

**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 2 AVRIL 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**  
NOR : ASET1450637M  
IDCC : 1384

---

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

L'ISC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 1 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2013.

Le barème revalorisé figure en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer le barème de salaires tripartite début 2014.

2. Sont modifiés selon les termes figurant en annexe au présent accord :

- le 2 « Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants » de l'article A.435 ;
- le deuxième tiret « – pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier » de l'article B.2363 ;
- les premiers alinéas de l'article C.21 jusqu'à l'alinéa débutant par : « L'employeur peut déplacer momentanément les salariés... » non inclus ;
- le dernier alinéa (avant le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés ») de l'article C.24 ;
- le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés » de l'article C.24 ;
- les *a* « Indemnité de transport » et *c* « Indemnité de repas » de l'article C.28 ;
- dans l'annexe à la convention collective intitulé « Classifications. – Activités d'élaboration du champagne », le préambule et le paragraphe « Principes généraux et méthodes » jusqu'à l'alinéa débutant par : « L'accès obligatoire des agents d'encadrement au régime de l'AGIRC... ».

*Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article A.435)*

Le 2 « Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants » de l'article A.435 « Budget œuvres sociales » est modifié comme suit.

« La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation est égale, pour l'année civile et par salarié, à 4,42 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> juillet. Elle est réservée aux salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusivement) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

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

*Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article B.2363)*

Le deuxième tiret « – pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier » de l'article B.2363 « Indemnité de départ volontaire à la retraite » est modifié comme suit :

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

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 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 entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté
A partir de 40 ans	5 mois + 1/5 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 40 ans d'ancienneté
Maximum	6 mois

*Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article C.21)*

Les premiers alinéas de l'article C.21 « Salaires. – Classifications » jusqu'à l'alinéa débutant par : « L'employeur peut déplacer momentanément les salariés... » non inclus, sont modifiés comme suit :

« La convention collective comprend une annexe qui détermine la classification des emplois avec, pour chaque emploi, le coefficient hiérarchique applicable.

Le montant des salaires minima mensuels est calculé, pour chaque coefficient de fonction, par référence à la valeur du point du coefficient 100 selon la formule : valeur du point coef. 100 + [(coef. de fonction – 100) × (valeur du point coef. 100/174)] × 152,25 heures.

Le salaire mensuel de base est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise selon la classification des emplois tripartite.

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

- 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 de 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 trois 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, quelles que soient 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, expérience, etc.). 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 la rémunération des heures supplémentaires 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 18 mois selon l'emploi. Ces différentes durées tiennent compte notamment des délais habituels d'intégration au poste, qui varient en fonction du niveau de responsabilité :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents d'encadrement ;
- 18 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 pour les ouvriers, employés et agents d'encadrement, de maîtrise et 36 mois pour les cadres. Cette prime PMIP est revalorisée en corrélation avec le salaire de base.

L'application des dispositions définies à l'article A.25 s'applique à toutes les mensualités dont le montant, primes incluses, serait globalement inférieur au Smic. »

*Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article C.24)*

1. Le dernier alinéa (avant le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés ») de l'article C.24 « Prime de vacances » est modifié comme suit :

« Son montant est égal à  $68,7 \times$  valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> juillet payable avec le salaire de juillet. »

2. Le paragraphe « Aide aux vacances des enfants de salariés » de l'article C.24 « Prime de vacances » est modifié comme suit :

« Dans les entreprises qui ne financent ni CE ni aucune activité sociale, un remboursement partiel et forfaitaire de frais sera accordé par salarié.

Son montant est égal à  $4,42 \times$  valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> juillet payable avec le salaire de juillet. »

*Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014 (modification de l'article C.28)*

Les a « Indemnité de transport » et c « Indemnité de repas » de l'article C.28 « Indemnité de transport, de repas, heure d'amplitude et délais de route » sont modifiés comme suit :

« a) Indemnité de transport

Concerne tous les salariés à l'exclusion de ceux travaillant aux vignes dont l'employeur assume les frais de transport du lieu d'exploitation aux lieux de travail.

Une participation aux frais de transport payable mensuellement est fixée pour l'ensemble de l'année civile à un montant forfaitaire qui s'élève à  $3,75 \times$  valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier. Elle est accordée à tous les membres du personnel, à l'exclusion des salariés travaillant en région parisienne et de ceux qui sont logés dans l'entreprise, et sous les réserves suivantes :

1. Une absence de 3 jours dans une semaine de travail (motif indifférent : maladie, accident, congés) entraîne une amputation de 25 % de l'indemnité.
2. Cette indemnité ne sera pas perçue pendant la période des congés annuels.

3. En cas d'implantation de la journée continue dans une maison, l'indemnité sera réduite de 50 %.

« c) Indemnité de repas

Tout salarié en déplacement devra être remboursé des frais occasionnés pendant son déplacement.

Toute modification provisoire du lieu de travail, permettant de regagner chaque soir son domicile, mais obligeant à prendre le repas du midi au dehors, sans que l'employeur fournisse la possibilité de déjeuner normalement, donnera lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice de 1,61 fois la valeur du point en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours. »

*Annexe à l'accord tripartite du 2 avril 2014*

*(modification de l'annexe « Classifications. – Activités d'élaboration du champagne »)*

Dans l'annexe à la convention collective intitulé « Classifications. – Activités d'élaboration du champagne », le préambule et le paragraphe « Principes généraux et méthodes » jusqu'à l'alinéa débutant par « L'accès obligatoire des agents d'encadrement au régime de l'AGIRC... » non inclus sont modifiés comme suit :

« Aussi longtemps qu'elle n'aura pas été dénoncée en tout ou partie, la présente classification adapte aux fonctions particulières champenoises, à effet du 31 décembre 1980 (30 juin 1981 pour les coefficients de fonction exacts des cadres), les accords divers nationalement applicables.

Il est convenu entre les parties signataires qu'en cas de litige concernant l'application des présentes, celui-ci sera examiné par la commission de conciliation avant toute saisine de la juridiction prud'homale.

#### Principes généraux et méthode

Les salaires de la profession du champagne sont calculés à partir d'un salaire de base et d'une valeur de point hiérarchique.

La classification des différentes catégories de salariés est exposée ci-après et indique pour chacune d'elles :

- sa définition ;
- son coefficient hiérarchique.

Le salaire de base est calculé par rapport au taux horaire du coefficient 100. La valeur du point hiérarchique correspond à 1/174 du salaire de base. Tout salaire supérieur au coefficient 100 est calculé en ajoutant au salaire de base le produit de la valeur du point par le nombre de point au-dessus de 100 pour le coefficient considéré, selon la formule : valeur du point coefficient 100 + [(coefficient de fonction – 100) × (valeur du point coefficient 100/174)] × 152,25 heures.

Le salaire mensuel de base est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise selon la classification des emplois tripartite. »

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2014

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

Valeur du point coefficient 100 : 8,86 €.

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		1 mois (152,25)	De 2 à 6 mois (158,34)	De 7 à 12 mois (162,40)
100	8,86			
120	9,88	1 503,99	1 564,14	1 604,25
130	10,39	1 581,51	1 644,77	1 686,94
140	10,90	1 659,04	1 725,40	1 769,64
150	11,41	1 736,56	1 806,02	1 852,33
160	11,92	1 814,09	1 886,65	1 935,02
170	12,42	1 891,61	1 967,27	2 017,72
175	12,68	1 930,37	2 007,59	2 059,06
180	12,93	1 969,14	2 047,90	2 100,41
190	13,44	2 046,66	2 128,53	2 183,10
195	13,70	2 085,42	2 168,84	2 224,45

*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
120	1 624,14	1 643,39	1 653,18	1 662,81	1 672,43	1 684,14	1 697,14	1 716,23	1 724,41	1 732,59
130	1 707,86	1 728,11	1 738,40	1 748,52	1 758,64	1 770,95	1 784,62	1 804,69	1 813,30	1 821,90
140	1 791,58	1 812,82	1 823,61	1 834,23	1 844,85	1 857,77	1 872,10	1 893,16	1 902,18	1 911,21
150	1 875,30	1 897,53	1 908,83	1 919,94	1 931,05	1 944,58	1 959,58	1 981,62	1 991,07	2 000,52
160	1 959,02	1 982,24	1 994,04	2 005,65	2 017,26	2 031,39	2 047,06	2 070,09	2 079,96	2 089,83
170	2 042,74	2 066,95	2 079,26	2 091,36	2 103,47	2 118,20	2 134,54	2 158,55	2 168,84	2 179,13
175	2 084,60	2 109,31	2 121,87	2 134,22	2 146,57	2 161,61	2 178,28	2 202,79	2 213,29	2 223,79
180	2 126,46	2 151,66	2 164,47	2 177,08	2 189,68	2 205,01	2 222,02	2 247,02	2 257,73	2 268,44
190	2 210,17	2 236,37	2 249,69	2 262,79	2 275,89	2 291,82	2 309,51	2 335,48	2 346,62	2 357,75
195	2 252,03	2 278,73	2 292,30	2 305,64	2 318,99	2 335,23	2 353,25	2 379,72	2 391,06	2 402,41

## 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	13,95	2 124,19	2 209,15	2 265,80
210	14,46	2 201,71	2 289,78	2 348,49
220	14,97	2 279,24	2 370,40	2 431,18
225	15,22	2 318,00	2 410,72	2 472,53
230	15,48	2 356,76	2 451,03	2 513,88
240	15,99	2 434,29	2 531,66	2 596,57
245	16,24	2 473,05	2 571,97	2 637,92
250	16,50	2 511,81	2 612,28	2 679,26
270	17,52	2 666,86	2 773,53	2 844,65
295	18,79	2 860,67	2 975,10	3 051,38
300	19,04	2 899,44	3 015,41	3 092,73
325	20,32	3 093,25	3 216,98	3 299,46

## Cadres

(En euros)

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ		
		< 18 mois	De 18 à 36 mois	> 36 mois
I a		2 511,81	2 612,28	2 679,26
I b	300 à 349	2 899,44	3 015,41	3 092,73
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		3 279,31	3 410,48	3 497,93
II	350 à 449	3 287,06	3 418,54	3 506,20
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		4 054,56	4 216,74	4 324,86
III a	450 à 599	4 062,31	4 224,80	4 333,13
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		5 217,43	5 426,13	5 565,26
III b	600 à 719	5 225,19	5 434,19	5 573,53
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		6 147,73	6 393,64	6 557,58

1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction, attribuer : 93,75 % du montant prévu au 37<sup>e</sup> mois.  
2. Du 19<sup>e</sup> au 36<sup>e</sup> mois : 97,5 % du montant prévu au 37<sup>e</sup> 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 de la convention).
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 de la convention).