

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 10 OCTOBRE 2014
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1451173M
IDCC : 1384

EXPOSÉ DES MOTIFS

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

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

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

Ces conventions déclinent ou 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. Le deuxième chapitre intitulé « B. – Contrat de travail » a fait l'objet d'un accord tripartite du 12 juin 2013. Les travaux se sont poursuivis par la relecture du troisième chapitre comprenant les articles de la série C nouvellement intitulée « C. – Congés, rémunération, retraite et protection sociale complémentaires ».

ACCORD TRIPARTITE

Ces travaux de relecture étant désormais achevés, les soussignés adoptent les nouveaux articles des séries « C1. – Temps non travaillé » à « C3. – Retraite et protection sociale complémentaires ».

Pour tenir compte de ces travaux, d'autres articles (répertoriés ci-après) sont abrogés, créés, déplacés ou modifiés.

Les articles créés ou modifiés entrent en vigueur à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2015. A compter du 1^{er} janvier 2016, 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 C comprenant les séries « C1. – Temps non travaillé », « C2. – Rémunérations en espèces » et « C3. – Rémunérations en nature et avantages sociaux. »

Sont créés :

- un nouvel article « B15. – Dispositions applicables aux alternants » ;
- de nouveaux articles « B214. – Maintien de salaire » ;
- un nouvel article « B398. – Prime horaire forfaitaire ».

Sont déplacés :

- les articles « A36. – Congés de formation économique, syndicale et sociale », qui deviennent les articles « C17. – Congés de formation économique, syndicale et sociale » ;
- l'article « A37. – Sécurité pendant les grèves », qui devient l'article « A36. – Sécurité pendant les grèves » ;
- les articles « B214. – Classement en 2^e ou 3^e catégorie » et « B215. – Inaptitude physique », qui deviennent « B215. – Classement en 2^e ou 3^e catégorie » et « B216. – Inaptitude physique. »

Sont modifiés :

- l'article « B213. – Spécificités de l'absence maladie, accident ou maternité » ;
- l'article « B392. – Définition » ;
- l'article « B395. – Heures supplémentaires. »

« C. – CONGÉS, RÉMUNÉRATION, RETRAITE ET PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRES

C1. – Temps non travaillé

C11. – Congés payés

C111. – Durée des congés payés

(art. L. 3141-3 et suivants du code du travail)

Tout salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur entre le 1^{er} juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. Le calcul peut être également effectué en jours ouvrés s'il est au moins aussi favorable qu'en jours ouvrables. Dans ce cas, tout salarié acquiert un droit à congé de 2,08 jours ouvrés par mois de travail.

Pour le calcul des droits à congés, sont assimilés :

- à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 20 jours de travail ;
- à du travail effectif :
 - les périodes de congés payés ;
 - les périodes de congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
 - la contrepartie obligatoire en repos, pour les heures supplémentaires excédant le contingent ;
 - les jours de repos (dits JRTT – JNT) liés à l'organisation du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;
 - les jours de congés pour événements familiaux ;
 - les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle survenue au service de l'entreprise dans la limite d'une durée de 1 an ;
 - les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté, dans la limite d'une durée de 2 mois ;
 - les autres périodes assimilées à du temps de travail effectif par le code du travail pour le calcul des droits à congés payés.

La durée totale du congé légal est donc de 30 jours ouvrables (ou de 25 jours ouvrés).

Cette durée est majorée en fonction de l'ancienneté au 31 mai de l'année considérée de la manière suivante :

ANCIENNETÉ	JOUR OUVRÉ de congé(s) supplémentaire(s)
5 ans à 9 ans	1 jour
10 ans à 14 ans	2 jours
15 ans à 19 ans	3 jours
20 ans à 24 ans	4 jours
25 ans à 29 ans	5 jours
30 ans à 35 ans	6 jours
Plus de 35 ans	7 jours

Les salariés âgés d'au moins 60 ans au 31 mai bénéficient de 6 jours ouvrables supplémentaires de congés payés, avec application d'un prorata pour toute période incomplète après 60 ans.

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ces congés ne sont payés que sur la base des jours réellement acquis par le salarié à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les salariés âgés de moins de 18 ans au 1^{er} juin de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés payés.

C112. – Prise des congés payés
(*art. L. 3141-12 et suivants du code du travail*)

Sauf cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent pas être modifiés 1 mois avant la date prévue du départ.

Hors la 5^e semaine de congés, la période de prise des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois pendant cette période :

- est au moins égale à 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire ;
- ne peut excéder 24 jours ouvrables ;
- peut être augmentée des congés pour ancienneté.

Le solde des congés légaux, au-delà des 12 jours en continu ci-dessus, peut être fractionné par l'employeur, hors la période du 1^{er} mai au 31 octobre, avec l'accord du salarié.

Si le nombre de jours ainsi fractionnés est compris entre 3 et 5 jours, un jour ouvrable de congé supplémentaire peut être attribué ; s'il est au moins égal à 6 jours, 2 jours. Les congés pour ancienneté peuvent être accolés aux congés pour fractionnement.

L'employeur a la possibilité :

- d'accorder ou de refuser le fractionnement des congés payés ;
- d'accorder ou de refuser l'octroi de jours de repos pour fractionnement.

C113. – Indemnités de congés payés
(*art. L. 3141-22 et suivants du code du travail*)

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions en vigueur selon la méthode la plus favorable entre le maintien de salaire ou la règle du 1/10.

Toutefois, les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 31 mai peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congés payés non rémunéré jusqu'à concurrence de la durée normale accordée aux salariés ayant 1 an de présence.

En cas de fermeture d'un établissement pour congés annuels et d'impossibilité de le faire travailler, le salarié qui n'a pas droit à la totalité des congés peut prétendre aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont il a pu bénéficier pendant la période de référence.

C12. – Jours fériés

C121. – Jours fériés chômés (art. L. 3133-1 du code du travail)

Les jours fériés légaux ou conventionnels sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël ;
- jour de la Saint-Vincent, pour les salariés travaillant aux vignes ;
- jour de la Saint-Jean, pour les salariés travaillant aux caves et bureaux.

S'ils tombent un jour habituellement travaillé, ces jours sont chômés dans les conditions prévues par la législation et non récupérables.

C122. – Indemnisation des jours fériés chômés (art. L. 3133-3 du code du travail)

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, sous réserve que le salarié intéressé ait accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivante, sauf autorisation préalable (individuelle ou collective) ou empêchement dû à un congé payé annuel, un congé pour événement familial, un congé de maternité, une maladie, un accident ou un cas fortuit et grave.

C123. – Ponts (art. L. 3122-27 du code du travail)

Le « pont » consiste à chômer 1 ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

L'employeur doit :

- établir une concertation préalable avec le(s) DS, s'il(s) existe(nt) puis avec le CE (à défaut les DP), dans le cadre d'une programmation annuelle qui en définit les modalités de récupération ;
- informer préalablement l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des modalités de récupération.

Les heures perdues ne sont récupérables que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.

C13. – Journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail)

Sous réserve d'accord d'entreprise différent, le travail accompli pendant la journée de solidarité, ne donne pas lieu à rémunération :

- dans la limite de 7 heures pour les salariés mensualisés, à temps plein ;

- dans la limite de 7 heures réduites proportionnellement à la durée contractuelle, pour les salariés à temps partiel ;
 - dans la limite de 1 journée de travail, pour les salariés en forfait jours sur l'année,
- à moins que le salarié ne justifie avoir déjà effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours.

C14. – Congé de maternité ou d'adoption
(*art. L. 1225-16 et suivants du code du travail*)

Ces congés sont soumis à la réglementation en vigueur.

Toutefois :

- le congé de maternité est d'une durée minimale de 18 semaines, portée à 28 semaines à partir du 3^e enfant ;
- à partir du 4^e mois de grossesse, la salariée est autorisée à quitter son poste 10 minutes avant la cessation collective de travail (sauf horaire individualisé). Ces absences ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

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 un 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.

C16. – Autorisations d'absence pour événements familiaux

Les salariés bénéficient, sur justification préalable, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, exprimée en jours ouvrés, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié :
 - sans condition d'ancienneté : 4 jours ;
 - à partir du 7^e mois d'ancienneté : 6 jours ;
- Pacs du salarié sans condition d'ancienneté : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant dans son foyer, sans condition d'ancienneté et sans cumul avec le congé de maternité : 3 jours ;
- décès d'un enfant du salarié, sans condition d'ancienneté : 4 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié, sans condition d'ancienneté : 4 jours ;

- mariage d'un enfant du salarié :
 - sans condition d'ancienneté : 1 jour ;
 - à partir du 7^e mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès des parents, des beaux-parents ou des parents du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié, sans condition d'ancienneté : 3 jours ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, frères et sœurs du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et grands-parents du salarié, à partir du 7^e mois d'ancienneté : 1 jour ;
- mariage des frères, sœurs, parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, parents, frères et sœurs du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié, à partir du 7^e mois d'ancienneté : 1 jour ;
- baptême ou profession de foi d'un enfant du salarié, à partir du 7^e mois d'ancienneté : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté du salarié : 1 jour ;
- déménagement du salarié, à partir du 7^e mois d'ancienneté : 1 jour par an ;

Le concubin s'entend de la personne vivant au domicile du salarié en union de fait depuis plus de 1 an. La preuve en est rapportée par la production d'un certificat de vie commune de la mairie du domicile.

La durée des autorisations d'absences autres que pour le mariage du salarié sera augmentée de 1 jour si l'événement a lieu à plus de 500 km du lieu de travail, à la condition de le justifier.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté du salarié et payées à condition d'être prises immédiatement avant ou après l'événement. Néanmoins, elles peuvent donner lieu à une prorogation des congés payés si l'événement a lieu pendant cette période mais ne peuvent être sollicitées après la reprise du travail, sauf accord préalable de l'employeur.

C17. – Congés de formation économique, syndicale et sociale

C171. – Principe

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

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

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

C172. – Cumul des jours de congés de formation *(arrêté du 7 mars 1986)*

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

EFFECTIF de l'entreprise	NOMBRE MAXIMUM de jours de congés tous motifs cumulés	EFFECTIF de l'entreprise	NOMBRE MAXIMUM de jours de congés tous motifs cumulés
De 1 à 24	12 (*)	De 199 à 499	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) de 25 salariés au-delà de 199 (499 s = 240 j)
De 25 à 49	24		
De 50 à 74	36	De 500 à 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 50 salariés au-delà de 500 (999 s = 360 j)
De 75 à 100	48		

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

C173. – Modalités spécifiques

1. Congé de formation économique des membres titulaires du CE

(art. L. 2325-44 du code du travail)

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

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

2. Congé de formation des représentants du personnel au CHSCT

(art. L. 4614-14 et suivants et R. 4614-34 et suivants du code du travail)

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

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

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

3. Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale

(art. L. 3142-13 et suivants du code du travail)

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

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

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

- dans les entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite légale (tous motifs cumulés) de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours ;
- si ce montant est insuffisant ou dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le nombre de congés accordés (tous motifs cumulés) dans l'année civile ne dépasse pas le nombre de délégués du personnel titulaires, sur la base de 50 % du salaire brut, sous déduction des éventuelles bourses accordées et de la mise en œuvre éventuelle de la prise en charge à concurrence de 0,08 % visée ci-dessus. Toutefois, la durée indemnisable de 12 jours ouvrés à demi-salaire pourra être bloquée sous forme de 6 jours ouvrés intégralement payés selon la règle du maintien du salaire. Si et seulement si son budget de fonctionnement le lui permet, le comité d'entreprise prend en charge 50 % du coût de ce maintien partiel ou total de salaire au-delà de la limite de 0,08 % visée ci-dessus.

4. Priorités

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

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

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

5. Modalités pratiques

Dans sa demande, le salarié précise :

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

Dans sa réponse, l'employeur précise :

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

C18. – Dons du sang

Des autorisations d'absence justifiées, non assimilées à du temps de travail effectif, sont accordées et payées :

- aux donneurs de sang convoqués pour une urgence sur appel par l'hôpital de l'employeur ;
- aux personnes qui participent à une opération "don du sang", dans la limite de 2 heures par intervention, portée à 3 heures en cas de dons de plasma.

C19. – Rentrée des classes

Quelle que soit son ancienneté, une autorisation d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, est accordée et payée à la mère d'enfant(s) scolarisé(s) qui vit (vivent) avec elle, de la maternelle jusqu'à l'âge de 11 ans inclus. Elle est également accordée aux pères veufs ou aux pères divorcés à qui la garde des enfants est confiée.

La durée de l'absence est variable suivant le temps nécessaire pour présenter le ou les enfants à l'école et y accomplir les éventuelles formalités, dans la limite maximale et globale d'une demi-journée.

C2. – Rémunération

C21. – Principe général

Sauf accord contraire des parties, les minima mensuels conventionnels sont garantis et réglés chaque mois. Le contrat de travail peut prévoir que 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.

C22. – Salaire de base

Le montant du salaire mensuel de base est établi pour chaque coefficient de fonction par référence à la valeur du point du coefficient 100 selon la formule :

$$\text{Valeur du point coef. 100} + [(\text{coef. de fonction} - 100) \times (\text{valeur du point coef. 100} / 174)] \\ \times 152,25 \text{ heures}$$

Il est exclusivement déterminé par la fonction exercée dans l'entreprise selon la classification des emplois tripartite.

Il tient compte, dès l'embauche, des sujétions relatives :

- aux variations de l'horaire de travail de 0 à 44 heures ;
- aux trajets individuels ou collectifs indispensables pour se rendre à son travail et en revenir ;
- à l'amplitude du travail qui peut, du fait notamment des pauses et des temps d'habillage et de déshabillage, être supérieure à 35 heures en moyenne, sauf lorsque ceux-ci sont assimilés par la loi à du temps de travail effectif.

La rémunération de ces trois sujétions 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.

C23. – Rémunération mensuelle

(art. L. 3122-5 et art. L. 3242-1 et suivants du code du travail)

La rémunération est payée chaque mois en fonction de l'horaire de travail effectif déterminé, indépendamment du nombre de jours travaillés.

Elle peut être lissée en cas d'application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, indépendamment de l'horaire réel de travail effectué.

La durée du travail mensuelle retenue pour le calcul de la rémunération lissée est mentionnée sur le bulletin de paie.

C24. – Tâcherons

(art. R. 713-40 et R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime)

Les tâcherons bénéficient d'une rémunération tenant compte :

- du salaire mensuel de base de leur classification par référence à la grille des ouvriers, prime d'intégration comprise ;
- du temps de travail forfaitaire convenu pour réaliser le travail confié.

Le contrat de tâche précise le mode de rémunération des jours fériés et des congés payés.

C25. – Primes mensuelles

C251. – Prime d'intégration au poste

Une prime mensuelle d'intégration au poste est attribuée à chaque salarié en complément de son salaire mensuel de base pour récompenser une meilleure efficience naturellement acquise après une période de présence effective au travail (connaissance des usages, modes opératoires et expérience).

Non inhérente à la nature du travail réalisé, cette prime n'a aucun effet sur la rémunération horaire et n'est pas prise en compte pour le calcul de la rémunération d'heures supplémentaires éventuelles ni des primes calculées en heures de travail ni des primes et gratifications annuelles.

Son montant s'élève à :

- 1,4 heure par semaine (soit 6,09 heures par mois) après une durée de travail de :
 - 1 mois pour les employés et ouvriers ;
 - 2 mois pour les agents d'encadrement ;
 - 18 mois pour les cadres ;
- 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.

Ces différentes durées tiennent compte notamment des délais habituels d'intégration au poste qui varient en fonction du niveau de responsabilité.

Elle est automatiquement revalorisée avec le salaire de base.

C252. – Prime d'évolution de carrière et d'ancienneté des ouvriers et employés

Une prime mensuelle d'évolution de carrière et d'ancienneté est versée aux ouvriers et employés (coef. 100 à 199) en fonction de leur coefficient hiérarchique et de leur ancienneté, après 12 mois de présence continue.

Elle récompense la fidélité du salarié à son entreprise, l'amélioration de sa formation, de sa productivité et de la qualité de ses relations de travail surtout en cas de longue ancienneté passée dans l'entreprise à un même poste de travail.

Non inhérente à la nature du travail réalisé, cette prime n'a aucun effet sur la rémunération horaire et n'est pas prise en compte pour le calcul de la rémunération d'heures supplémentaires éventuelles, des primes calculées en heures de travail ni des primes et gratifications annuelles. En revanche, elle est prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés.

Elle est maintenue pendant les arrêts de travail pour maladie, dans la limite de 9 mois portée à 12 mois s'il s'agit d'un salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté ou d'un accident de travail.

Le montant du forfait mensuel d'évolution de carrière et d'ancienneté des employés et ouvriers s'ajoute au salaire mensuel conventionnel.

Les mensualités, primes d'évolution de carrière et d'ancienneté comprises, résultent de la grille des salaires conventionnels annexée.

C26. – Primes annuelles

C261. – Prime d'ancienneté des agents d'encadrement et cadres

La prime d'ancienneté est versée aux agents d'encadrement et aux cadres ayant plus de 1 an d'ancienneté au 31 décembre et ayant travaillé toute l'année. Les arrêts de travail pour maladie sont assimilés à du temps de travail dans la limite de 9 mois consécutifs ou non (portée à 12 mois en cas d'ancienneté supérieure à 20 ans ou d'accident du travail). Quelle que soit la date de début de l'arrêt, aucune prime n'est due après 9 mois consécutifs d'absence (portée à 12 mois en cas d'accident de travail ou d'ancienneté supérieure à 20 ans).

Non inhérente à la nature du travail réalisé, cette prime n'a aucun effet sur la rémunération horaire et n'est pas prise en compte pour le calcul de la rémunération d'heures supplémentaires éventuelles ni des primes calculées en heures de travail, ni des primes et gratifications annuelles.

Elle est proportionnelle aux salaires perçus pendant l'année civile, auxquels il est appliqué un pourcentage variable selon l'ancienneté.

L'assiette de calcul est constituée par le total des salaires, primes et gratifications conventionnelles de l'année civile, à l'exclusion des indemnités de remboursement de frais, des avantages en nature et des sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

Le montant des salaires perçus est majoré des indemnités versées par la sécurité sociale ainsi que du complément versé par l'employeur au titre de la garantie de salaire pendant les arrêts de travail pour maladie ou accident dans la limite de 9 mois, portée à 12 mois s'il s'agit d'un salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté ou d'un accident du travail.

Pourcentage applicable selon l'ancienneté :

De 1 an à moins de 3 ans	1 %	De 16 ans à moins de 21 ans	3,5 %
De 3 ans à moins de 6 ans	2 %	De 21 ans à moins de 26 ans	3,75 %
De 6 ans à moins de 11 ans	2,5 %	De 26 ans à moins de 30 ans	4 %
De 11 ans à moins de 16 ans	3 %	Plus de 30 ans	4,5 %

Le montant de cette prime ne peut en aucun cas être inférieur à 23 fois la valeur du point hiérarchique.

Un acompte sera versé le 10 décembre, équivalant à :

- 90 % du montant de la prime de l'année passée pour les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à celle de l'année précédente ;
- 90 % de la prime due pour les salariés ayant eu une rémunération inférieure.

C262. – Prime de fin d'année

Est éligible au versement de la prime de fin d'année tout salarié :

1. Présent sur le tableau des effectifs au 1^{er} décembre ;
2. Ayant plus de 1 an d'ancienneté à cette date ;
3. Ayant réalisé 7 mois de travail effectif (ou assimilé) entre le 30 novembre de l'année précédente et le 1^{er} décembre de l'année en cours. Sont assimilés à du temps de travail effectif :
 - les absences légalement assimilées à du travail effectif ;
 - la maternité dans la limite de la durée légale et sous réserve de 12 mois effectivement travaillés avant l'arrêt ;
 - la maladie ou l'accident du travail indemnisés par la sécurité sociale ou la MSA, ou les absences autorisées dans la limite de 9 mois d'arrêt, portées à 12 mois lorsque le salarié a plus de 20 ans de présence ou lorsqu'il s'agit d'un accident de travail. Quelle que soit la date du début de l'arrêt, aucune prime n'est due après 9 mois consécutifs d'absence (portée à 12 mois en cas d'accident de travail ou d'ancienneté supérieure à 20 ans).

Elle est égale à deux mensualités (soit 325 heures) pour un salarié travaillant à temps complet et proratisée pour les salariés ayant travaillé à temps partiel au cours de la période de référence. Elle est payée avec le salaire du mois de décembre. En cas d'absence(s) sur la période quel qu'en soit le motif, la prime est diminuée en fonction du nombre et de la durée de celle(s)-ci selon le barème figurant ci-après. Le montant résultant du barème est attribué à 100 % aux salariés de plus de 3 ans d'ancienneté, à 85 % aux salariés de 2 à 3 ans d'ancienneté et à 65 % aux salariés de 1 à 2 ans d'ancienneté.

(Voir tableau page suivante.)

Barème des primes de fin d'année des salariés de toutes catégories

Employés et ouvriers. – Encadrement et cadres
Prime de fin d'année (base 325 heures)

DURÉE CUMULÉE DE TOUTES LES ABSENCES AU TRAVAIL DU 1 ^{ER} DÉCEMBRE AU 30 NOVEMBRE																
Mois Sem. Jours (*)	< 0,13 < 0,6 0 à < 3	< 0,32 < 1,4 3 à 7	< 0,9 > 1,4 à 4 8 à 20	> 0,9 à 1,6 > 4 à 7 > 20 à 35	> 1,6 à 2,1 > 7 à 9 > 35 à 45	> 2,1 à 2,5 > 9 à 11 > 45 à 55	> 2,5 à 3 > 11 à 13 > 55 à 65	> 3 à 3,9 > 13 à 17 > 65 à 85	> 3,9 à 4,8 > 17 à 21 > 85 à 105	> 4,8 à 5,7 > 21 à 25 > 105 à 125	> 5,7 à 6,7 > 25 à 29 > 125 à 145	> 6,7 à 7,6 > 29 à 33 > 145 à 165	> 7,6 à 8,5 > 33 à 37 > 165 à 185	> 8,5 à 8,9 > 37 à 39 > 185 à 195	> 8,9 à 10 > 39 à 45 > 195 à 225	> 10 > 45 > 225
Zéro absence : 325	<p style="text-align: center;">Nombre total cumulé de toutes les absences au travail enregistrées sur 12 mois sans considération de leur durée. Montant de la prime à verser pour l'année civile avec le salaire de décembre (exprimé en nombre d'heures du salaire conventionnel).</p>															
1	315	314	311	301	291	283	273	257	239	222	204	187	170	152	135	118
2	306	301	298	289	282	273	264	247	230	213	195	177	161	143	126	108
3	297	292	286	278	270	261	253	235	218	201	184	166	148	132	114	97
4	287	283	274	266	259	250	241	224	206	189	172	154	137	119	103	84
5	278	273	265	257	249	241	231	215	197	180	162	145	128	110	93	76
6	269	264	256	247	240	231	222	205	188	171	153	135	119	101	84	66
7	259	255	246	238	231	222	213	196	178	161	144	126	109	91	75	57
8	250	245	237	229	221	213	203	187	169	152	134	117	100	82	65	48
9	241	236	228	219	212	203	194	177	160	143	125	107	91	73	56	38
10	231	227	218	210	203	194	185	168	150	133	116	98	81	63	47	29
11	222	217	209	201	193	185	175	159	141	124	106	89	72	54	37	20
12	213	208	208	199	190	182	174	156	139	121	105	87	69	52	35	18
13 ou +	208	208	208	199	190	182	174	156	139	121	105	87	69	52	35	18

Appliquer au montant ci-dessus un abattement supplémentaire de 3,7 heures pour chaque absence non justifiée.
(*) Par jour d'absence, il s'agit de jour d'absence au travail et non pas de jour calendaire.

C263. – Prime de vacances

La prime de vacances est accordée à tout salarié présent au moins 6 mois au cours de la période de référence des congés payés, selon le barème suivant :

TEMPS TRAVAILLÉ	6 MOIS	7 MOIS	8 MOIS	9 MOIS	10 MOIS	11 MOIS	12 MOIS
Pourcentage de la prime	6/12	7/12	8/12	9/12	10/12	11/12	12/12

Pour les salariés de plus de 1 an d'ancienneté, si l'absence au travail est consécutive à un ou plusieurs arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale, la prime est versée totalement pour une période travaillée d'au moins 6 mois et *pro rata temporis* en-deçà, sans considération des arrêts consécutifs à un accident de travail, selon le tableau suivant :

TEMPS TRAVAILLÉ	5 MOIS	4 MOIS	3 MOIS	2 MOIS	1 MOIS
Pourcentage de la prime	5/12	4/12	3/12	2/12	1/12

Son montant est égal à $68,7 \times$ taux horaire du coefficient 100 au 1^{er} juillet payable avec le salaire de juillet.

Pour les salariés travaillant habituellement à temps partiel, la prime sera établie proportionnellement conformément à l'article B136.

C264. – Aide aux vacances des enfants de salariés

Dans les entreprises qui ne financent ni CE ni aucune activité sociale, un remboursement partiel et forfaitaire de frais sera accordé par salarié. Cette aide 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. Son montant est égal à $4,42 \times$ taux horaire du coefficient 100 au 1^{er} juillet et payable avec le salaire de juillet.

C27. – Changement temporaire d'activité

L'employeur peut déplacer momentanément les salariés, en leur confiant des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Ce changement temporaire d'activité ne peut avoir pour effet de modifier la durée du travail ni la rémunération du salarié.

Lorsque la fonction temporairement occupée est supérieure à celle antérieurement exercée, les salariés bénéficient, après 8 jours d'adaptation et pendant toute la durée d'affectation, de la majoration et des avantages afférents à cette nouvelle fonction.

C28. – Rémunération et aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année (art. L. 3122-2 du code du travail)

Lorsque le temps de travail est aménagé sur plusieurs semaines ou sur l'année, la durée du travail mensuelle retenue pour le calcul de la rémunération lissée est mentionnée sur le bulletin de paie.

C281. – Absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels le salarié a droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Le salarié ne peut donc accomplir de ce fait, suite à une absence non récupérable, un temps de travail non rémunéré totalement ou partiellement.

Dans les cas, autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

C282. – Arrivées et départs en cours de période

Sauf clause contraire prévue par un accord d'entreprise, les salariés embauchés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

En fin de période, il est procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine. Les heures de travail effectuées au-delà sont majorées conformément à la loi.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées par rapport à une moyenne de 35 heures :

- la rémunération versée sans contrepartie de travail effectif sera retenue sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures excédentaires par rapport à la moyenne de 35 heures seront majorées conformément aux dispositions légales.

C283. – Fin de période

En fin de période, les comptes individuels sont arrêtés et régularisés conformément à la loi.

C29. – Indemnités de déplacement

C291. – Indemnité de transport

Une participation aux frais de transport est versée chaque mois à tous les salariés, à l'exclusion de ceux travaillant dans les vignes (cf. art. C293) et ceux logés dans l'entreprise.

Son montant forfaitaire, fixé pour l'année civile, est égal à $3,75 \times$ valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Elle ne sera pas payée pendant les congés annuels et sera réduite :

- de 25 % pour toute absence de 3 jours au cours d'une semaine de travail ;
- de 50 % en cas d'organisation en journée continue dans l'entreprise.

C292. – Indemnité de repas

Une modification provisoire du lieu de travail permettant de regagner chaque soir son domicile mais ne permettant pas d'y rentrer déjeuner donne lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice de 1,61 fois la valeur du point en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours. Cette indemnité n'est pas due si l'employeur prend en charge le repas.

C293. – Indemnité de trajet et délais de route des salariés travaillant dans les vignes

Les trajets et délais de route des salariés travaillant exclusivement dans les vignes sont des sujétions spécifiques à la fonction :

- variabilité des lieux de travail selon les saisons et, consécutivement, des temps de trajet qui exigent une adaptation journalière de l'heure de départ du domicile ;
- participation forfaitaire de l'employeur aux frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail quatre fois par jour ;
- temps nécessaires aux quatre déplacements journaliers dont la durée est variable en fonction des lieux de travail.

Le salaire de base tient compte de ces sujétions qui ne sont pas décomptées comme du temps de travail dès lors que le salarié conserve la faculté de se rendre directement dans les vignes et de rentrer directement à son domicile par ses propres moyens s'il le juge préférable.

Si la durée des trajets est supérieure, en moyenne annuelle, à 80 minutes par jour, les salariés peuvent solliciter un dédommagement complémentaire égal à 50 % du temps dépassant cette moyenne annuelle.

C29 *bis*. – Bulletin de paie
(*art. R. 3243-1 et L. 3243-2 du code du travail*)

Le bulletin de paie est établi et remis au salarié conformément aux dispositions légales applicables.

Il comporte le nom et l'adresse de l'employeur, le code APE dont il relève, le nom du salarié, l'intitulé de la convention collective et le coefficient hiérarchique conventionnel de la fonction exercée. Outre les éléments chiffrés légaux, il mentionne le montant brut cumulé des salaires depuis le 1^{er} janvier.

C3. – Retraite et protection sociale complémentaires

C30. – Retraite complémentaire obligatoire
(à la sécurité sociale ou à la MSA)

Toutes les entreprises relevant du champ d'application géographique et professionnel de la présente convention ont l'obligation de cotiser, pour tous leurs salariés, aux régimes de retraite complémentaire obligatoire ARRCO et AGIRC. La caisse ARRCO désignée est celle de l'AG2R.

C301. – Retraite complémentaire ARRCO

Le taux minimum contractuel sur la tranche 1 de l'ARRCO est de 8 % (à l'exclusion des vendangeurs assujettis au régime de la convention collective des exploitants viticoles de la Champagne délimitée). Ce taux fait l'objet d'un taux d'appel déterminé par la réglementation ARRCO (125 % en 2014). La répartition est de 62,50 % pour l'employeur et de 37,50 % pour le salarié.

C302. – Retraite complémentaire AGIRC

Les bénéficiaires, le taux contractuel obligatoire, le taux d'appel, la répartition employeur-salarié sont définis au sein de la convention collective nationale des cadres de 1947.

C31. – Régime de prévoyance complémentaire
du personnel communément appelé « non-cadre »

Le présent article a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance au bénéfice des salariés définis ci-après.

Toutefois, les entreprises conservent la possibilité de mettre en place un régime plus favorable en termes de nature et de niveaux de prestations garanties et/ou de répartition employeur-salarié que celui décrit par le présent avenant selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

C311. – Octroi du bénéfice du régime

L'octroi du bénéfice du régime est conditionné à une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie conformément aux règles du droit du travail.

C312. – Bénéficiaires

Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu (sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident), sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés ressortissant à la présente convention ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale des cadres du 14 mars 1947.

C313. – Garanties collectives obligatoires

Est rendue obligatoire, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir les risques décès et invalidité à un niveau au moins égal aux dispositions suivantes :

Garantie capital en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est fixé dans le tableau ci-après.

Toutefois, ce capital est versé par anticipation au salarié en cas de perte totale et irréversible d'autonomie.

Le salarié est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il est définitivement dans l'incapacité de se livrer à un travail rémunéré lui donnant gain ou profit, et dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. Il doit être classé dans la 3^e catégorie des invalides telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et bénéficier de l'allocation correspondante de la sécurité sociale (ou de la MSA) ou percevoir une rente au titre des accidents du travail ou maladies professionnelles au titre d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 100 %, avec majoration pour tierce personne.

Garantie capital décès accidentel

En cas de décès par accident du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital supplémentaire dont le montant est fixé dans le tableau ci-après.

Garantie capital décès accident de travail/trajet

En cas de décès d'un salarié résultant d'un accident de travail ou de trajet reconnu et indemnisé comme tel par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital supplémentaire dont le montant est fixé dans le tableau ci-après.

GARANTIE	NIVEAU DES PRESTATIONS (exprimé en % du traitement annuel de base défini à l'article C331)
Capital décès toutes causes. – Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) En cas de décès du salarié, versement d'un capital en fonction de sa situation familiale En cas de PTIA du salarié, le capital est versé par anticipation au salarié Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge Marié ou pacsé sans personne à charge Salarié avec une personne à charge Majoration supplémentaire par personne à charge ⁽¹⁾	 50 % TA et TB 100 % TA et TB 140 % TA et TB 40 % TA et TB
Décès accidentel de la vie privée En cas de décès du salarié, versement d'un capital supplémentaire au capital décès toutes causes Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge Marié ou pacsé sans personne à charge Salarié avec une personne à charge Majoration supplémentaire par personne à charge ⁽¹⁾	 25 % TA et TB 50 % TA et TB 70 % TA et TB 20 % TA et TB
Décès accident de travail trajet reconnu par la sécurité sociale ou la MSA En cas de décès du salarié, versement d'un capital supplémentaire au capital décès toutes causes	

GARANTIE	NIVEAU DES PRESTATIONS (exprimé en % du traitement annuel de base défini à l'article C331)
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	50 % TA et TB
Marié ou pacsé sans personne à charge	100 % TA et TB
Salarié avec une personne à charge	140 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge ⁽¹⁾	40 % TA et TB
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation « salarié avec une personne à charge ».	

Garantie double effet

Le décès du conjoint ou de la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal au capital garanti sur la tête du salarié à son décès. Ce capital est versé par parts égales aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs qui étaient initialement à charge de l'assuré au jour de son décès ; directement à ceux-ci s'ils sont majeurs ; à leurs représentants légaux à défaut durant leur minorité.

Garantie rentes au conjoint

Rente viagère au conjoint : en cas de décès du salarié marié, une rente à vie est versée à son conjoint. La rente cesse d'être due à la date de remariage du conjoint.

Rente d'orphelin de père et de mère : si le conjoint bénéficiaire de la rente viagère décède, une rente temporaire est répartie entre chacun des enfants qui étaient à la charge du salarié et demeurés à la charge du conjoint bénéficiaire jusqu'au jour du décès de ce dernier.

Rente temporaire au conjoint : en cas de décès du salarié marié, une rente temporaire est versée à son conjoint s'il ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier des pensions de réversion du régime de retraite complémentaire du salarié décédé (régimes ARRCO/AGIRC). La rente cesse d'être due à la date de liquidation de la pension du régime de l'ARRCO (ou AGIRC) ou à la date de remariage du conjoint et, en tout état de cause, au décès du conjoint bénéficiaire.

Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au salarié par un Pacs ou d'un enfant à charge, versement d'une allocation obsèques fixée à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur au moment du décès. Conformément aux dispositions légales, le montant de l'allocation obsèques est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans. L'allocation obsèques est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Garantie capital invalidité permanente définitive (totale ou partielle) en cas d'accident

En cas d'invalidité d'un salarié consécutive à un accident, il est versé un capital proportionnel au degré d'invalidité sur la base, pour une invalidité à 100 %, de 167 % du traitement de base défini à l'article C33.1. Le barème est déterminé par le contrat d'assurance.

Garantie invalidité. – Incapacité permanente

En cas d'invalidité suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnel de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie : versement d'une rente complémentaire égale à la différence entre le montant ci-après et celui du paiement dû par la sécurité sociale ou par la MSA, déduction éventuelle du salaire partiel perçu par le salarié et dans la limite du salaire net : 100 % du traitement de base défini à l'article C33.1.

En cas d'incapacité permanente d'un taux compris entre 33 % et 66 % ou au moins égale à 66 % : versement d'une rente complémentaire identique à celle prévue ci-dessus.

La rente complémentaire cesse d'être versée quand prend fin le service de la rente par la sécurité sociale ou la MSA et, en tout état de cause, à la date d'attribution de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou de la MSA.

C314. – Cotisation

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévue à l'article C31 est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

C32. – Régime de prévoyance complémentaire du personnel communément appelé « cadre »

Le présent article a pour objet d'instituer un dispositif obligatoire de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés définis ci-après, sans condition d'ancienneté.

C321. – Bénéficiaires

Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu (sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident), sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés ressortissant à la présente convention relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale des cadres du 14 mars 1947.

C322. – Garanties collectives obligatoires

Est rendue obligatoire, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir, moyennant une contribution patronale minimale mentionnée à l'article C323, sauf accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur en disposant autrement dans un sens plus favorable, les risques décès, invalidité, arrêt de travail, à un niveau au moins égal aux dispositions prévues à l'article C313.

C323. – Répartition employeur-salarié

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévue à l'article C32 est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationales des cadres du 14 mars 1947 sont soumis aux dispositions de l'article 7 de cette même convention, qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche A, à la charge de l'employeur. Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

C33. – Dispositions communes aux articles C31 et C32

C331. – Définition du traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations de prévoyance visées aux articles C313 et C322 est égal au total des rémunérations brutes (y compris les rémunérations variables telles que les commissions, primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès servant d'assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale, limité à la tranche B. Si le salarié a été en arrêt(s) de travail pendant cette période, le traitement de base servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute que le salarié aurait perçue en application des dispositions conventionnelles.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, la rémunération brute est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations sociales.

C332. – Maintien temporaire du bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire

L'employeur doit satisfaire aux dispositions légales en vigueur concernant le dispositif de portabilité des droits en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, puis de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale en vigueur à compter du 1^{er} juin 2015.

C333. – Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat de garanties collectives précédent, conformément aux exigences de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat de garanties collectives.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de garanties collectives de l'organisme assureur qui a fait l'objet de la résiliation. Les prestations décès continuent d'être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives lorsqu'elles prennent la forme de rente.

L'employeur s'engage à faire couvrir cette obligation par le nouvel assureur.

C34. – Régime de remboursement de frais médicaux à destination des salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention ont l'obligation de mettre en place un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais médicaux au bénéfice de l'ensemble de leur personnel, ainsi que leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis dans le contrat d'assurance, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et répondant aux conditions ci-après exposées, au plus tard le 31 décembre 2015.

Toutefois, les entreprises conservent la possibilité de mettre en place un régime plus favorable, notamment en termes de nature et de niveaux de prestations garanties et/ou de répartition employeur-salarié que celui décrit par le présent avenant selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif et obligatoire pour l'ensemble de leur personnel ou des régimes collectifs et obligatoires pour plusieurs catégories de personnel telles que définies par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, au moins égal (égaux) en termes de nature et de prestations garanties ainsi qu'en termes de répartition employeur-salarié au régime institué par le présent avenant pourront le (les) conserver. A défaut, le (les) régime(s) d'entreprise devra (devront) être adapté(s) en conséquence.

C341. – Garanties collectives obligatoires

Est rendue obligatoire, pour les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective, la souscription d'un contrat de garanties collectives santé auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir le risque santé pour des prestations garanties à un niveau au moins égal aux dispositions de l'article C342.

Par ailleurs, le présent régime et le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale ainsi que de l'article 83, 1° *quater*, du code général des impôts et des décrets pris en application de ces textes.

C342. – Prestations minimales garanties

Les prestations minimales garanties doivent satisfaire aux dispositions légales des articles L. 871-1 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale et des décrets pris en application de ces textes, notamment les articles R. 871-1, R. 871-2 et D. 911-1 du même code.

C343. – Financement

Le financement de la couverture collective et obligatoire s'effectue à hauteur de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

C344. – Dispenses d'affiliation

Les entreprises ont la possibilité de faire usage des dispenses d'affiliation autorisées par la réglementation en vigueur, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

C345. – Maintien temporaire du bénéfice de la couverture santé

Les employeurs doivent satisfaire aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C35. – Régime de remboursement de frais médicaux à destination des retraités quels que soient leur ancienneté et leurs éventuels ayants droit pouvant prétendre à la réversion de retraite

C351. – Situation des entreprises ayant un comité d'entreprise

Les entreprises ayant un comité d'entreprise consacrent (sous réserve de l'éventuelle application des articles L. 2323-83, L. 2323-84, L. 2323-86 et L. 2323-87 du code du travail) 1,50 % de leur masse salariale à des activités sociales, en application de l'article A435. Ces activités sont librement choisies par les délégués conformément aux dispositions du code du travail.

Dans ces entreprises, en plus de cette dotation, l'employeur versera au comité d'entreprise une contribution annuelle forfaitaire, limitée, spécifique et non cumulable d'un montant égal à la charge qui a été supportée par l'entreprise au titre de l'assurance complémentaire maladie des retraités durant l'année civile 1980. Cette somme doit être maintenue et revalorisée chaque année en corrélation avec le taux d'augmentation des barèmes de salaires de la présente convention au titre de l'année civile précédente. En outre, cette somme ne dépassera pas le montant nécessaire pour financer 50 % des cotisations d'assurance complémentaire maladie des retraités répondant aux critères définis ci-dessus.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise détermine librement le montant de sa participation à la cotisation des retraités. L'employeur n'assume aucune autre responsabilité que celle du financement partiel défini ci-dessus, sans considération des critères de partage des disponibilités entre ses anciens salariés qui ne le concernent pas.

C352. – Situation des entreprises n'ayant pas de comité d'entreprise

Les entreprises n'ayant pas de comité d'entreprise ou créées après 1980 doivent chiffrer chaque année le montant de la charge financière correspondant au cumul de toutes leurs activités sociales réalisées en sus des obligations de la convention collective pour leurs salariés, anciens salariés et famille : arbre de Noël, colis, bouteilles gratuites, etc. :

- soit ce montant est supérieur à 1,50 % de la masse des salaires et l'entreprise ne participe pas du tout aux cotisations d'assurance complémentaire maladie de ses retraités ;

- soit ce montant est inférieur à 1,50 % de la masse des salaires et l'entreprise partage la quotité disponible entre tous ses retraités, dans la limite maximale de 50 % de leurs cotisations. »

« A36. – Sécurité pendant les grèves

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

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

« B15. – Dispositions applicables aux alternants

(art. L. 6221-1 et suivants et L. 6325 et suivants du code du travail)

Le régime applicable aux alternants est défini par la réglementation en vigueur et la CNVS. Ils bénéficient des dispositions et avantages prévus pour ce type de contrat. »

« 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 à l'article B214 de 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. – Maintien de salaire

L'expression "salaire net" visée aux articles B214-1, B214-2 et B214-3 s'entend du salaire que le salarié aurait perçu en application des dispositions conventionnelles.

L'ancienneté s'apprécie conformément aux règles du droit du travail.

B2141. – Maladie ou accident de trajet reconnu par la sécurité sociale ou la MSA

Le salaire net est maintenu pendant 6 mois au cours d'une même année civile pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté.

Après 1 an d'absence continue, un nouveau complément sera versé pouvant porter l'indemnisation totale reçue depuis le début de l'absence jusqu'à 12 mois.

Exemple :

Si un salarié tombe malade le 1^{er} novembre et ne reprend pas son travail au cours des mois suivants, il recevra, au titre de la garantie de salaire :

1. Les mois de novembre et décembre ;
2. Les 6 premiers mois de l'année suivante ;
3. Et après 1 an d'absence continue, c'est-à-dire à partir du 1^{er} novembre suivant, le complément à 12 mois de l'indemnisation totale, c'est-à-dire les mois de novembre, décembre, janvier et février.

B2142. – Accident du travail

Après 6 mois d'ancienneté, le salaire net est maintenu pendant toute la durée de l'arrêt.

B2143. – Maternité

Le salaire net est maintenu pendant 18 semaines, 28 semaines pour le 3^e enfant.

B2144. – Cures thermales

Les dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie sont applicables aux cures thermales prescrites par un médecin et prises en charge par la sécurité sociale.

En cas de versement partiel par la sécurité sociale des indemnités journalières, ces dernières sont réputées servies intégralement pour maintenir le salaire.

B215. – Classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

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

B216. – 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 non, 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 peut justifier le licenciement du salarié. »

« B392. – Définition

Les travaux de vendanges s'entendent de ceux relatifs aux vendanges, depuis les préparatifs jusqu'à la première fermentation incluse, réalisés pendant la période officielle de celles-ci. Cette période 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. »

« 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 50 %.

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 soixantième 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. »

« B398. – Prime horaire forfaitaire

Des ouvriers habituellement affectés aux caves ou aux vignes peuvent être détachés aux travaux de vendanges. Dans ce cas, une prime horaire forfaitaire leur est versée pour chaque heure de travail effectif directement occupée à ces travaux. Son montant est égal à :

- $0,236 \times$ taux horaire du coefficient 100 au 1^{er} janvier, exclusivement pour chauffeurs et convoyeurs de camion transportant des moûts, pressureurs et ouvriers des cuveries dans les pressoirs ;
- $0,184 \times$ taux horaire du coefficient 100 au 1^{er} janvier, pour les ouvriers directement occupés aux autres travaux de vendanges (cueillette exclue). »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMC.

Syndicats de salariés :

ISC CGT ;

FRAACA CFE-CGC ;

CFDT Champagne.