

Brochure n° 3029

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

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE
NOR : ASET1950485M
IDCC : 493

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT champagne ;

FO champagne ;

CFDT champagne ;

SNCEA CFE-CGC Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. À compter du 1^{er} janvier 2019, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 1,7 % par rapport au barème applicable au 1^{er} janvier 2018.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord. Ayant vocation à définir les salaires minima conventionnels, les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

2. L'article C.262 « Prime de fin d'année » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont surlignées). Le barème auquel il est fait référence dans cet article est inchangé.

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 indemnisé par la sécurité sociale ou la MSA dans la limite de 9 mois d'arrêt (portés 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 (portés 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. Toutefois :

- les congés payés, y compris les congés pour événements familiaux et les jours fériés ;
- les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) ;
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- les absences pour don du sang (CCC, art. C.18) et rentrée des classes (CCC, art. C.19),

ne sont pas décomptés comme absence(s) pour le calcul de la prime.

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 et à 65 % aux salariés de 1 à 2 ans d'ancienneté.

Fait à Reims le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème de salaires tripartite

CALCULS DES MENSUALITÉS (POUR 35 HEURES) PAR COEFFICIENT D'EMPLOI SUITE À L'ACCORD TRIPARTITE DU 8 FÉVRIER 2019															
Rémunération mensuelle garantie pour 35 heures/semaine à effet au 1 ^{er} janvier 2019 (primes annuelles à ajouter cf. article C.26)															
COEF: hiérarchique de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35 h + MTP + adaptation				Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté									
		1 ^{er} mois	2 à 6	7 à 12	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	
	Taux horaire	Mensualité = 35 h + MTP + adaptation													
		152,25	158,34	162,40	Montant en euros par mois (primes mensuelles comprises)										
Employés et ouvriers															
Valeur du point coef. 100 = 9,20															
100	9,20														
120	10,25	1 561,14	1 623,59	1 665,22	1 685,87	1 705,85	1 716,01	1 726,00	1 735,99	1 748,14	1 761,63	1 781,45	1 789,94	1 798,43	
130	10,78	1 641,61	1 707,28	1 751,05	1 772,77	1 793,78	1 804,46	1 814,97	1 825,47	1 838,26	1 852,44	1 873,28	1 882,21	1 891,14	
140	11,31	1 722,08	1 790,97	1 836,89	1 859,67	1 881,71	1 892,91	1 903,94	1 914,96	1 928,37	1 943,24	1 965,10	1 974,47	1 983,84	
150	11,84	1 802,55	1 874,66	1 922,72	1 946,57	1 969,64	1 981,37	1 992,90	2 004,44	2 018,48	2 034,05	2 056,93	2 066,74	2 076,54	
160	12,37	1 883,03	1 958,35	2 008,56	2 033,47	2 057,57	2 069,82	2 081,87	2 093,92	2 108,59	2 124,86	2 148,76	2 159,00	2 169,25	
170	12,90	1 963,50	2 042,04	2 094,40	2 120,37	2 145,50	2 158,28	2 170,84	2 183,41	2 198,70	2 215,66	2 240,59	2 251,27	2 261,95	
175	13,16	2 003,73	2 083,88	2 137,31	2 163,82	2 189,47	2 202,50	2 215,33	2 228,15	2 243,75	2 261,07	2 286,50	2 297,40	2 308,30	
180	13,43	2 043,97	2 125,73	2 180,23	2 207,27	2 233,43	2 246,73	2 259,81	2 272,89	2 288,81	2 306,47	2 332,41	2 343,53	2 354,65	
190	13,95	2 124,44	2 209,42	2 266,07	2 294,17	2 321,36	2 335,18	2 348,78	2 362,38	2 378,92	2 397,27	2 424,24	2 435,80	2 447,35	
195	14,22	2 164,67	2 251,26	2 308,99	2 337,62	2 365,33	2 379,41	2 393,26	2 407,12	2 423,97	2 442,68	2 470,15	2 481,93	2 493,71	

Agents d'encadrement		< 2 mois	3 à 6 mois	> 6 mois	Cadres	Position	Coef.	< 18 mois	18 > 36	> 36 mois	
200	14,48	2 204,91	2 293,11	2 351,90		la	300 à 349	2 607,27	2 711,56	2 781,08	
210	15,01	2 285,38	2 376,80	2 437,74		lb		93,75 % 97,50 % 100,00 %	3 009,62	3 130,01	3 210,26
220	15,54	2 365,85	2 460,49	2 523,58					3 403,93	3 540,09	3 630,86
225	15,80	2 406,09	2 502,33	2 566,49		II	350 à 449	3 411,98	3 548,46	3 639,44	
230	16,07	2 446,32	2 544,18	2 609,41				93,75 % 97,50 % 100,00 %	4 208,64	4 376,99	4 489,22
240	16,60	2 526,80	2 627,87	2 695,25				4 216,69	4 385,36	4 497,80	
245	16,86	2 567,03	2 669,71	2 738,17		IIIa	450 à 599	93,75 % 97,50 % 100,00 %	5 415,71	5 632,34	5 776,76
250	17,12	2 607,27	2 711,56	2 781,08				5 423,76	5 640,71	5 785,34	
270	18,18	2 768,21	2 878,94	2 952,76				93,75 % 97,50 % 100,00 %	6 381,37	6 636,62	6 806,79
295	19,50	2 969,39	3 088,16	3 167,35		IIIb	600 à 719	5 423,76	5 640,71	5 785,34	
300	19,77	3 009,62	3 130,01	3 210,26				93,75 % 97,50 % 100,00 %	6 381,37	6 636,62	6 806,79
325	21,09	3 210,80	3 339,23	3 424,85				6 381,37	6 636,62	6 806,79	

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. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391).

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. CCC, art. A.25).

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391).
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. CCC, art. A.25).