

Brochure n° 3604 | Convention collective nationale

IDCC : 7005 | **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS**

Avenant n° 87 du 2 juillet 2019

NOR : AGRS2097018M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coop de France vignerons coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA SNCOA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La convention collective nationales des caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986 est mise à jour des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Article 2

Les articles de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986 et ses annexes figurant ci-dessous sont modifiés ainsi qu'il suit.

1. L'article 2 de convention collective « Avantages acquis » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2 | Avantages acquis

1° Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières du bloc 1 (énumérées au 1° à 13° de l'article précité) les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

2. L'article 3 de la convention collective « Durée, révision, dénonciation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3 | Durée, révision et dénonciation »

1° La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2° Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la convention peut :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, être demandée par :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, être demandée par :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II du code du travail. »

3. Les 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° de l'article 4 de la convention collective « Droit syndical » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues notamment par les articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit obligatoirement être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux dernières élections au comité social et économique et avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements dont l'effectif global est inférieur à 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Le délégué syndical bénéficie dans l'exercice de ses fonctions des garanties accordées par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. En cas de licenciement, est requise l'autorisation de l'inspecteur du travail. »

« 3° Le délégué syndical représente en permanence son syndicat auprès de l'employeur :

- soit pour exécuter les tâches dévolues à la section syndicale et à son animation ;
- soit pour accomplir les missions et les démarches revendicatives qui sont de la vocation même des syndicats dans l'entreprise.

Le délégué syndical représente son syndicat dans les négociations collectives d'entreprise et est informé et/ ou consulté par l'employeur dans divers domaines (durée du travail, formation professionnelle, santé et sécurité au travail, bilan social, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accords de travail).

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de la coopérative pour l'exercice de son mandat propre.

Dans le cadre de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives parties à la négociation peut comprendre le délégué syndical ou une personne mandatée pour négocier et signer tout accord. En l'absence de délégué syndical, la négociation en entreprise peut intervenir dans le cadre des dispositions du code du travail, à l'article L. 2232-21 et suivant.

Le délégué syndical peut assister le ou les membres du CSE dans l'exercice de leurs fonctions. »

« 5° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué syndical dispose, conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du code du travail, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Sauf accord plus favorable, ce temps est :

- au moins de 12 heures par mois dans les entreprises occupants de 50 à 150 salariés.
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 (forfait annuel en jours), le crédit d'heure est regroupé en demi-journée qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4h de mandat. Lorsque le crédit d'heure ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie d'une demi-journée créditée (4 heures avant la pause de mi-journée qui sert à déterminer la demi-journée de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :

- effectifs de 6 à 49 salariés ETP : crédit d'heures de 8 heures par mois ;
- au-delà du seuil des 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent. »

« 6° Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux membres de la délégation du personnel au comité économique et social, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise. »

« 7° Le salarié élu ou désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction électorale, un mandat, reconnu par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, d'une autorisation systématique d'absence et après information de l'employeur. »

« 9° Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être accompagné sinon précédé du dépôt des revendications. »

4. Le chapitre III de la convention collective intitulé « Délégués du personnel » et l'article 5 « Délégués du personnel » sont abrogés.

Un nouveau chapitre III « Comité social et économique (CSE) » est créé.

Le chapitre III « Comité social et économique (CSE) » est composé des articles 5 à 8.

5. Un nouvel article 5 « Le comité social et économique » est créé. L'article 5 comprend les dispositions suivantes :

« Article 5 | Le comité social et économique »

1° Le CSE remplace les représentants élus du personnel de l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les dispositions relatives au CSE figurent au titre I du Livre III de la 2^e partie du code du travail.

Des comités sociaux et économiques sont institués conformément aux articles L. 2311-1 et L.2311-2 du code du travail. »

6. Le chapitre IV de la convention collective « Comité d'entreprise » et les articles 6 « Comité d'entreprise » et 7 « Ressources » sont abrogés.

7. Un nouvel article 6 « Les attributions » est créé. L'article 6 comprend les dispositions suivantes :

« Article 6 | Les attributions »

1° Conformément aux dispositions légales, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (L. 2312-1).

– attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 6 salariés et de moins de 50 salariés :

Elles sont définies aux articles L. 312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au CSE a notamment pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, sécurité et les conditions de travail ;

– attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés :

Elles sont définies conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

Son champ de compétences est plus large, il exerce les attributions des CSE d'entreprise de moins de 50 salariés, et d'autres. Il est notamment consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. »

8. Un nouvel article 7 « Composition » est créé. L'article 7 comprend les dispositions suivantes :

« Article 7 | Composition »

1° Dans chaque coopérative occupant au moins 6 salariés, des membres du CSE sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2314-4 et suivants et R. 2314-1 et suivants du code du travail.

Dans les coopératives employant de 6 à 10 salariés, la mise en place des élections CSE est subordonnée à la demande : soit d'une organisation syndicale soit d'un salarié mandaté, soit de deux salariés.

Les attributions des membres du CSE sont fixées conformément aux articles susvisés.

2° Les membres du CSE sont élus dans les conditions fixées aux articles L. 2314-4 et suivants.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel dont le nombre de membres ainsi que le volume d'heures de délégation individuelles, en l'absence d'accord préélectoral, est fixé par décret à l'article R. 2314-1 du code du travail :

- dans les entreprises de 6 à 24 salariés : 1 membre titulaire et 10 heures de délégation par mois sauf accord plus favorable ;
- dans les entreprises de 25 à 49 salariés : 2 membres titulaires, qui ont chacun 10 heures de délégation sauf accord plus favorable.

Les suppléants seront invités à participer à l'ensemble des réunions.

Il est aussi possible de fixer un nombre d'heures de délégation et/ou de membre supérieur à celui prévu par l'article R. 2314-1 du code du travail, outre par accord préélectoral, par le biais d'un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.

3° Conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail ; dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit représentant syndical au comité social et économique. »

9. L'article 8 de la convention collective « commission paritaire nationale » est abrogé. Un nouvel article 8 « Ressources » est créé. L'article 8 comprend les dispositions suivantes :

« Article 8 | *Ressources*

Le code du travail prévoit les ressources du CSE en fonction des effectifs de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20, l'employeur met à disposition du CSE à minima ; un local, un bureau, des chaises et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions qui sera défini à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (L. 2315-23 du code du travail) ;
 - conformément à l'article L. 2315-25 du Code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
 - par une contribution de la coopérative. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés ;
 - conformément à l'article L. 2312-81 : "La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente." »

10. Un chapitre IV « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Commission de conciliation. Arbitrage » est créé. Il est composé des articles 9 à 13.

11. Un nouvel article 9 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est créé. Il comprend les dispositions suivantes :

« Article 9 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »

Conformément à l'article L. 2232-9, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place.

Le secrétariat de la commission nationale de négociation et d'interprétation est assuré par le service juridique de Coop de France vignerons-coopérateurs, pour une durée de 1 année renouvelable par tacite reconduction. »

12. L'article 9 de la convention collective « Commission de conciliation » devient l'article 10. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 | Commission de conciliation »

Une commission de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs du travail.

Cette commission est paritaire : elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à un an, est assurée par le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou son représentant.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités. »

13. L'article 10 de la convention collective « Procédure de règlement des conflits collectifs » devient l'article 11. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 | Procédure de règlement des conflits collectifs »

En cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de tout autre accord applicable dans l'entreprise, et préalablement à toute grève, il est recommandé aux parties prenantes de respecter la procédure de conciliation suivante :

- les demandes de revendications sont déposées par écrit au siège de l'entreprise. Cette dernière dispose d'un délai de 8 jours ouvrables pour procéder à leur examen et faire connaître son avis ;
- en l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de 30 jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission de conciliation est communiqué par la partie la plus diligente auprès du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Si au niveau de la commission la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE du lieu de conclusion. »

14. L'article 11 de la convention collective « Médiation. Arbitrage » devient l'article 12. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 | Médiation. Arbitrage »

1° En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

La procédure de médiation se déroule dans les conditions fixées aux articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

La procédure d'arbitrage se déroule dans les conditions fixées aux articles L. 2524-1 et suivants du code du travail.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

Les parties feront connaître à la commission de conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

2° Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement de la convention, le ministre de l'agriculture ou son représentant peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa propre initiative, engager la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III du titre II du livre V de la deuxième partie du code du travail. »

15. L'article 12 de la convention collective « Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention » devient l'article 13. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 | Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention »

1° Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, groupes de travail de cette dernière et commission de conciliation), l'employeur accordera une autorisation d'absence sur présentation préalable d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale.

Le salarié sera tenu d'informer au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, l'employeur de sa participation à l'une de ces instances paritaires.

2° Pendant ces périodes d'absence, la coopérative maintiendra le salaire du salarié.

Pour les coopératives dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (R. 2232-1-3 du code du travail) la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés de coopérative participant aux négociations sont prises en charge par le fond paritaire mentionné à l'article L. 2135.9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

Pour les coopératives dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, la rémunération des salariés des coopératives participant aux négociations est prise en charge par la coopérative. Si la coopérative en fait la demande auprès de l'organisation syndicale d'employeur, un remboursement forfaitaire peut lui être attribué.

En tout état de cause, l'autorisation d'absence avec maintien du salaire ne profitera qu'à un salarié par organisation syndicale au sein de la même entreprise.

3° L'indemnisation des frais de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations se fera à travers une contribution forfaitaire annuelle versée par

l'organisation patronale à chacune des organisations syndicales de salariés représentatifs de la présente convention.

Le montant de cette contribution sera fixé chaque année. Il sera tenu compte, dans la détermination de cette contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. »

16. Le chapitre VI de la convention collective « Égalité professionnelle » devient le chapitre V. Il est composé de l'article 14.

17. L'article 13 de la convention collective « Égalité professionnelle » devient l'article 14. Il est rajouté à l'article 14, un 4° dont les dispositions sont les suivantes :

« 4° Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention de branche se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées. »

18. Le chapitre VII de la convention collective « Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement » devient le chapitre VI. Le chapitre VI est composé de l'article 15 et 16.

19. L'article 14 de la convention collective « Embauche » devient l'article 15.

20. L'article 15 de la convention collective « Période d'essai » devient l'article 16.

21. Le chapitre VIII « Contrat de travail à durée déterminée » devient le chapitre VII. Le chapitre VII est composé de l'article 17.

22. L'article 16 de la convention collective « Contrat de travail à durée déterminée » devient l'article 17.

23. Le chapitre IX de la convention collective « Classification hiérarchique. Salaire et accessoires du salaire » devient le chapitre VIII. Il est composé des articles 18 à 29.

24. L'article 17 de la convention collective « Classification hiérarchique » devient l'article 18.

25. L'article 18 de la convention collective « Bases minima de la rémunération » devient l'article 19.

26. L'article 19 de la convention collective « Rémunération » devient l'article 20. Le 2° de l'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Les salariés permanents sont les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, après accomplissement de la période d'essai. Ces derniers reçoivent une rémunération mensuelle qui pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé, soit 35 heures, et effectivement accompli, est indépendant du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Cette rémunération mensuelle, sur la base de 151,67 heures par mois, est obtenue selon les modalités décrites à l'annexel de la présente convention.

Tout dépassement d'horaire normal de travail donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de 35 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à l'article 31 de la présente convention.

Si l'employeur l'estime nécessaire, les heures non travaillées en raison de l'absence du salarié donneront lieu à une retenue sur le salaire, sauf dans les cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par les dispositions légales ou conventionnelles.

Toutefois, pour tenir compte des usages locaux et pendant la période des vendanges, les conditions de rémunération du personnel pourront être différentes de celles énoncées ci-dessus à condition d'être au moins équivalentes à celles obtenues par le salarié mensualisé. Un accord devra intervenir préalablement au sein de l'entreprise. »

27. L'article 20 de la convention collective « Modification des bases de rémunération » devient l'article 21. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21 | Modification des bases de rémunération »

Dès que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation officiellement homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission paritaire nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel tel qu'il est défini par l'article 18.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion. »

28. L'article 21 de la convention collective « Salaires des jeunes » devient l'article 22.

29. L'article 22 de la convention collective « Travaux pénibles, dangereux, insalubres » devient l'article 23.

30. L'article 23 de la convention collective « Années de présence dans la branche » devient l'article 24.

31. L'article 24 de la convention collective « Treizième mois » devient l'article 25.

32. L'article 25 de la convention collective « Avantages en nature, remboursement de frais » devient l'article 26.

33. L'article 26 de la convention collective « Bulletin de paie » devient l'article 27. Le 1° et 3° de l'article 27 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1° Conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de paie comporte :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2. Le numéro de la nomenclature d'activité mentionnée au 1° de l'article R.123-223 du code de commerce caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi ainsi que, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national mentionné à l'article R. 123-220 du même code.

3. S'il y a lieu l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail.

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales.

7. Le montant de la rémunération brute du salarié.

8. a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° ainsi que pour les contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux.

b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a) effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels.

9. L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

10. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié conformément à l'avenant n° 72 du 25 janvier 2012 (annexe 2) ;

11. La date de paiement de cette somme.

12. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

13. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7.

14. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a du 8, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13.

15. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

3° La coopérative doit conserver un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans. »

34. L'article 27 de la convention collective « Départ et mise à la retraite » devient l'article 28.

35. L'article 28 « Retraite complémentaire et prévoyance » devient l'article 29.

36. Le chapitre X de la convention collective « Durée du travail et heures supplémentaires » devient le chapitre IX. Il est composé des articles 30 et 31.

37. L'article 29 de la convention collective « Durée du travail pendant les vendanges » devient l'article 30. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30 | Durée du travail pendant les vendanges »

Pendant la période des vendanges, la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines.

Pendant cette période, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine ouvrent droit aux majorations suivantes :

– au-delà de la 35^e et jusqu'à la 43^e heure : 25 % ;

– au-delà de la 43^e et jusqu'à la 60^e heure : 50 % ;

– au-delà de la 60^e et jusqu'à la 66^e heure : 60 %.

Avant la prise de poste, l'employeur devra dispenser aux saisonniers des vendanges la formation nécessaire concernant le poste occupé, les risques encourus et les consignes de sécurité à respecter.

Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

Lors de la présentation du bilan des données économiques et sociales, la commission paritaire nationale fera, chaque année, le point sur l'utilisation par les caves coopératives de la dérogation à la durée maximale du travail pendant la période des vendanges. »

38. L'article 30 de la convention collective « Heures supplémentaires » devient l'article 31. Le 1^o et le 2^o de l'article 31 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1^o L'employeur dispose chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 160 heures par salarié.

Ce contingent s'ajoutera à la durée légale de 35 heures et son utilisation ne sera pas soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail en agriculture.

En sus de ce contingent, l'employeur pourra exceptionnellement faire effectuer des heures supplémentaires, après avis du comité social et économique s'il en existe.

2^o Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine sont majorées de :

– 25 % au-delà de la 35^e et jusqu'à la 43^e heure ;

– 50 % au-delà de la 43^e. »

39. Le chapitre XI de la convention collective « Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux. Congés sans solde » devient le chapitre X. Il est composé des articles 32 à 43.

40. L'article 31 de la convention collective « Jours fériés » devient l'article 32.

41. L'article 32 de la convention collective « Durée du congé » devient l'article 33.

42. L'article 33 de la convention collective « Congés des jeunes travailleurs » devient l'article 34.

43. L'article 34 de la convention collective « Notion de travail effectif » devient l'article 35. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 35 | *Notion de travail effectif*

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes suivantes :

– les périodes de congé payé ;

– Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30 ; L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail ;

– les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;

– les périodes de congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

– les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

– les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque. »

44. L'article 35 de la convention collective « Congés supplémentaires des mères de famille » devient l'article 36. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 36 | Congés supplémentaires des mères et pères de famille »

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »

45. L'article 36 de la convention collective « Période de congés payés » devient l'article 37. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 37 | Période de congés payés »

1° La période normale de congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions de l'article 38 ci-après.

2° À l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

3° Par ailleurs, le salarié en congé répondant favorablement à un rappel de son employeur aura droit à une prolongation de ses congés d'un jour plus les délais de route. Dans ce cas, les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié par ce rappel lui seront remboursés. »

46. L'article 37 de la convention collective « Étalement et fractionnement des congés » devient l'article 38. Le 2° de l'article 38 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou à défaut, avec l'agrément des salariés. »

47. L'article 38 de la convention collective « Indemnité de congé » devient l'article 39.

48. L'article 39 de la convention collective « Congé de naissance » devient l'article 40 « Congé de naissance et de paternité ». Le 2° de l'article 40 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail : après la naissance de l'enfant, et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

49. L'article 40 de la convention collective « Congés exceptionnels pour événements familiaux » devient l'article 41. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 41 | *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

1° Conformément à l'article L. 3142-4 du code du travail, le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la signature d'un pacte civil de solidarité et 6 jours après 2 années de présence ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès, des beaux-parents (parents du conjoint du salarié) et des autres ascendants et descendants et leur conjoint ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

2° Les parents bénéficient de congés sans solde pour enfants malades, avec possibilité de récupération. »

50. L'article 41 de la convention collective « Congés sans solde » devient l'article 42.

51. L'article 42 de la convention collective « Congés spéciaux » devient l'article 43. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43 | *Congés spéciaux*

Il est rappelé que les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale.

Les articles L. 3142-54 à L. 3142-57 et R. 3142-36 à R. 3142-44 de ce même code accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Il en est de même pour les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail relatifs aux congés pour la création d'entreprise et les articles L. 3142-28 et suivants du même code au congé sabbatique. »

52. Le chapitre XII de la convention collective « Suspension du contrat de travail » devient le chapitre XI. Il est composé des articles 44 à 47.

53. L'article 43 de la convention collective « Obligations militaires » devient l'article 44. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 44 | *Obligations militaires*

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale). Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile, au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance. »

54. L'article 44 de la convention collective « Protection de la maternité et éducation des enfants » devient l'article 45.

55. L'article 45 de la convention collective « Maladies et accidents » devient l'article 46. Le 2° de l'article 46 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou accidents non professionnels et dont l'employeur a été avisé dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un arrêt de travail indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de la coopérative, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin choisi par la coopérative, ceux-ci désignent un tiers médecin, qui décide en dernier ressort.

En application de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du même code, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin de travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Par ailleurs, lorsque le licenciement est consécutif à un accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lorsque celui-ci intervient, le salarié est réintégré avec tous les avantages

d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de remboursements de l'indemnité de licenciement qu'il a pu percevoir. »

56. L'article 46 de la convention collective « Absences exceptionnelles » devient l'article 47.

57. Le chapitre XIII de la convention collective « Cessation du contrat de travail » devient le chapitre XII. Il est composé des articles 48 à 50.

58. L'article 47 de la convention collective « Préavis. Indemnité de licenciement » devient l'article 48. Le 3° et 4° de l'article 48 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 3° Conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail, tout salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : ne peut être inférieur à $\frac{1}{4}$ de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : $\frac{1}{4}$ de mois par année d'ancienneté plus $\frac{1}{3}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut prétendre à une pension de retraite à taux plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

- 25 % si le salarié est licencié dans sa 62^e année ;
- 20 % si le salarié est licencié dans sa 63^e année ;
- 15 % si le salarié est licencié dans sa 64^e année ;
- 10 % si le salarié est licencié dans sa 65^e année ;
- 5 % si le salarié est licencié dans sa 66^e année.

4° Le salarié dont le licenciement a pour objet une inaptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et dont le reclassement n'aura pu aboutir au sein de la cave coopérative ou dans une entreprise du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le doublement de cette indemnité ne sera pas dû si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement se fait conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail. C'est-à-dire qu'il se calcule selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

59. L'article 48 de la convention collective « Absences pour recherche d'un nouvel emploi » devient l'article 49.

60. L'article 49 de la convention collective « Sécurité de l'emploi » devient l'article 50.

61. Le chapitre XIV de la convention collective « Travail de nuit » devient le chapitre XIII. Il est composé de l'article 51.

62. L'article 50 de la convention collective « Travail de nuit » devient l'article 51.

63. Le chapitre XV de la convention collective « Apprentissage » devient le chapitre XIV. Il est composé des articles 52 à 54.

64. L'article 51 de la convention collective « Apprentissage » devient l'article 52. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 52 | Apprentissage »

Les dispositions relatives à l'apprentissage sont régies par les articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

1° On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants ainsi que D. 6222-1 et R. 6222-2 et suivants du code du travail.

2° Conformément à l'article L. 6222-4 et suivant du code du travail, le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

3° Le contrat d'apprentissage peut être rompu conformément à l'article L. 6222-18 et suivant du code du travail.

Notamment, il peut être rompu par l'une ou par l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord signé des deux parties. »

65. L'article 52 de la convention collective « Conditions de l'apprentissage » devient l'article 53.

66. L'article 53 de la convention collective « Sélection progressive des travaux » devient l'article 54.

67. Le chapitre XVI de la convention collective « Hygiène, sécurité et conditions de travail » devient le chapitre XV. Il est composé de l'article 55.

68. L'article 54 de la convention collective « Hygiène, sécurité et conditions de travail » devient l'article 55. Le 2° de l'article 55 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Un avenant à la présente convention définira ultérieurement les modalités de la formation à l'exercice des missions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que les modalités de financement de cette formation. »

69. Le chapitre XVIII de la convention collective « Dispositions finales » devient le chapitre XVI. Il est composé des articles 56 à 60.

70. L'article 55 de la convention collective « adhésions ultérieures » devient l'article 56.

71. L'article 56 de la convention collective « Dépôt et date d'application de la convention collective » devient l'article 57.

72. L'article 57 de la convention collective « Information des salariés et de leurs représentants » devient l'article 58. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 58 | Information des salariés et de leurs représentants »

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux si il y en a ;
- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;
- fournir, chaque année, au comité social et économique et aux délégués syndicaux la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de comité social et économiques, cette information est communiquée aux salariés. »

73. L'article 58 de la convention collective « Extension » devient l'article 59.

74. L'article 59 de la convention collective « Abrogation » devient l'article 60.

Article 3 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 2 juillet 2019.

(Suivent les signataires.)