles que les coopératives viticoles qui sont à vocation agricole ;
- toute entreprise de commerce de gros de boissons (code NAF indicatif : 4634), sauf si son activité principale est la commercialisation de vins de champagne.

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention, son extension par arrêté du ministre du travail et du ministère de l'agriculture, afin de le rendre également applicable aux employeurs entrant dans son champ d'application professionnel et territorial mais n'adhérant pas à l'UMC.

Tout autre entreprise ou établissement peut appliquer volontairement tout ou partie de la présente convention sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables de la convention collective régissant son secteur d'activité.

## Article 1.2

### *Salariés concernés*

La présente convention s'applique à l'ensemble des salariés des employeurs entrant dans son champ d'application, peu important que ces salariés soient affiliés, en raison de leur activité dans l'entreprise, au régime général de sécurité sociale (salariés affectés aux travaux des caves et bureaux) ou à la mutualité sociale agricole (MSA) par application de l'article L. 722-20 du code rural (salariés affectés aux travaux viticoles).

Le régime conventionnel de tous ces salariés est donc harmonisé, par application à l'ensemble tant de la convention collective nationale des vins et spiritueux (CNVS) que du présent avenant régional, sous réserve :

- des règles de non-cumul visées à l'article A2.5 ;
- des dispositions particulières de la présente convention pouvant ne s'appliquer qu'à certaines catégories de personnel en raison d'une fonction ou d'une activité spécifique.

Les représentants de commerce statutaires (VRP), en raison de la spécificité de leurs fonctions, ne relèvent pas de la présente convention.

## Article 2

### *Commission tripartite du champagne*

## Article 2.0

### *Dispositions générales*

On appelle commission tripartite du champagne la réunion de 3 délégations représentatives des employeurs, d'une part, des syndicats de salariés du régime général et de salariés du régime agricole, d'autre part.

Ses origines remontent aux accords paritaires du champagne de 1936 et sa création officielle à 1942 :

- un accord tripartite est applicable à tous les salariés concernés par le champ d'application ;
- un accord paritaire général est applicable aux seuls salariés du régime général ;
- un accord paritaire vigne est applicable aux seuls salariés du régime agricole.

En 1981, les 3 conventions d'origine (vignes, caves et bureaux) ont été refondues en une seule qui a fait l'objet d'une actualisation en 2010-2011.

Le siège de la commission tripartite et son secrétariat sont assurés par les services de l'union des maisons de Champagne (UMC).

## Article 2.1

### *Délégation patronale*

Le ou les négociateurs de la délégation patronale sont désignés par l'union des maisons de Champagne (UMC).

Toute organisation syndicale d'employeurs ou association d'employeurs, sans être adhérent de l'UMC, peut adhérer à la présente convention.

Le président de la délégation patronale préside la commission tripartite du champagne.

## Article 2.2

### *Délégation salariale*

Chaque syndicat représentatif des salariés des activités viticoles, vinicoles et de commercialisation désigne son responsable de délégation (le titulaire) et 2 négociateurs supplémentaires (les suppléants).

Sauf accord contraire du président, le nombre maximal de membres de la délégation salariale est de 15.

Chaque négociateur salarié doit informer son employeur dès qu'il a connaissance de sa participation à une réunion de la commission tripartite et s'efforcer, en accord avec l'employeur, de réduire au minimum la gêne que son absence pourrait occasionner à la marche normale de l'entreprise.

Le temps passé à une réunion tripartite qui aurait été travaillé dans l'entreprise sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Après chaque réunion tripartite, l'UMC effectuera un remboursement forfaitaire par syndicat représenté pour son (ses) négociateur(s) titulaire(s) ou suppléant(s) présent(s) ayant un employeur situé hors de l'agglomération du lieu de réunion. Ce remboursement est calculé sur la base du tarif kilométrique fiscalement admis pour une voiture 8 CV appliqué à la distance constatée pour le(s) transporter aller-retour.

## Article 2.3

### *Réunions de la commission tripartite*

La commission tripartite peut tenir 3 types de réunions :

#### 2.3.1. Commission tripartite générale

La commission tripartite générale, composée des négociateurs employeurs et des négociateurs salariés titulaires et suppléants, est convoquée au moins 1 fois par an, sur demande de l'une des délégations comportant obligatoirement l'ordre du jour précis des sujets dont l'examen est sollicité.

D'autres personnes peuvent assister à ces réunions sur autorisation du président.

#### 2.3.2. Commission tripartite restreinte

Lorsque les sujets abordés sont urgents ou ne nécessitent pas une négociation approfondie, la commission tripartite peut se réunir sur convocation des seuls négociateurs titulaires salariés et des négociateurs employeurs, sur demande de l'une des délégations formulée comme prévu ci-dessus.

Tout ou partie des autres négociateurs et d'autres personnes peuvent assister à ces réunions sur autorisation du président.

#### 2.3.3. Commission tripartite restreinte de conciliation

Cette commission régionale est mise en place et fonctionne selon les modalités prévues par la convention nationale des vins et spiritueux (actuellement, art. 51) et statue sur les thèmes et selon les conditions qu'elle prévoit.

## Article 2.4

### *Durée et révision*

#### 2.4.1. Durée

La présente convention est conclue pour 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Elle se renouvelle, ainsi que ses avenants et annexes, par tacite reconduction pour la même durée, sauf refus de renouvellement notifié par l'une des organisations représentatives signataires (ou qui y a adhéré) avec un préavis de 6 mois avant l'expiration de son terme annuel.

Le non-renouvellement peut porter sur un ou plusieurs articles de la présente convention (accords, avenants et annexes). Le(s) article(s) dénoncé(s) reste(nt) en vigueur jusqu'à la signature de nouvelles dispositions venant s'y substituer et, au plus tard, jusqu'au terme de la période à durée déterminée de 1 an en cours.

#### 2.4.2. Révision

La révision de la présente convention (accords, avenants et annexes) peut être demandée par chaque organisation syndicale représentative qui l'a signée ou qui y a adhéré.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la négociation, mais seules celles ayant adhéré ou signé le texte dont la modification est envisagée peuvent signer l'avenant de révision.

## Article 2.5

### *Accords et avantages antérieurs*

La présente convention (accords, avenants, annexes) ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages de quelque nature qu'ils soient (salaires ou primes habituellement perçus et avantages individuels utilisés) acquis antérieurement à sa date de signature.

Les avantages reconnus par la présente convention (accords, avenants, annexes) ne peuvent cependant s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet ou la même cause ; les droits des salariés s'analysent donc en déterminant pour les avantages ayant le même objet ou la même cause, et avantage par avantage :

- les droits tels qu'ils résultent du droit du travail applicable ;
- les droits tels qu'ils résultent de la convention nationale des vins et spiritueux ;
- les droits tels qu'ils résultent de la présente convention ;
- les droits tels qu'ils résultent des accords éventuels d'entreprise.

En considérant toujours les avantages ayant le même objet ou la même cause, et avantage par avantage, ce sont les droits les plus avantageux pour l'ensemble du personnel qui sont applicables sans qu'il soit possible, pour quelque cause que ce soit, d'en revendiquer le cumul.

Par exemple, il n'est pas possible de demander que certaines dispositions d'une autre convention soient applicables aux éléments de salaires ou avantages dont le personnel bénéficie au titre de la présente convention collective.

### Article 3

#### *Droit syndical*

Les dispositions figurant aux articles 3.1 à 3.6 ont pour objet de rappeler les principales règles du code du travail, sous réserve de clauses particulières ci-dessous ou accord ou usage d'entreprise plus favorables.

### Article 3.1

#### *Section syndicale*

##### 3.1.1. Création (art. L. 2142-1 et L. 2131-1 du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, tant collectif qu'individuel, des personnes visées par leurs statuts.

##### 3.1.2. Cotisations (art. L. 2142-2 du code du travail)

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

##### 3.1.3. Tracts (art. L. 2142-4 du code du travail)

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

##### 3.1.4. Panneaux d'affichage (art. L. 2145-5 et L. 2143-3, al. 1, du code du travail)

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

##### 3.1.5. Contenu des affiches, publications et tracts

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

##### 3.1.6. Local

###### 1. Dans les entreprises ou établissements de 200 salariés et moins

Les sections syndicales pourront utiliser le local du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) selon des modalités à convenir entre eux.

###### 2. Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés (art. L. 2142-8 du code du travail)

L'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

###### 3. Dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus (art. L. 2142-8 du code du travail)

L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

##### 3.1.7. Réunions dans l'entreprise

###### 1. Hors du temps de travail (art. L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail)

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

###### 2. Pendant le temps de travail

Dans la limite de 1 heure par trimestre, éventuellement répartie en 2 fois, les délégués syndicaux pourront demander à l'employeur une réunion d'information des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail.

A l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation, le temps passé à ces réunions est décompté comme une absence non rémunérée, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable.

Les délégués syndicaux conviennent avec l'employeur de la date, de l'heure et du lieu de réunion ; si les syndicats souhaitent tenir des réunions séparées, l'employeur met à leur disposition plusieurs locaux. Les sujets abordés doivent rester d'ordre syndical et les salariés sont libres d'y assister ou de rester à leur poste de travail.

La responsabilité entière de l'organisation sera laissée aux délégués syndicaux, notamment en matière de sécurité (incendie, bris de matériels, dégâts divers), de discipline, de respect de l'opinion des participants.

Sauf autorisation préalable et expresse de l'employeur, aucune personne étrangère à l'entreprise ne pourra ni participer, ni assister à ces réunions ; toutefois, l'autorisation sera accordée pour toute demande concernant un responsable syndical du champagne.

L'employeur peut assister à ces réunions, mais ne doit pas intervenir pendant l'heure réservée aux syndicats, sauf accord de ceux-ci ; il peut par contre réaliser une information du personnel lors d'une réunion organisée avant ou après celle des syndicats.

### 3.1.8. Réunions statutaires des organisations syndicales

Les salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficieront d'une autorisation d'absence non rémunérée de leur employeur, s'ils en font la demande au moins 1 semaine à l'avance accompagnée d'un justificatif écrit du syndicat. Les parties s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

### 3.1.9. Mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales (art. L. 2135-7 et L. 2242-9-1 du code du travail)

Avec son accord exprès, un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces mises à disposition feront l'objet d'une information par l'employeur lors de la négociation annuelle et, si l'employeur n'y est pas soumis, aux salariés qui en font la demande.

## Article 3.2

### *Délégués syndicaux*

#### 3.2.1. Désignation

##### 1. Dans les établissements ou entreprises qui emploient moins de 50 salariés (art. L. 2143-6 du code du travail)

Les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

##### 2. Dans les établissements ou entreprises qui emploient 50 salariés ou plus (art. L. 2143-3 et R. 2143-3 du code du travail)

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites légales, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur. Il est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

##### 3. Dans les entreprises de 500 salariés et plus (art. L. 2143-4 du code du travail)

Tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins 1 élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est choisi comme indiqué au paragraphe précédent.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (art. L. 2143-1 du code du travail).

L'employeur peut contester la désignation d'un délégué syndical dans le délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de désignation (art. L. 2143-8 du code du travail).

#### 3.2.2 Prérogatives

Les délégués syndicaux exercent l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail, notamment celles figurant :

- aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, concernant la négociation obligatoire en entreprise ;
- aux articles L. 3312-5, L. 3322-6 et L. 3332-4 du code du travail concernant la négociation d'accords d'épargne salariale ;
- à l'article L. 2281-5 concernant le droit à l'expression des salariés ;
- à l'article L. 2315-10 concernant la possibilité d'assister les délégués du personnel, sur leur demande.

Dans ses interventions auprès de l'employeur, notamment lorsqu'il assiste les délégués du personnel à leur demande, le délégué syndical peut, uniquement dans les occasions exceptionnelles et sur demande formulée, sauf cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

### 3.2.3. Moyens

#### 1. Crédit d'heures (art. L. 2143-13 du code du travail)

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements ou entreprises de moins de 50 salariés, le mandat de délégué syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

#### 2. Utilisation (art. L. 2143-17 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

#### 3. Déplacements et circulation (art. L. 2143-20 du code du travail)

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### 3.2.4. Délégué syndical central (art. L. 2143-5, al. 1, 2, 3, 4 et 15, du code du travail)

#### 1. Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus (art. L. 2143-5, al. 4, du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

#### 2. Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus (art. L. 2143-5, al. 1, et L. 2143-15 du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement, qui dispose d'un crédit de 20 heures par mois.

## Article 3.3

### *Représentant syndical au comité d'entreprise*

#### 3.3.1. Désignation

##### 1. Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises (art. L. 2143-22 du code du travail)

Le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

##### 2. Dans les entreprises de 300 salariés et plus (art. L. 2324-2 du code du travail)

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

#### 3.3.2. Prérogatives (art. L. 2143-22 et L. 2324-2 du code du travail)

Le représentant syndical est destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

Il assiste aux séances du comité avec voix consultative.

### 3.3.3. Moyens (art. L. 2325-6 du code du travail)

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, le crédit d'heures du représentant syndical au comité d'entreprise est fixé à 20 heures par mois. Il est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## Article 3.4

### *Représentant de la section syndicale*

#### 3.4.1. Désignation (art. L. 2142-1-1, al. 1, du code du travail)

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

#### 3.4.2. Prerogatives (art. L. 2142-1-1, al. 2, du code du travail)

Il bénéficie des mêmes prerogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

#### 3.4.3. Moyens (art. L. 2142-1-3 du code du travail)

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps fixé à 4 heures par mois est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## Article 3.5

### *Protection en cas de rupture du contrat*

La protection spécifique et la procédure particulière de rupture du contrat qui en découle, prévues par le code du travail en faveur des salariés protégés, s'appliquent aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux représentants de la section syndicale.

## Article 3.6

### *Congés de formation économique, syndicale et sociale*

#### 3.6.1. Principe (art. L. 2325-44, L. 4614-15, L. 3142-7 et suivants du code du travail)

Peuvent bénéficier selon les conditions et modalités prévues par le code du travail et celles stipulées ci-après :

- du congé de formation économique, les membres titulaires du CE ;
- du congé de formation CHSCT, les représentants du personnel au CHSCT ;
- du congé de formation économique et sociale ou du congé de formation syndicale, l'ensemble du personnel.

#### 3.6.2. Cumul des jours de congés de formation (arrêté du 7 mars 1986)

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année civile par l'ensemble des salariés au titre des trois congés de formations visés au A361 ne peut pas dépasser les maxima suivants.

EFFECTIF de l'entreprise	NOMBRE MAXIMUM de jours de congés tous motifs cumulés	EFFECTIF de l'entreprise	NOMBRE MAXIMUM de jours de congés tous motifs cumulés
1 à 24	12 (*)	199 à 499	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) de 25 salariés au-delà de 199 : (499 s = 240 j)
25 à 49	24		
50 à 74	36	500 à 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 50 salariés au-delà de 500 : (999 s = 360 j)
75 à 100	48		
101 à 124	60	1 000 à 4 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 100 salariés au-delà de 1 000 (1 500 s = 840 j)
125 à 149	72		
150 à 174	84	> 4 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 200 salariés au-delà de 4 999
175 à 199	96		
(*) Pour les entreprises de 1 à 24 salariés, les 12 jours sont portés à 18 jours pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.			



### 3.6.3. Modalités spécifiques

#### 1. Congé de formation économique des membres titulaires du CE (art. L. 2325-44 du code du travail)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de placements) est pris en charge par le comité d'entreprise sur sa dotation de fonctionnement.

#### 2. Congé de formation des représentants du personnel au CHSCT (art. L. 4614-14 et suivants et R. 4614-34 et suivants du code du travail)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la durée de cette formation est limitée à 5 jours par stagiaire et par mandat.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de déplacements) est pris en charge par l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

#### 3. Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale (art. L. 3142-13 et suivants du code du travail)

Conformément à l'article L. 3142-13 du code du travail, ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Les parties considèrent que tel est notamment le cas pendant les périodes de vendanges.

Dans les limites d'effectifs bénéficiaires et sous réserve de la fourniture de l'attestation de fréquentation effective du stage, le maintien du salaire brut des stagiaires en congé de formation économique et sociale ou en congé de formation syndicale s'effectue :

- dans les entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite légale (tous motifs cumulés) de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours ;
- si ce montant est insuffisant ou dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le nombre de congés accordés (tous motifs cumulés) dans l'année civile ne dépasse pas le nombre de délégués du personnel titulaires, sur la base de 50 % du salaire brut, sous déduction des éventuelles bourses accordées et de la mise en œuvre éventuelle de la prise en charge à concurrence de 0,08 % visée ci-dessus.

Toutefois, la durée indemnisable de 12 jours ouvrés à demi-salaire pourra être bloquée sous forme de 6 jours ouvrés intégralement payés selon la règle du maintien du salaire.

Si et seulement si son budget de fonctionnement le lui permet, le comité d'entreprise prend en charge 50 % du coût de ce maintien partiel ou total de salaire au-delà de la limite de 0,08 % visée ci-dessus.

#### 4. Priorités

En cas de pluralité de demandes, l'ordre de priorité est le suivant :

- congé de formation des représentants du personnel au CHSCT ;
- puis congé de formation des membres titulaires du comité d'entreprise ;
- puis congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Pour un même motif, c'est l'ordre chronologique de présentation des demandes qui prime, en particulier les demandes reportées.

#### 5. Modalités pratiques

Dans sa demande, le salarié précise :

- la date et la durée de l'absence ;
- l'objet de la formation sollicitée ;
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session ;
- le coût du stage.

Dans sa réponse, l'employeur précise :

- son acceptation, son refus motivé ou sa décision de report du stage ;
- les modalités de financement du stage ;
- les modalités de maintien ou pas du salaire.

#### Article 3.7

##### *Sécurité pendant les grèves*

En cas de cessation du travail, les organisations syndicales s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des installations, ainsi que des matières premières et marchandises périssables.



Les services de sécurité indispensables seront définis sur le plan de chaque établissement par accord collectif.

#### Article 4

##### *Institutions représentatives du personnel et CHSCT*

#### Article 4.1

##### *Elections*

##### 4.1.1. Principe

Les élections des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel, des membres élus du comité d'entreprise/établissement et du CHSCT se préparent et se déroulent selon les modalités et conditions prévues par le code du travail.

Les seuils de mise en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct sont les suivants :

- délégués du personnel : 11 salariés ;
- comité d'entreprise/d'établissement : 50 salariés ;
- CHSCT : 50 salariés.

##### 4.1.2. Modalités spécifiques concernant les élections de délégués du personnel

Dans un établissement viticole distinct, le seuil de désignation d'un délégué du personnel est abaissé à 8 salariés du collège ouvriers vigneron.

L'établissement viticole distinct se détermine comme suit :

Cas n° 1 : établissement viticole distinct de l'établissement principal

Dans les entreprises exerçant leur activité au sein de 2 établissements distincts (l'un viticole, l'autre principal), l'effectif de chaque établissement est pris en compte séparément pour déterminer le nombre de délégués du personnel. Si l'effectif de l'un et/ou l'autre établissement n'atteint pas respectivement 8 ou 11 salariés, c'est l'effectif global de l'entreprise qui est pris en compte.

Cas n° 2 : exploitation viticole organisée par établissements viticoles distincts

Dans les entreprises où le travail est organisé en établissements viticoles distincts, chacun d'eux est à considérer séparément pour déterminer s'il doit y avoir des délégués du personnel spécifiques.

#### Article 4.2

##### *Délégués du personnel*

##### 4.2.1. Composition (art. L. 2315-8 et L. 2315-10 du code du travail)

Lors des réunions de délégués du personnel, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs, sans qu'ensemble leur nombre dépasse celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

##### 4.2.2. Prerogatives (art. L. 2313-13 et L. 2313-16 du code du travail)

Les délégués du personnel exercent l'ensemble des prerogatives prévues par le code du travail.

En particulier, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que de la convention nationale des vins et spiritueux et de la présente convention ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, d'exercer les attributions du comité d'entreprise ;

En l'absence de CHSCT, d'exercer les attributions du CHSCT.

##### 4.2.3. Moyens

##### 1. Crédit d'heures (art. L. 2315-1 du code du travail)

Chaque délégué du personnel titulaire dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps ne peut excéder :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les autres entreprises.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

## 2. Utilisation du crédit d'heures (art. L. 2315-11 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

## 3. Affichage (art. L. 2315-7 du code du travail)

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des locaux de travail.

## 4. Local (art. L. 2315-6 du code du travail)

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

### 4.2.4. Réunions (art. L. 2315-8 du code du travail)

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins 1 fois par mois.

Sur leur demande, ils sont également reçus :

- collectivement, en cas d'urgence ;
- individuellement, soit par catégorie, par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

## Article 4.3

### *Comité d'entreprise (CE)*

#### 4.3.1. Composition (art. L. 2324-1, L. 2325-1 et L. 2324-2 du code du travail)

Le comité d'entreprise comprend :

- l'employeur qui préside et peut être assisté de 2 collaborateurs, ces derniers ayant voix consultative ;
- une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants, ces derniers ayant voix consultative ;
- les représentants syndicaux au comité d'entreprise, ayant voix consultative.

#### 4.3.2. Prérogatives (art. L. 2323-1, al. 1, et L. 2323-83, al.1, du code du travail)

Le comité d'entreprise exerce l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail :

En particulier, le comité d'entreprise :

- a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement.

#### 4.3.3. Moyens

##### 1. Crédit d'heures (art. L. 2325-6 du code du travail)

Chaque membre élu titulaire du comité d'entreprise dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps ne peut excéder 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

##### 2. Utilisation du crédit d'heures (art. L. 2325-7 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

##### 3. Affichage (art. L. 2142-3 du code du travail)

Le comité d'entreprise dispose de ses propres panneaux d'affichage.

##### 4. Local (art. L. 2325-12 du code du travail)

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

##### 5. Déplacements et circulation (art. L. 2325-11 du code du travail)

Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions :

- durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;

- tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

#### 4.3.4. Réunions (art. L. 2325-14 et L. 2326-3 du code du travail)

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, le comité d'entreprise se réunit :

- au moins 1 fois tous les 2 mois, dans les entreprises de moins de 150 salariés et sans DUP ;
- au moins 1 fois par mois, dans les entreprises d'au moins 150 salariés et dans celles de moins de 150 salariés avec DUP.

#### 4.3.5. Budget œuvres sociales

##### 1. Contribution de base

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales se détermine conformément au code du travail. Toutefois, son montant annuel ne peut pas être inférieur à 1,5 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

##### 2. Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants

La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation est égale, pour l'année civile et par salarié, à 4,14 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> juillet. Elle est réservée aux salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusive) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au comité d'entreprise ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire.

##### 3. Entreprise/établissement d'au moins 50 salariés sans comité d'entreprise/d'établissement ou sans délégués du personnel

Dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise/d'établissement, le(s) délégué(s) du personnel assure(nt), conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales, quelles qu'en soient la forme et la nature.

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales et la contribution supplémentaire pour les vacances des enfants sont déterminées comme s'il existait un comité d'entreprise. Les fonds sont versés sur un compte indépendant, intitulé « comité d'action sociales (CAS) », géré conjointement par l'employeur et le(s) délégué(s) du personnel.

Dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de délégué(s) du personnel, l'employeur devra consacrer les mêmes montants en œuvres sociales ou culturelles en faveur des salariés.

#### 4.3.6. Comité d'établissement, comité central d'entreprise (art. L. 2327-1 du code du travail)

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

#### Article 4.4

##### *Délégation unique du personnel au comité d'entreprise (DUP CE)*

##### 4.4.1. Mise en place (art. L. 2326-1 du code du travail)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés mais de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise, que les délégués du personnel constituent la délégation unique au comité d'entreprise.

##### 4.4.2. Prérogatives (art. L. 2326-3, al. 1, du code du travail)

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

##### 4.4.3. Moyens (art. L. 2326-3, al. 3, du code du travail)

Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, 20 heures par mois.

## Article 4.5

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

#### 4.5.1. Composition (art. L. 4613-1, al. 1, du code du travail)

Le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

#### 4.5.2. Prérogatives (art. L. 4612-1 du code du travail)

Le CHSCT exerce l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail.

En particulier, le CHSCT a pour missions :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

#### 4.5.3. Moyens

##### 1. Crédit d'heures (art. L. 4614-3 du code du travail)

Chaque membre élu du CHSCT dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps ne peut excéder :

- 2 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

##### 2. Utilisation du crédit d'heures (art. L. 4614-6 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

##### 3. Autres moyens (art. L. 4614-9, al. 1, du code du travail)

Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

#### 4.5.4. Réunions (art. L. 4614-7 et L. 4614-10 du code du travail)

Le CHSCT se réunit :

- au moins tous les trimestres, à l'initiative de l'employeur ;
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- à la demande motivée de 2 membres élus du comité.

## Article 4.6

### *Protection en cas de rupture du contrat (art. L. 2411-1 et suivants)*

La protection spécifique et la procédure particulière de rupture du contrat qui en découle, prévues par le code du travail en faveur des salariés protégés, s'appliquent aux délégués du personnel, aux membres de la DUP et aux membres élus du comité d'entreprise et du CHSCT. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UMC.

#### **Syndicats de salariés :**

ISC CGT ;

FRAACA CFE-CGC.