

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 4 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2013
NOR : ASET1351217M
IDCC : 1384

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

L'ISC CGT ;

La FRAACA CFE-CGC ;

La CFDT Champagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord emporte plusieurs modifications de la convention collective du champagne.

1. Le barème de salaires tripartite est modifié à compter du 1^{er} décembre 2013 (cf. barème annexé).
2. Le dernier alinéa de l'article B 234 est modifié comme suit. Les dispositions ci-dessous sont abrogées :

« 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 DE NOTIFICATION du licenciement	PLAFOND MAXIMUM (en nombre de mois)
Moins de 57 ans	16
57 ans révolus	14
58 ans révolus	11
59 ans révolus et plus	10

et remplacées par :

« Dans tous les cas, l'indemnité globale des cadres ne pourra pas dépasser 16 mois, majorations pour âge et autres périodes comprises. »

3. L'article C 21 est complété des dispositions ci-dessous :

« Sauf option contraire, les minima mensuels conventionnels sont garantis et réglés chaque mois. Sur option prévue dans le contrat de travail, les minima conventionnels peuvent être garantis et appréciés sur l'année. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de s'assurer que la somme des salaires mensuels perçus, toutes rémunérations et primes, conventionnelles ou non, incluses et hors épargne salariale, est au moins égale à la rémunération annuelle prévue par la convention collective, primes conventionnelles incluses. A défaut, la rémunération du salarié est complétée à due concurrence. »

4. Les dispositions ci-dessous de la classification des ingénieurs et cadres position I et position II sont abrogées :

« Position I (coefficients 300 à 349)

a) Collaborateurs débutants, engagés pour occuper des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires d'un des diplômes suivants (ou d'un diplôme étranger équivalent) :

Ecole des hautes études commerciales, école nationale d'administrations, institut national des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques de l'institut catholique de Paris, école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, institut des sciences sociales du travail, école technique des surintendantes d'usine et des services sociaux, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

b) Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur.

Position II (coefficients 350 à 449)

Figurent dans cette position outre les ingénieurs, cadres techniques et collaborateurs ayant relevé de la position I qui ne se trouvent plus dans la position du débutant et n'ont pas fait l'objet d'une promotion aux choix les plaçant dans la position III ; les collaborateurs ayant acquis, par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions d'élaboration du champagne, d'études, de recherches, d'essais, d'achat, de vente, etc. et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef. »

et remplacées par :

« Position I a :

Cadres débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires d'un des diplômes suivants (ou d'un diplôme étranger équivalent) :

Ecole des hautes études commerciales, école nationale d'administrations, institut national des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques de l'institut catholique de Paris, école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, institut des sciences sociales du travail, école technique des surintendantes d'usine et des services sociaux, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Ingénieurs débutants diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur.

Position I b (coefficients 300 à 349) :

Figurent dans cette position les ingénieurs et cadres ayant relevé de la position I a qui ne se trouvent plus dans la position de débutant et n'ont pas fait l'objet d'une promotion aux choix les plaçant dans la position II.

Position II (coefficients 350 à 449) :

Figurent dans cette position, outre les ingénieurs et cadres ayant relevé de la position I qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion aux choix les plaçant dans la position III, les collaborateurs ayant acquis, par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions d'élaboration du champagne, d'études, de recherches, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef. »

ANNEXE

Nouvelle rédaction du point B 234

(Remplace la mise à jour du 12 juin 2013)

B 234. – 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, 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois précédant le licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise 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^e ou 3^e 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.

Lorsqu'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 d'un 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
(coefficients 100 à 199 de la convention collective)
Par année ou fraction d'année et par tranches cumulatives

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (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 ^e année	1/3 de mois par année pendant cette période

Pour les agents de maîtrise dit agents d'encadrement
(coefficients 200 à 325 de la convention collective)
Par année complète et par tranches cumulatives

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 2 ans	Néant
De la 2 ^e à la 10 ^e année	1/10 de mois par année depuis l'embauche
A partir de la 11 ^e année	2/10 de mois par année pendant cette période
Période en qualité d'AM	Majoration de 60 % de l'indemnité correspondant à cette période
Maximum	8 mois de salaire

Pour les cadres
(coefficients 300 et plus de la convention collective)
Par année ou fraction d'année et par tranches cumulatives

PÉRIODE D'ANCIENNETÉ en qualité de cadre	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Inférieure ou égale à 5 ans	2/10
Supérieure à 5 ans	
Période de 0 à 5 ans	3/10
Période de 5 à 10 ans	4/10
Période de 10 à 20 ans	6/10
Période de 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 16 mois, majorations pour âge et autre périodes comprises.

C 21. – Barèmes de salaires mensuels selon coefficient de fonction

(Remplace la mise à jour du 16 mai 2008)

La commission tripartite (définie à l'article A 20) négocie 2 annexes à la convention collective qui déterminent :

1. La classification des emplois avec pour chaque emploi le coefficient hiérarchique applicable ;
2. Les modalités de calcul du salaire de base.

Le montant des salaires minima mensuels est établi pour chaque coefficient de fonction, sans que ceux-ci ne puissent être calculés automatiquement par référence à la valeur du point du coefficient 100.

Exemple pour 2008 : salaire horaire du coefficient 100 = valeur du point = 8,44 € en 2008.

Salaire mensuel du coefficient 100 (pour 35 heures de travail effectif le 1^{er} mois) = (8,44 € × 152,25 heures) = 1 284,99 €.

Salaire mensuel de base du premier mois d'un salarié de coefficient 150 = $10,48 \text{ €} \times 152,25 \text{ heures}$
= 1 595,58 €.

Le salaire mensuel de base (pour 35 heures hebdomadaires), ainsi que l'accord de classification des emplois de chaque catégorie, est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise.

Pour tous les salariés, quelles que soient leur catégorie et la nature de leur contrat, le tarif horaire et le salaire de base incluent, dès leur embauche, les sujétions :

Modulation ou variation possible de l'horaire hebdomadaire du travail normal sur le lieu du travail entre 0 heure, 21 ou 24 heures et 40, 42 ou 44 heures en fonction des variations du volume de travail à effectuer et dans les limites convenues pour la modulation.

Trajets individuels ou collectifs indispensables pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir.

Présence durant l'horaire d'amplitude nécessairement plus importante que les 35 heures du travail effectif hebdomadaire du fait d'éventuelles pauses (sauf lorsque celles-ci sont assimilées par la loi à du temps de travail) et du fait des temps de présence sur les lieux de travail nécessaires à l'habillage et au déshabillage (sauf lorsque ceux-ci sont assimilés par la loi à du temps de travail).

La rémunération de ces 3 contraintes ayant été intégrée dans le tarif horaire, elle est automatiquement prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, ainsi que des primes mensuelles et annuelles calculées en heures de travail.

Une prime mensuelle d'intégration au poste est attribuée en complément du salaire mensuel de base à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie et la nature de leur contrat du fait d'une meilleure efficacité naturellement acquise après une période de présence effective au travail : (connaissance des usages, modes opératoires et expérience). N'étant pas inhérente à la nature du travail réalisé, elle n'a donc aucun effet sur la rémunération horaire et n'est pas prise en compte pour le calcul de rémunération d'heures supplémentaires éventuelles, ni des primes calculées en heures de travail. Son montant s'élève à :

1,4 heure par semaine (soit 6,09 heures par mois) après une durée de travail de 1 à 3 mois selon l'emploi :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents d'encadrement ;
- 3 mois pour les cadres.

Ce montant (1,4 heure par semaine, soit 6,09 heures par mois) est porté à 2,33 heures par semaine (soit 10,15 heures par mois) après 6 mois de présence dans l'entreprise quelle que soit la catégorie. Cette prime PMIP est revalorisée en corrélation avec le salaire de base.

L'application des dispositions définies à l'article A 26 s'applique à toutes les mensualités dont le montant, primes incluses, serait globalement inférieure au Smic. Au-delà de la durée légale du travail (horaire modulé ou non), les dispositions légales relatives aux heures supplémentaires s'appliquent.

L'employeur peut déplacer momentanément les salariés, en leur confiant des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Leur salaire sera maintenu durant cette situation momentanée. Toutefois, lorsque la fonction occupée sera supérieure à celle antérieurement réalisée, il leur sera provisoirement appliqué, après 8 jours d'adaptation, la majoration et les avantages afférents à leur nouvelle fonction. Tout ouvrier qui, de façon habituelle, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée de ces emplois.

Les primes annuelles sont énoncées aux articles C 23 (fin d'année), C 24 (vacances) et C 25 (pour les agents d'encadrement et les cadres).

Conformément à l'article A 25 les éléments de salaire ci-dessus énumérés ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions à la rémunération particulière acquise antérieurement, étant entendu cependant qu'ils ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués par application de la règle de non-cumul précisée à l'article A 25.

En cas de rupture du contrat en cours d'année pour décès ou licenciement non justifié par une faute grave ou lourde, toutes les primes conventionnelles doivent être considérées comme un élément de la rémunération acquise par le salarié au prorata du temps annuel de travail qu'il aura effectivement réalisé entre la date de la rupture de son contrat et la date d'échéance de la dernière prime payée. En cas de rupture du fait du salarié ou justifiée par une faute grave ou lourde, le salarié ne peut en revanche prétendre à aucun prorata de prime dès lors que son contrat est rompu avant la date d'exigibilité de la prime concernée.

Sauf option contraire, les minima mensuels conventionnels sont garantis et réglés chaque mois. Sur option prévue dans le contrat de travail, les minima conventionnels peuvent être garantis et appréciés sur l'année. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de s'assurer que la somme des salaires mensuels perçus, toutes rémunérations et primes, conventionnelles ou non, incluses et hors épargne salariale, est au moins égale à la rémunération annuelle prévue par la convention collective, primes conventionnelles incluses. A défaut, la rémunération du salarié est complétée à due concurrence.

Personnel d'encadrement « ingénieurs et cadres »

(Remplace la mise à jour du 21 mai 1980)

Position I *a* :

Cadres débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires d'un des diplômes suivants (ou d'un diplôme étranger équivalent) :

Ecole des hautes études commerciales, école nationale d'administrations, institut national des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques de l'institut catholique de Paris, école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, institut des sciences sociales du travail, école technique des surintendantes d'usine et des services sociaux, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Ingénieurs débutants diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur.

Position I *b* (coefficients 300 à 349) :

Figurent dans cette position les ingénieurs et cadres ayant relevé de la position I *a* qui ne se trouvent plus dans la position de débutant et n'ont pas fait l'objet d'une promotion aux choix les plaçant dans la position II.

Position II (coefficients 350 à 449) :

Figurent dans cette position, outre les ingénieurs et cadres ayant relevé de la position I qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion aux choix les plaçant dans la position III, les collaborateurs ayant acquis, par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions d'élaboration du champagne, d'études, de recherches, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

**Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi
suite à l'accord du mercredi 4 décembre 2013**

*Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine
à effet au 1^{er} décembre 2013*

Primes annuelles à ajouter (cf. art. C 23 et C 24)

Valeur du point coefficient 100 : 9,36 €.

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP+ ADAPTATION		
		1 mois (35 h + MTP) (152,25)	De 2 à 6 mois (158,34)	De 7 à 12 mois (162,40)
100	9,36	1 425,17	1 482,18	(*)
110	9,45	1 438,05	1 495,57	1 533,92
120	9,78	1 489,00	1 548,55	1 588,26
130	10,28	1 565,75	1 628,38	1 670,13
140	10,79	1 642,50	1 708,20	1 752,00
150	11,29	1 719,25	1 788,02	1 833,87
160	11,80	1 796,00	1 867,84	1 915,74
170	12,30	1 872,76	1 947,67	1 997,61
175	12,55	1 911,13	1 987,58	2 038,54
180	12,80	1 949,51	2 027,49	2 079,48
190	13,31	2 026,26	2 107,31	2 161,35
195	13,56	2 064,64	2 147,22	2 202,28
(*) Coefficient d'embauche, pas de salarié au coefficient 100 après 3 mois continus.				

*Rémunérations mensuelles incluant les primes MTP + adaptation
+ évolution de carrière à l'ancienneté*

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEF.	1 AN à < 3 ans	3 ANS à < 6 ans	6 ANS à < 11 ans	11 ANS à < 16 ans	16 ANS à < 21 ans	21 ANS à < 26 ans	26 ANS à < 30 ans	30 ANS à < 35 ans	35 ANS à < 40 ans	40 ANS et plus
110	1 552,93	1 571,41	1 580,65	1 589,90	1 599,14	1 610,33	1 622,73	1 640,97	1 648,76	1 656,63
120	1 608,09	1 627,20	1 636,76	1 646,31	1 655,87	1 667,57	1 680,47	1 699,35	1 707,47	1 715,32
130	1 690,91	1 710,98	1 721,01	1 731,05	1 741,08	1 753,74	1 766,88	1 786,95	1 795,31	1 803,74
140	1 773,74	1 794,76	1 805,27	1 815,78	1 826,29	1 839,67	1 853,53	1 874,55	1 883,39	1 892,16
150	1 856,56	1 878,54	1 889,53	1 900,52	1 911,51	1 925,60	1 940,18	1 962,15	1 971,47	1 980,58
160	1 939,39	1 962,32	1 973,79	1 985,26	1 996,72	2 011,53	2 026,82	2 049,76	2 059,31	2 069,00
170	2 022,21	2 046,10	2 058,05	2 069,99	2 082,17	2 097,46	2 113,47	2 137,36	2 147,39	2 157,42
175	2 063,63	2 087,99	2 100,18	2 112,36	2 124,78	2 140,55	2 156,79	2 181,16	2 191,43	2 201,63
180	2 105,06	2 129,92	2 142,30	2 154,78	2 167,45	2 183,53	2 200,10	2 224,96	2 235,44	2 245,83
190	2 187,91	2 213,74	2 226,56	2 239,81	2 252,72	2 269,35	2 286,73	2 312,56	2 323,48	2 334,25
195	2 229,30	2 255,59	2 268,56	2 282,12	2 295,26	2 312,30	2 330,07	2 356,36	2 367,56	2 378,46

Agents d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		< 2 mois	De 3 à 6 mois	> 6 mois
200	13,81	2 103,01	2 187,13	2 243,21
210	14,32	2 179,77	2 266,96	2 325,08
220	14,82	2 256,52	2 346,78	2 406,95
225	15,07	2 294,89	2 386,69	2 447,89
230	15,33	2 333,27	2 426,60	2 488,82
240	15,83	2 410,02	2 506,42	2 570,69
245	16,08	2 448,40	2 546,34	2 611,63
250	16,33	2 486,78	2 586,25	2 652,56
270	17,34	2 640,28	2 745,89	2 816,30
295	18,60	2 832,16	2 945,45	3 020,97
300	18,85	2 870,54	2 985,36	3 061,91
325	20,11	3 062,42	3 184,91	3 266,58

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ		
		< 18 mois	De 18 à 36 mois	> 36 mois
I a		2 487,91	2 587,42	2 653,77
I b	300 à 349	2 871,84	2 986,72	3 063,30
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		3 248,10	3 378,02	3 464,64
II	350 à 449	3 255,78	3 386,01	3 472,83
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		4 015,97	4 176,61	4 283,70
III a	450 à 599	4 023,65	4 184,60	4 291,89
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		5 167,78	5 374,49	5 512,30
III b	600 à 719	5 175,46	5 382,48	5 520,49
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		6 089,23	6 332,80	6 495,18
1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuée : 93,75 % du montant prévu au 37 ^e mois. 2. Du 19 ^e au 36 ^e mois : 97,50 % du montant prévu au 37 ^e mois. Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.				

Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Salaires de cas particuliers : jeunes et contrats spéciaux, vendangeurs, etc. (cf. art. C 26).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème (cf. art. A 25).