

Brochure n° 3029

Convention collective nationale
IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE

AVENANT DU 1^{ER} FÉVRIER 2019
RELATIF À L'EMPLOI SAISONNIER

NOR : *ASET1950451M*
IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le législateur a souhaité sécuriser la situation des travailleurs saisonniers, tout en veillant à ce que les obligations créées ne portent pas une atteinte disproportionnée aux intérêts économiques et financiers des entreprises ayant recours à l'emploi saisonnier.

La branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses étant expressément visée par l'arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, les partenaires sociaux ont été invités à engager des négociations ayant notamment pour objectif de définir les modalités de reconduction du contrat saisonnier, ainsi que la prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Souhaitant lutter contre la précarité des emplois saisonniers, les partenaires sociaux de la branche rappellent que le contrat à durée indéterminée doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Le présent avenant est conclu en application des dispositions de l'article 86 de la loi du 8 août 2016 susvisée, et en complément des accords de branche en vigueur relatifs en particulier aux régimes de prévoyance et de frais de santé, et à la formation professionnelle continue.

Afin, d'une part, de renforcer la sécurisation de la situation des travailleurs saisonniers en leur permettant notamment une meilleure anticipation, et d'autre part, de permettre aux entreprises de s'assurer de la disponibilité de salariés saisonniers fidélisés, les partenaires sociaux de la branche décident de modifier par le présent avenant, les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de travail à caractère saisonnier.

Article 1^{er}

Dispositions générales

L'article IV.1 « Saisonniers » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article IV.1

Emploi saisonnier

Article IV.1.1

Définition de l'emploi à caractère saisonnier

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail, l'emploi saisonnier est défini comme celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Compte tenu de la diversité des activités représentées au niveau de la branche, une saison peut se caractériser de différentes manières au sein des entreprises.

L'activité saisonnière est celle qui présente par nature un caractère régulier, cyclique et prévisible en raison des saisons et des modes de vie collectifs. Des tâches liées aux travaux viticoles et vinicoles, aux récoltes de fruits ou aux réceptions-visites en sont des exemples. L'activité née de la saison se renouvelle périodiquement et de façon habituelle aux mêmes périodes de l'année. Elle n'a donc pas de caractère exceptionnel et peut être anticipée.

Une augmentation de l'activité qui ne remplirait pas ces critères cumulatifs ne peut donner lieu à la conclusion d'un contrat saisonnier, mais doit faire l'objet de la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité, tel que visé à l'article L. 1242-2, 2°.

Article IV.1.2

Accueil dans l'entreprise du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier

Afin de pouvoir communiquer auprès des salariés et des employeurs sur les conditions et modalités de l'emploi saisonnier, et de favoriser la fidélisation des salariés en contrat de travail à caractère saisonnier, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à initier un travail commun relatif à la création d'un livret d'accueil à destination des entreprises ainsi que des salariés de la branche embauchés en contrat de travail saisonnier.

Ce livret d'accueil paritaire a vocation à rappeler les dispositions légales et conventionnelles en matière d'emploi saisonnier (droits et conditions d'embauche), mais également les voies d'accès à la formation professionnelle (certificats de qualification professionnelle de branche, etc.), l'existence de garanties conventionnelles en matière de prévoyance et de complémentaire frais de santé, ou encore des informations liées à la prévention des risques professionnels.

Article IV.1.3

Droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

Article IV.1.3.1

Conditions liées à l'ouverture du droit à la reconduction

À défaut d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, un salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier peut demander à bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail, sauf motif dûment fondé, sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le salarié a travaillé dans le cadre d'un contrat saisonnier dans l'entreprise, sur deux mêmes saisons, sur 2 années consécutives ;
- le précédent contrat de travail du salarié n'a pas fait l'objet d'une rupture de manière anticipée ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification et la formation du salarié.

Article IV.1.3.2

Obligation d'information de l'employeur relative au principe du droit à la reconduction

À défaut d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, l'employeur informe le salarié par écrit :

- d'une part, des conditions du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier ;
- et d'autre part, de la procédure prévue à l'article IV.1.3.3 qu'il appartient au salarié de respecter s'il souhaite demander la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

Cette information doit être effectuée dans le cadre du contrat de travail à caractère saisonnier.

La seule remise du livret d'accueil mentionné à l'article IV.1.2 Ne peut avoir pour effet de remplacer l'information communiquée au salarié saisonnier concernant les conditions du droit à la reconduction de son contrat.

Article IV.1.3.3

Demande du salarié à bénéficier du droit à la reconduction

Sous réserve que les conditions cumulatives mentionnées à l'article IV.1.3.1 soient remplies, le salarié qui souhaite demander la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier doit en informer son employeur par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, y compris par lettre recommandée avec avis de réception, et au plus tard 3 mois avant le début prévisible de la saison.

Cette demande de reconduction peut être formulée par le salarié à l'employeur dès la fin du contrat de travail à caractère saisonnier.

En tout état de cause, si les conditions mentionnées à l'article IV.1.3.1 sont cumulativement remplies et que le salarié demande à l'employeur la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour avis réception par écrit de la demande du salarié.

Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, sauf motif dûment fondé par l'employeur et prévu à l'article IV.1.3.5 du présent chapitre.

En cas de réponse favorable de l'employeur, celle-ci ne garantit pas au salarié une durée du travail identique à celle du précédent contrat, la saison ayant par essence une durée variable.

Article IV.1.3.4

Proposition de l'employeur au salarié de bénéficiaire du droit à la reconduction

Conformément aux dispositions de l'article L. 1244-2-2 du code du travail, et dès lors que les conditions cumulatives prévues à l'article IV.1.3.1 sont réunies, l'employeur informe le salarié de la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information, y compris par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à la dernière adresse connue du salarié, et sauf motif dûment fondé prévu à l'article IV.1.3.5 du présent chapitre.

La procédure pour l'employeur qui souhaite proposer à un salarié la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier ainsi que les modalités de réponse du salarié à cette proposition peuvent être prévues par le contrat de travail de ce dernier.

En tout état de cause, et en l'absence d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, le salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour répondre à son employeur, à compter de la date de réception de la proposition de reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pendant ce délai de 15 jours calendaires, ou le refus par ce dernier de la proposition qui lui a été adressée, ont pour conséquence la fin du droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier.

Article IV.1.3.5

Motifs pouvant justifier l'absence de reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

Conformément aux dispositions de l'article L. 1244-2-2 du code du travail, et dès lors que les conditions cumulatives prévues à l'article IV.1.3.1 sont réunies, tout salarié peut bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, sauf en cas de survenance de l'un des motifs dûment fondés suivants :

- l'inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail ;
- l'absence d'un emploi saisonnier à pourvoir et compatible avec la qualification et la formation du salarié ;
- des conditions climatiques ou une activité saisonnière défavorables ;
- un manquement professionnel intervenu au cours de l'exercice du contrat de travail à caractère saisonnier précédent, dûment constaté et notifié par l'employeur au salarié au plus tard à l'échéance de son précédent contrat de travail et dans le respect des dispositions légales relatives au droit disciplinaire ;
- si les conditions cumulatives visées à l'article IV.1.3.1 permettant de demander la reconduction du contrat de travail saisonnier ne sont pas remplies ;
- si les modalités de procédure prévues initialement entre l'employeur et le salarié et par le présent avenant n'ont pas été respectées (demande tardive, etc.).

Article IV.1.3.6

Indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

En cas de manquement de l'employeur à son obligation telle que prévue à l'article IV.1.3.4, de proposer au salarié le bénéfice du droit à la reconduction, le salarié pourra prétendre à une indemnité égale au salaire perçu dans le cadre du contrat conclu sur la saison précédente, dans la limite de 1 mois de salaire brut (le salaire à prendre en compte étant le salaire brut moyen du salarié perçu lors de la saison précédente).

Le présent article s'applique sous réserve que le salarié ait tenu informé son employeur en cas de modification de ses coordonnées.

Article IV.1.4

Rémunération du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier

En fonction du poste occupé, la rémunération du salarié ayant conclu un contrat de travail à caractère saisonnier ne pourra être inférieure à celle correspondant à la grille de classification applicable au sein de l'entreprise.

En l'absence de grille de classification au niveau de l'entreprise, devront être appliqués la grille de classification de la convention collective nationale ainsi que les salaires minima conventionnels correspondants.

Article IV.1.5

Priorité d'embauche du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier

Tout salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier bénéficie d'une priorité d'embauche sur un emploi de qualification comparable, sans garantie de durée et dans la limite des besoins de l'entreprise, dès lors qu'il a conclu au cours des 2 dernières années civiles (incluant l'année civile en cours), un ou plusieurs contrat(s) de travail à caractère saisonnier dont la durée totale est égale ou supérieure à 3 mois.

Lorsque les conditions visées ci-dessus sont réunies, le salarié est tenu d'informer par tout moyen l'entreprise de sa volonté de bénéficier de cette priorité d'embauche.

Article IV.1.6

Prise en compte de l'ancienneté

L'ancienneté du salarié est calculée par cumul des durées de ses contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans l'entreprise, dès lors que ces derniers sont conclus dans une même entreprise, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité et ce dans la limite de deux cycles consécutifs.

Article IV.1.7

Formation du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier

Les salariés embauchés en contrat de travail à caractère saisonnier bénéficient des dispositions des articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, s'agissant notamment de l'obligation pour l'employeur d'assurer leur adaptation au poste et à l'environnement de travail.

Afin de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences des salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à proposer aux salariés embauchés en contrats de travail à caractère saisonnier, de participer à des actions de formation au cours de l'intersaison, organisées notamment dans le cadre de leur plan de développement des compétences. »

Article 2

Durée. – Entrée en vigueur. – Effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à partir du 1^{er} mars 2019 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche bénéficiant d'un contrat de travail à caractère saisonnier, une couverture conventionnelle uniforme.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Publicité

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2019.

(Suivent les signatures.)