

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 74 DU 5 AVRIL 2012

NOR : AGRS1297142M

IDCC : 7005

Entre :

La CCVE,

D'une part, et

La FGTA FO et le syndicat national FO des ingénieurs, cadres et techniciens ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles de la convention collective et de son annexe III sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. L'article 15 « Période d'essai » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Période d'essai

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les OE et les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'une autre coopérative vinicole ou union, la période d'essai peut être réduite ou supprimée.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, sauf pour les OE, à condition que :

- le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;

- de respecter un délai de prévenance de :
 - 1 semaine pour les OEQ et les OEHQ ;
 - 2 semaines pour les TAM ;
- d’obtenir l’accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d’essai ne pourra en aucun cas être supérieure à :

- 1 mois pour les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

3° L’employeur peut mettre fin à la période d’essai à tout moment et jusqu’au dernier jour de cette dernière. Dans ce cas, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d’essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d’essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l’entreprise est inférieure à 8 jours.

4° L’embauche d’un salarié en contrat à durée déterminée peut comporter une période d’essai. La durée de cette période est celle figurant à l’article L. 1242-10 du code du travail.

5° Les périodes d’essai prévues ci-dessus se décomptent :

- en jours calendaires pour la période prévue en jours ;
- en semaines civiles ou mois calendaires pour la période prévue en semaines ou en mois. »

2. L’article 27 « Départ et mise à la retraite » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Départ à la retraite

1° Tout salarié quittant volontairement l’entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter un préavis fixé à :

- 1 mois lorsque l’ancienneté est de moins de 2 ans ;
- 2 mois lorsque l’ancienneté est d’au moins 2 ans.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l’employeur sa décision.

A condition d’avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- moins de 20 ans d’ancienneté : 1/10 de mois par année d’ancienneté ;
- à partir de 20 ans d’ancienneté : 1/10 de mois par année d’ancienneté plus 1/4 de mois par année d’ancienneté au-delà de 20 ans ;

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, 1/3 des 3 derniers mois de salaire brut, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata.

2° La mise à la retraite du salarié par l'employeur, soit avec l'accord du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, soit dans le cadre d'une mise à la retraite d'office à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

3. L'article 47 « Délai-congé. – Indemnité de licenciement » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 47

Préavis. – Indemnité de licenciement

1° a) Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial. Le préavis sera porté à 2 mois lorsque le salarié justifiera d'une ancienneté de 2 années ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

b) En cas de départ volontaire d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

c) En tout état de cause, les mutilés de guerre et les travailleurs handicapés sont soumis, en ce qui concerne le préavis, aux règles prévues par l'article L. 5213-9 du code du travail.

2° Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La procédure de licenciement ainsi que les sanctions prévues en cas de non-respect de cette procédure suivent les règles fixées par la législation en vigueur.

3° Tout salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut prétendre à une pension de retraite à taux plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

- 25 % si le salarié est licencié dans sa 62^e année ;
- 20 % si le salarié est licencié dans sa 63^e année ;
- 15 % si le salarié est licencié dans sa 64^e année ;
- 10 % si le salarié est licencié dans sa 65^e année ;
- 5 % si le salarié est licencié dans sa 66^e année.

4° Le salarié dont le licenciement a pour objet une inaptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et dont le reclassement n'aura pu aboutir au sein de la cave coopérative ou dans une entreprise du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le doublement de cette indemnité ne sera pas dû si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de

caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

4. L'article 3 « Période d'essai » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Période d'essai

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 4 mois pour les cadres techniques, administratifs et commerciaux ;
- 6 mois pour les cadres de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, à condition :

- que le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- de respecter un délai de prévenance de 1 mois ;
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois.

3° Les dispositions des 3°, 4° et 5° de l'article 15 de la convention s'appliquent aux cadres. »

5. L'article 9 « Départ et mise à la retraite » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Départ à la retraite

Tout cadre quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter le préavis fixé à l'article 27 de la convention.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.

A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le cadre a droit à une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 18 de la présente annexe.

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

La mise à la retraite du cadre par l'employeur intervient selon les conditions prévues au 2° de l'article 27 de la convention. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

(Suivent les signatures.)