

**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 25 SEPTEMBRE 2015**  
**RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1550940M  
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 :

L'article « A241. – Durée » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

**« A241. – Durée**

La présente convention est conclue pour 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Elle se renouvelle, ainsi que ses avenants et annexes, par tacite reconduction pour la même durée, sauf refus de renouvellement notifié par l'une des organisations signataires (ou qui y a adhéré) avec un préavis de 6 mois avant l'expiration de son terme annuel.

Le non-renouvellement peut porter sur un ou plusieurs articles de la présente convention (accords, avenants et annexes). Le(s) article(s) non renouvelé(s) reste(nt) en vigueur jusqu'à la signature de nouvelles dispositions venant s'y substituer et, au plus tard, jusqu'au terme de la période à durée déterminée de 1 an en cours, terme à partir duquel il(s) cesse(nt) de produire tout effet. »

L'article « A242. – Révision » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

**« A242. – Révision**

La révision de la présente convention (accords, avenants et annexes) peut être demandée par chaque organisation syndicale qui l'a signée ou qui y a adhéré.

Toutes les organisations syndicales sont invitées à la négociation, mais seules celles ayant adhéré ou signé le texte dont la modification est envisagée peuvent signer l'avenant de révision. »

Le 3° « Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale » de l'article « C173. – Modalités spécifiques » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 3° Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale (art. L. 3142-7 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.

Une organisation syndicale dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise peut demander par écrit à l'employeur le maintien de la rémunération du salarié en congé. L'organisation syndicale rembourse à l'employeur le montant maintenu (y compris les cotisations sociales). A défaut, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire. »

Le 2° de l'article « B143. – Durée du contrat » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

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

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

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

- réduite à 9 mois si le contrat est conclu :
  - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
  - pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- portée à 24 mois si le contrat est :
  - exécuté à l'étranger ;
  - conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste de travail ;
  - conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en place de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants ; la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. »

Le premier paragraphe de l'article « C34. – Régime de remboursement de frais médicaux à destination des salariés » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 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 de remboursement de frais médicaux au plus tard le 31 décembre 2015. L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais médicaux est obligatoire. Cependant, ont la faculté de refuser d'adhérer au régime, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs. Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. Cette demande devra être formulée par écrit jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les bénéficiaires présents à cette date ou dans les 30 jours suivant leur embauche. Toute demande incomplète et/ou tout retour de justificatif hors délai entraînera(ont) l'affiliation automatique du salarié au régime. L'écrit par lequel le salarié sollicite la demande de dispense d'adhésion devra obligatoirement comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix. »

(Suivent les signatures.)