

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**

**(9 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

**AVENANT DU 12 JUIN 2013  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1350911M

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 différents compléments et modifications, 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 et de la pêche maritime, 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. Le premier chapitre intitulé « A. – Dispositions générales » a fait l'objet d'un accord tripartite du 31 décembre 2010. Les travaux se sont poursuivis par la relecture du deuxième chapitre comprenant les articles de la série B nouvellement intitulée « B. – Contrat de travail ». Ces travaux étant désormais achevés, les soussignés adoptent les nouveaux articles des séries B1 à B4, ainsi que deux nouveaux articles C14 et C15.

Ces articles entrent en vigueur à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au décembre 2013. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, ils seront renouvelés dans les conditions et pour la durée prévues à l'article A241 de la convention collective.

Sont abrogés les anciens articles du chapitre B comprenant les séries « B1. – Création du contrat de travail », « B2. – Suspension et rupture du contrat de travail » et « B3. – Durée et conditions de travail », l'accord tripartite du 13 septembre 1999 sur les modalités d'application des 35 heures et l'accord du 13 avril 2010 portant application des (anciens) articles B32 et B33 de la convention collective.

## « B. – Contrat de travail

### B1. – Différents contrats de travail

#### B11. – Principes généraux communs

##### B111. – Liberté d'opinion, liberté de travail (art. L. 2141-1 et suivants du code du travail)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer ou non au syndicat professionnel de leur choix.

L'entreprise est un lieu de travail placé sous la responsabilité du chef d'entreprise et dont, sous réserve de l'application des articles concernant le droit syndical, la neutralité doit être respectée.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance syndicale.

##### B112. – Non-discrimination (art. L. 1132-1 du code du travail)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

##### B113. – Atteinte éventuelle à ces principes (art. L. 2313-2 du code du travail)

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation de l'un des deux principes énoncés aux articles B111 et B112 ci-dessus, l'employeur, avec le délégué du personnel assisté du délégué syndical, procède sans délai à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation si elle est avérée.

Cette procédure ne fait pas obstacle à la possibilité de recourir à la commission tripartite de conciliation ou à la saisine de la juridiction compétente.

##### B114. – Acompte sur salaire (art. L. 3242-1 code du travail)

Sauf exceptions légales, un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

##### B115. – Travailleur handicapé (art. L. 5211-1 et suivants du code du travail)

Les dispositions légales sont applicables.

#### B12. – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

##### B121. – Embauche

###### 1. Liberté

L'employeur est libre de choisir entre les différents modes de recrutement possibles (annonce, internet, cabinet, etc.).

Il est invité à faire connaître les emplois disponibles aux services de l'emploi de l'Etat (Pôle emploi, APEC, etc.).

## 2. Priorités

Avant d'entamer une procédure de recrutement, l'employeur devra vérifier s'il n'existe pas sur le poste à pourvoir :

- de salariés bénéficiant d'une priorité légale d'emploi ou de réemploi et aptes à l'occuper (notamment salariés handicapés, salariés licenciés pour motif économique ayant demandé cette priorité depuis moins de 1 an) ;
- à défaut, de salariés candidats en interne sur ce poste et aptes à l'occuper ;

Afin de favoriser les candidatures à cette promotion individuelle interne, l'employeur est invité à faire connaître le poste à pourvoir aux délégués du personnel ainsi qu'aux techniciens et agents de maîtrise (également appelés agents techniques-agents d'encadrement) et cadres.

## 3. Formalités (art. L. 1221-10, R. 1221-1 et suivants et R. 4624-10 à R. 4624-14 du code du travail)

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration unique à l'embauche (DUE), à transmettre dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche à l'URSSAF ou à la MSA.

Par ailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'une visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de sa période d'essai.

### B122. – Périodes d'essai

#### 1. Principes (art. L. 1221-20 et L. 1221-23 du code du travail)

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Ni la période d'essai ni la possibilité de la renouveler ne se présument : elles doivent être explicitement prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

#### 2. Durée. – Renouvellement. – Délai de prévenance

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés avec renouvellement possible de 1 mois ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise (également appelés agents techniques-agents d'encadrement) avec renouvellement possible de 1 mois ;
- 4 mois pour les cadres avec renouvellement possible de 2 mois.

Pour les commerciaux opérationnels dits « terrains », la durée du renouvellement est portée à 2 mois.

Dans tous les cas, le renouvellement doit être confirmé par écrit signé par l'employeur et le salarié avant la fin de la période initiale.

Pendant la période d'essai, les parties au contrat peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance suivant :

| TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE | DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER<br>(pour une période d'essai d'au moins 1 semaine) |                        |
|-------------------------------------|--|------------------------|
|                                     | Rupture par l'employeur  | Rupture par le salarié |
| Moins de 8 jours                    | 24 heures  | 24 heures              |
| De 8 jours à 1 mois                 | 48 heures  | 48 heures              |
| Après 1 mois jusqu'à 3 mois         | 2 semaines   | 48 heures              |
| Après 3 mois                        | 1 mois   | 48 heures              |

### B123. – Ancienneté liée au service militaire

Le temps passé sous les drapeaux est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté des salariés présents dans l'entreprise avant leur départ au service militaire.

### B124. – Contenu minimum

Le contrat de travail devra être écrit et préciser :

- la fonction occupée et la classification hiérarchique ;
- la période d'essai initiale, totale si renouvellement et le délai de prévenance ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la rémunération et ses divers éléments ;
- l'éventuelle clause de non-concurrence pour les cadres et les agents de maîtrise ;
- toute autre clause particulière éventuelle.

Il sera établi en deux exemplaires, daté, paraphé à chaque page et signé à la dernière par les deux parties. Un exemplaire sera remis à chaque partie.

### B13. – Contrat de travail à temps partiel

#### B131. – Principes généraux

(art. L. 3123-1, L. 3123-4 et L. 1111-2-3° du code du travail)

Est à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail effectif, hebdomadaire, mensuel ou annuel, est inférieur à celui d'un salarié temps plein de l'établissement.

Le travail à temps partiel doit résulter d'un choix du salarié. Le refus de passer à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à 7 jours ouvrés entiers. Le salarié en sera averti par écrit.

Pour le calcul des effectifs, un salarié à temps partiel est pris en compte au prorata de la durée de travail effectif inscrit dans son contrat.

#### B132. – Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

(art. L. 3122-2 du code du travail)

La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle à temps partiel prévue au contrat peut varier sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Cette durée est donc appréciée en moyenne sur la période considérée.

La rémunération mensuelle pourra être lissée sur la base de la durée moyenne de travail effectif prévue au contrat. Cette rémunération lissée sera prise en compte en cas d'absence du salarié, ainsi qu'en cas d'arrivée ou de départ en cours de période avec, dans ce dernier cas, régularisation en fin de période.

#### B133. – Heures complémentaires

(art. L. 3123-17 à L. 3123-20 du code du travail)

Constituent des heures complémentaires toutes les heures de travail effectif dépassant la durée de travail prévue au contrat.

Le salarié doit être informé des heures complémentaires au moins 3 jours à l'avance.

En cas de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le nombre d'heures complémentaires est constaté à la fin de la période.

Ces heures complémentaires ne peuvent pas :

- dépasser 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat ;
- faire atteindre au salarié la durée de travail d'un salarié à temps plein.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire mensuelle ou annuelle prévue au contrat sont majorées au taux de 25 %.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites conventionnelles ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

B134. – Contenu minimum du contrat  
(art. L. 3123-14 du code du travail)

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et préciser, outre les mentions propres à tout contrat à durée indéterminée (B124) ou déterminée (B145) :

Pour les temps partiels non aménagés sur tout ou partie de l'année :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les conditions de modification de cette répartition ;
- les modalités de communication par écrit des horaires de travail (s'ils ne sont pas précisés dans le contrat) pour chaque journée travaillée.

Pour les temps partiels aménagés sur tout ou partie de l'année :

- la durée moyenne du travail effectif aménagé ;
- la période d'aménagement ;
- les modalités de communication par écrit et de modification de la répartition et de la durée de travail ;
- l'éventuel lissage de la rémunération par rapport à l'horaire moyen convenu.

Dans tous les cas :

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

B135. – Passage temps partiel/temps plein  
(art. L. 3123-8 du code du travail)

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

B136. – Statut du salarié à temps partiel  
(art. L. 3123-10 et suivants du code du travail)

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein ; son ancienneté est décomptée comme s'il était employé à temps plein.

Toutefois, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté, la rémunération et les autres éléments de salaire du salarié à temps partiel sont proportionnels à ceux du salarié à temps plein qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent.

B137. – Consultation des IRP  
(art. L. 3123-2 du code du travail)

Le comité d'entreprise sera consulté sur le principe des contrats à temps partiel préalablement à la mise en place du temps partiel dans l'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, l'inspection du travail en est informée.

## B14. – Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

### B.141 – Cas limitatifs de recours (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail)

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas permis par la loi, notamment :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- embauches dans le cadre de la politique de l'emploi (formation en alternance principalement).

Un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### B142. – Période d'essai (art. L. 1242-10 et L. 1221-25 du code du travail)

Ni la période d'essai ni la possibilité de la renouveler ne se présument ; elles doivent être expressément prévues dans le contrat de travail.

La période d'essai ne peut pas excéder :

- 1 jour travaillé par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Pendant la période d'essai, les parties au contrat peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance suivant :

| TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE | DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER<br>(pour une période d'essai d'au moins 1 semaine) |                        |
|-------------------------------------|--|------------------------|
|                                     | Rupture par l'employeur  | Rupture par le salarié |
| Moins de 8 jours                    | 24 heures  | 24 heures              |
| De 8 jours à 1 mois                 | 48 heures  | 48 heures              |

### B143. – Durée du contrat (art. L. 1242-7 et suivants du code du travail)

1. Sauf exceptions légales, le contrat conclu pour le remplacement d'un salarié absent ainsi que le contrat saisonnier peuvent ne pas comporter de terme précis. Il a pour terme la fin de l'absence ou de la saison. Il doit alors comporter une durée minimale.

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent peut :

- commencer avant le début de l'absence, et ce dans la limite de temps strictement nécessaire à la transmission des instructions et à la mise au courant du salarié remplaçant ;
- finir le surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

2. Sauf exceptions légales, le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire :

- est conclu pour un terme précis ;
- ne peut être renouvelé qu'une fois ;
- ne peut excéder, renouvellement compris, une durée de 18 mois.

Toutefois, la durée totale maximale, renouvellement compris, est :

- réduite à 9 mois si le contrat est conclu :
  - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
  - ou pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- portée à 24 mois si le contrat est :
  - exécuté à l'étranger ;
  - ou conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste de travail ;
  - ou conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en place de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants ; la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois.

B144. – Succession de CDD sur le même poste  
(art. L. 1244-3 et suivants du code du travail)

Sauf exceptions légales,

- à l'expiration d'un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent ou pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, il peut être conclu sans délai un nouveau CDD pour le même motif ;
- à l'expiration d'un CDD conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, il ne peut pas être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal :
  - à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours ;
  - au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à 14 jours.

Le délai de carence s'apprécie en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

B145. – Contenu minimum du contrat à durée déterminée  
(art. L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail)

Le CDD doit être écrit et préciser :

- la définition précise de son motif ;
- le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, la désignation de l'emploi occupé ;
- l'éventuelle période d'essai et le délai de prévenance ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la rémunération et ses divers éléments ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance.

Il sera établi en deux exemplaires, datés, paraphés à chaque page et signés par chacune des parties à la dernière. Un exemplaire signé sera remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration unique d'embauche (DUE) à transmettre, dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche, à l'URSSAF ou à la MSA.

B146. – Indemnité de fin de contrat  
(art. L. 1243-8 et suivants du code du travail)

Sauf exceptions légales visant notamment le contrat saisonnier ou la transformation du CDD en CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, à l'échéance du terme.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

B147. – Statut du salarié  
(art. L. 1242-14 et suivants du code du travail)

Les dispositions légales et conventionnelles et les usages applicables aux salariés en CDI s'appliquent également aux salariés en CDD, sauf celles concernant la rupture du contrat.

Le salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Cette indemnité est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié. Elle est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD se poursuit en CDI.

B148. – CDD saisonniers

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Tel est par exemple le cas des travaux viticoles et des réceptions-visites.

Tout saisonnier bénéficie d'une priorité d'embauche pour la saison suivante sur le même poste, s'il a conservé les aptitudes nécessaires, et ce dans la limite des besoins de l'entreprise.

B149. – Information des IRP  
(art. L. 2242-9, L. 2323-53 et L. 1242-8-3°)

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé, chaque fois qu'il le demande, du nombre de salariés en CDD ou en intérim et de la durée de leur contrat.

Le comité d'entreprise est consulté préalablement aux recrutements de CDD dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste de travail ou dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

B2. – Suspension, pouvoir disciplinaire et rupture du contrat de travail

B21. – Suspension du contrat de travail (absences)

B211. – Principes généraux

Toute absence, qu'elle soit fortuite (par exemple, incendie du domicile), pour événements familiaux, maladie, accident, maternité ou journée d'appel de préparation à la défense nationale, suspend le contrat de travail.

B212. – Obligation d'information

Le salarié est tenu d'informer son employeur de la durée probable et du motif de toute absence le plus tôt possible.

Toute absence non justifiée dans les 48 heures ou 2 jours travaillés est, sauf cas de force majeure, passible d'une sanction disciplinaire.

B213. – Spécificités de l'absence maladie, accident ou maternité

Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, avertir l'employeur de son intention de reprendre le travail. Il devra passer la ou les visites médicales de reprise organisées par l'employeur lorsqu'elles sont obligatoires.

L'arrêt maladie ou accident et le congé de maternité ouvrent droit à la garantie de salaire selon les conditions prévues par la présente convention.

En cas d'absence du titulaire d'un poste pour maladie, accident ou maternité, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à effectuer ce remplacement.

#### B214. – Classement en invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie

Le salarié doit informer l'employeur de son classement en invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, dès qu'il en a connaissance. L'employeur devra le faire convoquer rapidement à une visite médicale de reprise.

#### B215. – Inaptitude physique

(art. R. 4624-31 et L. 1226-2 et suivants du code du travail)

Si le médecin du travail déclare un salarié inapte à son poste, les procédures prévues par le code du travail seront mises en œuvre. Elles diffèrent selon qu'il s'agit, ou pas, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans tous les cas, une recherche préalable de reclassement doit être effectuée dans un poste disponible compatible avec l'état de santé et les capacités du salarié. En cas de handicap non consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est inférieur à 10 %, cette recherche est effectuée en collaboration avec le CHSCT s'il existe.

L'impossibilité réelle de reclassement ou le refus abusif par le salarié du ou des postes proposés peuvent justifier le licenciement du salarié.

#### B22. – Pouvoir disciplinaire

##### B221. – Règlement intérieur

(art L. 1311-2 et suivants du code du travail)

Principe :

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou les établissements employant habituellement au moins 20 salariés.

Contenu :

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions.

Il s'applique à toutes les catégories de salariés mais peut prévoir des dispositions particulières à certaines d'entre elles.

Il rappelle les dispositions relatives au droit de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel.

Formalités :

Le projet doit être soumis à l'avis du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence puis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur qui doit être postérieure de 1 mois au moins à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il doit être affiché dans les lieux de travail ainsi qu'à la porte et dans les locaux d'embauche.

B222. – Sanctions disciplinaires autres qu'un licenciement  
(art. L. 1331-1 et suivants du code du travail)

L'employeur qui envisage de prononcer une sanction (autre qu'un licenciement) qui pourrait avoir une incidence immédiate ou non sur la présence du salarié au sein de l'entreprise, sa fonction, sa carrière, sa rémunération, doit obligatoirement suivre la procédure du code du travail résumée ci-après :

a) Le cas échéant, lorsque la gravité de la faute est telle qu'elle rend impossible la présence du salarié dans l'entreprise, l'employeur peut décider une mise à pied conservatoire dans l'attente de réaliser la procédure de sanction.

b) L'employeur doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge, en indiquant l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et en rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

c) Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs reprochés au salarié et de recueillir les explications du salarié sur la faute reprochée.

d) La décision définitive de l'employeur ne peut être prise qu'après 2 jours francs et avant 1 mois suivant la date prévue pour l'entretien. S'il y a sanction, elle doit être motivée et notifiée par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge.

B23. – Rupture du contrat de travail

B231. – Préavis

B2311. – En cas de licenciement  
(art. L. 1234-1 du code du travail)

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde et en cas de licenciement économique pour motif structurel et non conjoncturel, le préavis est le suivant :

| CATÉGORIE  | ANCIENNETÉ |         |
|--|------------|---------|
|  | < 2 ans    | ≥ 2 ans |
| Ouvrier et employé   | 1 mois     | 2 mois  |
| Agent d'encadrement, de maîtrise (coef. ≥ 200 et ≤ 240)          | 2 mois     | 2 mois  |
| Agent d'encadrement, de maîtrise et cadre (coef. ≥ 241 et ≤ 449) | 3 mois     | 3 mois  |
| Cadre (coef. ≥ 450 et ≤ 599)                                     | 3 mois     | 4 mois  |
| Cadre (coef. ≥ 600)  | 3 mois     | 6 mois  |

B2312. – En cas de démission

En cas de démission, le préavis est le suivant, quelle que soit l'ancienneté du salarié :

|   |        |
|---|--------|
| Ouvrier, employé et agent d'encadrement, de maîtrise (coef. ≥ 200 et ≤ 240) | 1 mois |
| Agent d'encadrement, de maîtrise et cadre (coef. ≥ 241 et ≤ 449)            | 2 mois |
| Cadre (coef. ≥ 450)   | 3 mois |

### B2313. – Dispositions communes

Les différentes durées de préavis tiennent compte notamment des délais habituels de recrutement, qui varient en fonction du niveau de responsabilité.

Pour la détermination de la durée du préavis, le coefficient de fonction résulte de la classification des emplois et non du salaire perçu.

Si une partie n'observe pas le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois :

- un salarié licencié qui retrouve un nouvel emploi peut, sur justification et après en avoir avisé son employeur, quitter son emploi avant la fin du délai de préavis, sans avoir à verser d'indemnité pour inexécution du préavis ;
- un salarié démissionnaire peut, avec l'accord de l'employeur, quitter son emploi avant la fin du délai de préavis. Dans ce cas, le contrat prend fin à la date de son départ effectif et il ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

### B2314. – Heures pour recherche d'emploi

Pendant la durée de son préavis, le salarié est autorisé, afin de chercher un emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, fixée alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures peuvent être groupées après entente entre les parties ; elles ne donnent pas lieu à retenues sur salaire.

### B232. – Licenciement pour motif personnel ou disciplinaire (art. L. 1232-1 et suivants)

Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour motif personnel ou disciplinaire, la procédure suit les dispositions du code du travail, résumées ci-après :

a) Le cas échéant, lorsque la gravité de la faute est telle qu'elle rend impossible la présence du salarié dans l'entreprise, l'employeur peut décider une mise à pied conservatoire dans l'attente de réaliser la procédure de sanction.

b) Il doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge, en indiquant l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et en rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par une personne de son choix figurant sur la liste arrêtée par le préfet du département et pouvant être consultée à l'inspection du travail ou à la mairie.

c) Un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la présentation ou la remise au salarié du courrier de convocation et l'entretien. Au cours de cet entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs reprochés au salarié et de recueillir les explications du salarié.

d) La lettre de licenciement ne peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception qu'après 2 jours francs suivant la date prévue de l'entretien. Quel qu'en soit le motif, l'employeur est tenu de l'énoncer. En cas de licenciement pour motif disciplinaire, la lettre ne peut être adressée plus de 1 mois après la date prévue de l'entretien.

B233. – Licenciement pour motif économique  
(art. L. 1233-3 et suivants du code du travail)

B2331. – Principe

Les licenciements pour motif économique suivent les dispositions prévues par le code du travail. Ils ne peuvent intervenir qu'une fois satisfaites les obligations légales en matière de reclassement.

La procédure de licenciement pour motif économique varie notamment selon :

- l'effectif de l'entreprise ;
- l'effectif susceptible d'être concerné par le licenciement ;
- l'existence ou non d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel.

B2332. – Spécificités

Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, lorsqu'il est envisagé le licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, 1 mois avant la date du licenciement.

Information de la commission tripartite :

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique atteint 3 personnes sur une période de 12 mois, et après information-consultation du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel), l'employeur doit informer la commission tripartite en précisant les effectifs concernés par catégorie.

Cette information est envoyée par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission tripartite (actuellement, 1, rue Marie-Stuart, 51100 Reims). Elle est répercutée aux organisations siégeant à la commission.

Licenciement économique structurel et non conjoncturel :

Si la modernisation de l'entreprise entraîne des suppressions d'emplois pour motif structurel, le préavis est porté à 6 mois pour tous les salariés. A défaut de reclassement préalable, l'employeur s'efforcera de trouver aux salariés concernés un emploi équivalent dans la localité.

Réunion tripartite de conciliation :

Le salarié licencié pour motif économique dans des conditions qu'il estime irrégulières peut demander à être entendu par la commission tripartite de conciliation, préalablement à toute éventuelle procédure contentieuse devant les tribunaux compétents.

B2333. – Critères d'ordre  
(art. L. 1233-5 et suivants du code du travail)

Les critères d'ordre des licenciements pour motif économique sont les suivants :

- aptitudes professionnelles par catégorie ;
- situation de famille (en particulier celle du parent isolé) ;
- ancienneté ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales particulières, rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Le salarié peut demander à l'employeur les critères d'ordre retenus avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date de départ effectif de l'entreprise. L'employeur doit lui répondre dans les 10 jours suivant la présentation ou la remise de la demande.

Cette demande et la réponse se font par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé.

B2334. – Priorité de réembauche  
(art. L. 1233-45 du code du travail)

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat, s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

B234. – Indemnité de licenciement  
(art. L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail)

1. L'indemnité de licenciement est calculée et versée conformément aux dispositions du code du travail : sauf faute grave ou lourde, elle est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, après 1 an d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

La base de calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou le 1/13 des 3 derniers mois précédant le licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versé au salarié pendant cette période, n'est pris en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

2. Toutefois, chaque fois que le calcul ci-après est plus favorable au salarié, les dispositions suivantes s'appliquent, sauf dans le cas d'une mise à la retraite par l'employeur ou d'un licenciement pour inaptitude physique à la suite d'un classement en invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

Dispositions communes à toutes les catégories :

Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle, le « mois de salaire » est défini comme 1/12 du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant celui du départ, toutes primes et gratifications assujetties aux charges sociales comprises. En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident pendant les 12 derniers mois d'activité, le salaire brut qui aurait été perçu doit être reconstitué. L'âge est déterminé à la date de notification du licenciement.

Lorsque, en cours de carrière, la durée de travail a varié (temps partiel, temps complet, etc.), le salaire servant d'assiette de calcul est proratisé. Exemple : un salarié quittant l'entreprise avec 30 ans d'ancienneté a droit à x mois de salaire. S'il a réalisé 28 ans de temps de travail complet et 2 ans à mi-temps, l'assiette sera calculée pour 28/30 sur la base de 1 mois de salaire complet et pour 2/30 seulement sur la base de 1 mois de salaire à mi-temps.

Les différents modes de calcul tiennent compte notamment des contraintes inhérentes à chaque catégorie de salariés, de la dégressivité et du plafonnement des allocations chômage en fonction du salaire d'activité.

*Pour les ouvriers et employés (coef. 100 à 199 de la convention collective)  
par année ou fraction d'année et par tranche cumulative*

| ANCIENNETÉ                           | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire) |
|--------------------------------------|--|
| Moins de 1 an                        | Néant  |
| De 1 à 10 ans                        | 1/5 de mois par année depuis l'embauche        |
| A partir de la 11 <sup>e</sup> année | 1/3 de mois par année pendant cette période    |

*Pour les agents de maîtrise dit agents d'encadrement (coef. 200 à 325 de la convention collective)  
par année complète et par tranche cumulative*

| ANCIENNETÉ                                      | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire) |
|---|--|
| Moins de 2 ans                                  | Néant  |
| De la 2 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année | 1/10 de mois par année depuis l'embauche       |
| A partir de la 11 <sup>e</sup> année            | 2/10 de mois par année pendant cette période   |

| ANCIENNETÉ              | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire)                  |
|-------------------------|---|
| Période en qualité d'AM | Majoration de 60 % de l'indemnité correspondant à cette période |
| Maximum                 | 8 mois de salaire   |

*Pour les cadres (coef. 300 et plus de la convention collective)  
par année ou fraction d'année et par tranche cumulative*

| PÉRIODE D'ANCIENNETÉ<br>en qualité de cadre  | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire) |
|--|--|
| Inférieure ou égale à 5 ans  | 2/10   |
| Supérieure à 5 ans   |  |
| De 0 à 5 ans   | 3/10   |
| De 5 à 10 ans  | 4/10   |
| De 10 à 20 ans   | 6/10   |
| Plus de 20 ans   | 7/10   |
| Cadre dont le licenciement est notifié moins de 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite | Majoration de 30 %                             |
| Période en qualité d'OE ou d'AM  | Rajouter l'indemnité prévue pour la catégorie  |

Dans tous les cas, l'indemnité globale des cadres ne pourra pas dépasser les maxima ci-dessous, majorations pour âge et autres périodes comprises :

| ÂGE ATTEINT À LA DATE<br>de notification du licenciement | PLAFOND MAXIMUM<br>(en nombre de mois) |
|--|--|
| Moins de 57 ans  | 16                                     |
| 57 ans révolus   | 14                                     |
| 58 ans révolus   | 11                                     |
| 59 ans révolus et plus                                   | 10                                     |

#### B235. – Rupture conventionnelle (art. L. 1237-11 et suivants du code du travail)

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des modalités de la rupture du contrat de travail. Elle résulte d'une convention signée entre l'employeur et le salarié et est exclusive du licenciement et de la démission.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du code du travail.

Sa mise en œuvre suit les dispositions prévues par le code du travail, notamment en ce qui concerne la procédure, le délai de rétractation réciproque et la demande d'homologation auprès de la DIRECCTE.

L'indemnité versée au salarié ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le contrat de travail d'un salarié protégé peut faire l'objet d'une rupture conventionnelle, sous réserve de respecter la procédure spécifique prévue par le code du travail.

#### B236. – Départ et mise à la retraite

##### B2361. – Principe général

Le départ volontaire à la retraite du salarié ou sa mise à la retraite par l'employeur s'effectue dans les conditions et selon les modalités prévues par le code du travail.

Le départ volontaire à la retraite donne lieu à l'attribution des primes et gratifications conventionnelles *pro rata temporis*.

##### B2362. – Préavis

(art. L. 1237-6 et L. 1237-10 du code du travail)

Le préavis est celui prévu en matière de licenciement.

##### B2363. – Indemnité de départ volontaire à la retraite

(art. D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail)

Dispositions communes à toutes les catégories :

L'indemnité de départ en retraite, exprimée en « mois de salaire », est proportionnelle au nombre d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise, jusqu'à l'âge de 67 ans.

Le « mois de salaire » est défini selon les mêmes modalités que celles prévues pour les indemnités de licenciement.

Les différents modes de calcul tiennent compte notamment des contraintes inhérentes à chaque catégorie de salariés et de la dégressivité des pensions de retraite en fonction du salaire d'activité.

Pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier :

| ANCIENNETÉ                  | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire)  |
|-----------------------------|---|
| Inférieure à 2 ans          | Néant   |
| De 2 ans à moins de 5 ans   | 1/2 mois  |
| De 5 ans à moins de 10 ans  | 1 mois  |
| De 10 ans à moins de 40 ans | 1,5 mois + 1/10 de mois par année<br>entière d'ancienneté au-delà de<br>10 ans d'ancienneté |
| A partir de 40 ans          | 5 mois + 1/10 de mois par année<br>entière d'ancienneté au-delà<br>de 40 ans d'ancienneté   |
| Maximum                     | 5,5 mois  |

*Pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, relevant du régime général par année complète et par tranche cumulative*

| ANCIENNETÉ                                       | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire)  |
|--|---|
| Moins de 2 ans                                   | Néant   |
| De la 2 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année  | 1/10 de mois depuis l'embauche                  |
| De la 11 <sup>e</sup> à la 20 <sup>e</sup> année | 2/10 de mois par année<br>pendant cette période |

| ANCIENNETÉ   | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire) |
|--|--|
| A partir de la 21 <sup>e</sup> année               | 1/10 de mois par année pendant cette période   |
| Période effectuée en qualité d'agent d'encadrement | Majoration de 50 %                             |

*Pour les salariés quittant l'entreprise comme cadres relevant du régime général par année complète et par tranche cumulative*

| ANCIENNETÉ                                       | MONTANT DE L'INDEMNITÉ<br>(en mois de salaire)   |
|--|--|
| Moins de 2 ans                                   | Néant  |
| De la 2 <sup>e</sup> à la 20 <sup>e</sup> année  | 3/10 de mois par année pendant cette période   |
| De la 21 <sup>e</sup> à la 30 <sup>e</sup> année | 4/10 de mois par année pendant cette période   |
| A partir de la 31 <sup>e</sup> année             | Néant  |
| Période en qualité d'OE ou d'AM                  | Rajouter l'indemnité prévue pour la catégorie  |
| Maximum global                                   | Double plafond :<br>10 mois de salaire<br><br>12 fois le plafond mensuel de sécurité sociale déterminé pour les cotisations au régime des cadres de l'AGIRC (plafond 2 <sup>e</sup> tranche) |

#### Indemnité de départ en retraite des agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres relevant de la MSA

Les agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres relevant de la MSA qui auront bénéficié pendant leur activité d'un régime de retraite et de prévoyance dont les taux de cotisations sont supérieurs à ceux retenus pour les agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres affiliés au régime général, percevront une indemnité de départ en retraite limitée à 1/10 de mois par année complète d'ancienneté avec un maximum de 3 mois.

Dans le cas contraire, leur indemnité de départ en retraite est établie à partir des barèmes retenus pour les agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres du régime général.

#### B2364. – Remplacement éventuel de l'indemnité de départ en retraite

Afin d'assurer une progressivité de quelques années pour passer des revenus d'activité salariée aux revenus de retraité et assurer la même progressivité à la fiscalité directe, l'employeur peut convenir avec son salarié du remplacement de tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite par un « complément temporaire de pension ».

L'accord entre les parties doit être écrit et préciser :

- Le montant des arrérages prévus (fixes ou dégressifs) et leur indice de revalorisation éventuelle ;
- La durée et les échéances de paiement ;
- La partie qui supportera les charges (existantes et futures) sur les arrérages de « complément de pension » ;
- La personne à laquelle devront être versés les arrérages en cas de décès prématuré.

Faute d'accord écrit sur les quatre points ci-dessus définis, l'indemnité de départ en retraite reste immédiatement exigible, sous déduction des acomptes éventuels versés.

B2365. – Indemnité de mise à la retraite d'office  
(art. L. 1237-7 du code du travail)

L'indemnité de mise à la retraite par l'employeur est égale à l'indemnité légale de licenciement.

B237. – Transfert d'entreprise  
(art. L. 2261-14 et L. 1224-1 du code du travail)

En cas de transfert d'entreprise ou d'établissement, les dispositions prévues par le code du travail s'appliquent. En particulier, les contrats de travail en cours au jour du transfert subsistent et l'ancienneté est reprise. La présente convention continue de régir les relations de travail tant que l'entreprise ou l'établissement demeure dans son champ d'application tel que défini à l'article A11.

Toutefois, en cas de cession de l'activité, l'acheteur et le vendeur s'engagent conjointement à garantir au personnel 6 mois de travail ou une indemnité équivalente. Ce temps de travail peut être garanti soit dans l'entreprise elle-même, soit, avec un salaire égal, dans toute autre entreprise.

Pour les ouvriers vignerons, ce travail devra être proposé dans la localité de leur lieu de travail habituel ou dans une localité limitrophe.

B238. – Documents à remettre au salarié  
(art. L. 1234-19 et suivants du code du travail)

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet au salarié contre décharge :

- son certificat de travail,
- l'un des deux exemplaires du reçu pour solde de tout compte,
- l'attestation Pôle emploi.

B3. – Durée du travail

B31. – Principes généraux

B311. – Accords collectifs  
(art. L. 3122-2 du code du travail)

Conformément au code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 priment sur les dispositions de la convention collective. Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement antérieurs restent soumis à la législation antérieure à cette loi.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et existant antérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

B312. – Temps de travail effectif  
(art. L. 3121-1 du code du travail)

Le temps de travail s'entend du temps travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

B313. – Temps spécifique aux vignes

Lorsque le salarié a l'obligation de passer par l'exploitation, son temps de travail commence et se termine lors de ce passage. Tel est notamment le cas des tractoristes et des conducteurs obligés de se rendre à l'exploitation pour y prendre le matériel et le ranger.

En revanche, si le salarié bénéficie d'un transport facultatif proposé par l'employeur, le temps passé dans ce transport n'est pas du temps de travail.

Les ouvriers vignerons pourront suspendre le travail le matin pour une pause casse-croûte payée dans la limite d'un quart d'heure.

#### B314. – Organisation de la durée du travail effectif

Conformément au code du travail, l'entreprise peut organiser le temps de travail effectif et les horaires de chaque service en fonction de ses prévisions et/ou des éventuelles variations d'activités (qu'elles soient saisonnières ou non). Elle peut mettre en œuvre la répartition de ce temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Un accord interne peut prévoir les modalités de prise de pont(s) ou de week-end(s) prolongé(s), sans pour autant réduire le crédit d'heures de modulation.

#### B315. – Durée légale du travail (art. L. 3121-10 et L. 3122-1 du code du travail)

La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile.

#### B316. – Durées maximales

Sous réserve des dérogations, des textes spécifiques agricoles et des dispositions de la présente convention concernant les vendanges, les maxima suivants sont applicables :

Durée quotidienne (art. L. 3121-34 du code du travail) :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est de 10 heures. Lorsqu'un surcroît saisonnier d'activité l'impose (notamment lors des vendanges et des expéditions de fin d'année), elle peut être dépassée et portée à 12 heures, après information-consultation du comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) et information de l'inspection du travail.

Durée hebdomadaire (art. L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail) :

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est de 48 heures. La durée hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

#### B317. – Pauses (art. L. 3121-33 du code du travail)

Si la durée ininterrompue de travail est :

- supérieure à 5 heures sans atteindre 6 heures, les salariés bénéficient d'une pause de 15 minutes ;
- égale ou supérieure à 6 heures sans atteindre 8 heures : les salariés bénéficient d'une pause de 20 minutes ;
- égale ou supérieure à 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause de 30 minutes.

Les temps de pause (payés ou non) ne sont pas décomptés comme du temps de travail. Les pauses sont prises selon les nécessités du service.

#### B32. – Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (art. L. 3122-2 et suivants du code du travail)

##### B321. – Principes généraux

La durée du travail effectif peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, avec une moyenne annuelle pour un salarié à temps plein présent sur toute la période, de 35 heures de travail effectif par semaine.

Sont notamment visés :

- la modulation (sur une partie de l'année) ou l'annualisation (modulation pendant 12 mois) ;
- les horaires constants supérieurs à 35 heures et inférieurs ou égaux à 39 heures de temps de travail effectif, avec jours de réduction du temps de travail (JRTT) compensatoires ;
- le temps partiel précédemment appelé « modulé » ou « annualisé ».

### B322. – Durée annuelle du travail

La durée annuelle légale de travail est de 1 607 heures.

De ce montant doivent être déduits les jours de congés conventionnels dont bénéficie le salarié, décomptés chacun pour 7 heures.

Comme indiqué dans la partie A de la présente convention, les temps de délégation des salariés protégés sont considérés comme du temps de travail effectif.

### B323. – Maxima spécifiques à la modulation

Sauf accord d'établissement ou d'entreprise différent, la modulation ne peut porter que sur 140 heures de travail effectif par année civile, l'employeur tenant à la disposition du salarié l'état d'avancement de sa situation au regard de ce maximum annuel d'heures modulables.

L'amplitude haute de travail ne peut pas dépasser, par semaine :

- dans les caves et les bureaux :
  - 42 heures ;
  - 44 heures, pendant 10 semaines maximum, dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
  - 44 heures, pendant quelques semaines, sur justification d'un motif exceptionnel et avis préalable du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel) dans les entreprises de 20 salariés et plus ;
- dans les vignes :
  - 40 heures pendant 18 semaines ;
  - 42 heures pendant 5 semaines (comprises dans les 18 semaines ci-dessus) en cas d'aléas climatiques, après avis préalable du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel).

L'amplitude basse hebdomadaire de travail peut être égale à 0 heure pendant 2 semaines maximum. Elle ne peut pas être inférieure :

- dans les caves et bureaux, à 21 heures pendant 3 autres semaines au maximum ;
- dans les vignes, à 24 heures pendant 3 autres semaines au maximum.

### B324. – Planification de la modulation

L'employeur établit une programmation indicative révisable trimestriellement, de la durée hebdomadaire de travail prévue par service.

Sauf contraintes exceptionnelles, la modification :

- de la programmation et/ou de l'horaire fait l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- de la programmation des semaines « zéro » fait l'objet d'un délai de prévenance de 3 semaines.

## B33. Heures supplémentaires

### B331. – Définition

(art. L. 3121-22 et L. 3122-4 du code du travail)

Constituent des heures supplémentaires :

- en cas de répartition des horaires sur une période de 1 semaine : les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- en cas de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année :
  - les heures de travail effectif effectuées au-delà de 1 607 heures par an ou de la limite annuelle inférieure fixée par un accord collectif, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées.

- les heures de travail effectif effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou le décret et déjà comptabilisées.

#### B332. – Régime des heures supplémentaires (art. L. 3121-22 du code du travail)

Les heures supplémentaires bénéficient des majorations légales.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et/ou de leurs majorations peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement.

Les temps de présence qui ne constituent pas du travail effectif, tels que les pauses, les temps d'habillage, de déshabillage, etc., même s'ils peuvent être rémunérés, ne génèrent ni heures supplémentaires ni repos compensateur de remplacement.

#### B333. – Contingent (art. D. 3121-14-1 du code du travail)

Quelle que soit l'organisation du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures par an, hors travaux de vendanges.

#### B34. – Forfaits (art. L. 3121-38 et suivants du code du travail)

La mise en œuvre des conventions de forfaits s'effectue dans le respect des dispositions légales et de la convention collective nationale des vins et spiritueux dite CNVS et, le cas échéant, des accords d'entreprise ou d'établissement.

En particulier, qu'il s'agisse de forfaits heures/semaine, heures/mois, heures/an ou jours/an, l'accord écrit du salarié est requis.

#### B35. – Horaires individualisés (art. L. 3122-23 et suivants du code du travail)

Des horaires individualisés peuvent être mis en place à la demande de certains salariés, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) et après information de l'inspecteur du travail. En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise.

Les horaires individualisés permettent au salarié d'organiser son travail à l'intérieur de plages fixes (présence obligatoire) et de plages mobiles (présence facultative). Ils peuvent entraîner la possibilité de reports d'heure d'une semaine sur l'autre ou en cumul, sans déclencher d'heures supplémentaires.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut organiser un report de plus de 3 heures par semaine et/ou un cumul de plus de 10 heures.

#### B36. – Travail le dimanche et les jours fériés (art. L. 3132-5, L. 3132-12, L. 3132-14 et L. 3132-20 du code du travail)

##### B361. – Principe

Il peut être dérogé au repos hebdomadaire et au chômage des jours fériés légaux et conventionnels selon les modalités et conditions prévues par le code du travail ou le code rural et de la pêche maritime.

### B362. – Travail habituel le dimanche ou les jours fériés

Sous réserve de l'accomplissement des formalités requises, toutes les fonctions le nécessitant font l'objet d'une dérogation générale et permanente à la règle du repos dominical : hôtesse ou accompagnateurs de visites, personnel chargé des réceptions, de la sécurité, du gardiennage.

Les heures effectuées habituellement le dimanche ou un jour férié sont majorées de 50 %, avec cumul, s'il y a lieu, avec le régime des heures supplémentaires.

### B363. – Travail ponctuel le dimanche ou les jours fériés

Sous réserve de l'accomplissement des formalités requises, le travail ponctuel est possible lorsque les impératifs l'exigent (par exemple, surveillance des vinifications).

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié légal sont majorées de 100 %, sans cumul, s'il y a lieu, avec le régime des heures supplémentaires. Cette majoration ne s'applique pas aux travaux de vendanges qui font l'objet de dispositions conventionnelles spécifiques.

### B37. – Travail de nuit

(art. L. 3163-1 et suivants du code du travail)

Le travail de nuit et le statut des travailleurs de nuit sont régis par les dispositions légales et celles de la convention collective nationale des vins et spiritueux – CNVS (notamment en ce qui concerne la prime de panier et la majoration).

Pour les ouvriers n'ayant pas le statut de travailleur de nuit et réalisant des travaux entrant dans l'activité normale de l'entreprise, la majoration pour heure supplémentaire est fixée à 100 % pour les heures supplémentaires réalisées entre 20 heures et 6 heures pour les ouvriers des caves et entre 22 heures et 6 heures pour les ouvriers des vignes. Cette majoration ne s'applique pas :

- aux travaux de vendanges, qui font l'objet de dispositions conventionnelles spécifiques ;
- aux salariés pour lesquels il a été expressément tenu compte par écrit au moment de l'embauche du travail habituel ou exceptionnel de nuit pour la fixation de la rémunération.

### B38. – Travail en continu

(art. L. 3132-10 et L. 3132-12 du code du travail)

Le travail peut être organisé en continu pour des raisons économiques. Le repos hebdomadaire peut être donné par roulement.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives (chevauchantes) selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur une année, à 35 heures par semaine travaillée.

En vue de l'utilisation maximale des matériels (tracteurs, etc.) et de l'emploi, la création de deux équipes par jour travaillant par roulement est à étudier de préférence aux heures supplémentaires.

### B39. – Vendanges

#### B391. – Principes généraux

Chaque vendange revêt un caractère exceptionnel en raison des exigences qualitatives de l'appellation champagne. Cette période est également déterminante pour l'activité présente et future des entreprises et donc de leurs salariés.

Dans ces circonstances exceptionnelles, l'organisation du travail de tous les salariés occupés aux travaux de vendanges suppose des aménagements indispensables.

L'employeur doit veiller au respect des mesures d'hygiène et de sécurité et les adapter, le cas échéant, aux circonstances de la vendange.

La rémunération des salariés saisonniers occupés aux travaux de vendanges fait l'objet d'une grille de salaires unique commune à toutes les exploitations viticoles de la Champagne. Cette grille, qui dépend de la convention collective des exploitations viticoles de la Champagne, est publiée chaque année, au plus tard, dans le mois qui précède la vendange.

#### B392. – Définition

Les travaux de vendanges s'entendent des activités, depuis les préparatifs jusqu'à la première fermentation incluse, réalisées pendant la période officielle des vendanges. Celle-ci débute au premier jour de cueillette dans la commune la plus précoce tel que fixé par arrêté préfectoral ou par dérogations individuelles conformément aux dispositions de l'article D. 645-6 du code rural et de la pêche maritime et s'achève à la date de fermeture des centres de pressurage telle que fixée par le comité interprofessionnel du vin de Champagne.

#### B393. – Durée maximale du travail quotidien

La durée quotidienne maximale de travail effectif des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociales ou MSA), peut être portée à 12 heures.

L'UMC en informe préalablement la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

#### B394. – Durée maximale du travail hebdomadaire

Pendant la période officielle des vendanges, la durée maximale de travail effectif hebdomadaire fait l'objet d'une dérogation collective accordée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), sur la demande de l'UMC formulée en vertu des dispositions des articles L. 713-13 et R. 713-31 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Cette durée est portée à :

- 72 heures par semaine pour tous les salariés, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), occupés aux travaux de vendanges (notamment, chargement, transport, réception des raisins et des moûts, pressurage, lancement et surveillance des fermentations, services aux vendangeurs, régie, cuisines, etc.), à l'exception des cueilleurs et débardeurs dans la vigne ;
- 66 heures par semaine pour les cueilleurs et débardeurs dans la vigne.

Les entreprises qui entendent user de cette dérogation doivent consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

#### B395. – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires réalisées par les salariés occupés aux travaux de vendanges ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à une contrepartie obligatoire en repos. Ces heures donnent lieu aux majorations légales, à l'exception de celles effectuées entre 22 heures et 5 heures qui donnent lieu à une majoration de 150 %.

Le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de 60 heures hebdomadaires et/ou de sa majoration peut être remplacé, en tout ou partie, à la demande du salarié, par un repos compensateur équivalent. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Ainsi, en cas de remplacement total, le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de la 60<sup>e</sup> est remplacé par un repos équivalent majoré de 50 %, soit 1 h 30. En cas de remplacement partiel, chaque heure supplémentaire est remplacée par un repos équivalent et la majoration donne lieu à paiement.

Le repos compensateur de remplacement prend la forme, en accord avec l'employeur, de réduction d'horaire ou de congé supplémentaire. Sa date est fixée d'un commun accord, en fonction des nécessités de service.

#### B396. – Repos quotidien

Pendant la période officielle des vendanges, il peut être dérogé à la durée légale minimale de repos quotidien des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA).

Cette dérogation ne peut avoir pour effet de réduire la durée de ce repos en dessous de 9 heures.

Le repos non pris donne lieu à l'attribution d'un repos d'une durée équivalente.

#### B397. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), peut leur être attribué par roulement pendant la période officielle des vendanges.

Pendant cette période, leur repos peut être également suspendu dans les conditions prévues à l'article L. 714-1-V du code rural et de la pêche maritime. Dans ce cas, ils bénéficient d'un repos compensateur, d'une durée égale au repos supprimé, qui est pris dans la semaine de travail suivant la fin des travaux de vendanges.

#### B4. – Hygiène et sécurité

##### B41. – Principes généraux

L'ensemble des dispositions légales applicables en matière d'hygiène et de sécurité doit être respecté.

##### B42. – Spécificité concernant les ouvriers vignerons

###### B421. – Douches

Lorsque le centre d'exploitation regroupe au moins 6 vignerons, une douche avec savon et serviettes doit être mise à leur disposition.

Le temps nécessaire à la douche ne constitue pas du temps de travail effectif.

Pour les travaux de protection contre les gelées ou les travaux insalubres, le temps de douche d'un quart d'heure est pris sur le temps de travail.

###### B422. – Outillage

La totalité de l'outillage est fourni soit par l'employeur, soit par le salarié.

Dans ce dernier cas, et sauf accord d'entreprise ou d'établissement spécifique, le salarié perçoit une indemnité égale à 3 % de son salaire pendant la durée d'utilisation de son outillage personnel.

###### B423. – Vêtements de travail

Les salariés doivent porter les vêtements de travail et équipements de protection individuelle fournis par l'employeur.

#### C1. – Temps non travaillé

##### C14. – Congé de maternité ou d'adoption

Ces congés sont soumis à la réglementation en vigueur.

Toutefois :

- le congé de maternité est d'une durée minimale de 18 semaines ;
- à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée est autorisée à sortir 10 minutes avant la cessation collective du travail (sauf horaire individualisé).

## C15. – Congé pour enfant malade

### C151. – Congé légal

(art. L. 1225-61 du code du travail)

Tout salarié bénéficie d'un congé maximum de 3 jours par an, non rémunérés, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 dont il a la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée maximum de ce congé est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

### C152. – Congé conventionnel

Lorsque ces dispositions sont plus favorables que celles rappelées au C151, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie d'un congé d'une durée maximum de 10 jours par an, s'il justifie cumulativement qu'un enfant de moins de 12 ans, dont il a la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, est malade et qu'un certificat médical atteste la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

Ces journées sont rémunérées à 50 % du salaire habituel qui aurait été perçu pendant la période d'absence considérée. Ce congé ne se cumule pas avec le congé légal.

L'employeur pourra procéder à tout contrôle. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UMC.

#### **Syndicats de salariés :**

FRAACA CFE-CGC ;

ISC CGT ;

CFDT Champagne.