

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord tripartite du 20 novembre 2020
relatif à la modification de diverses dispositions

NOR : ASET2051045M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Au *b* de l'article A.44 « Prérogatives », les termes « en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » sont supprimés.

2. L'article A.47 « Budget œuvres sociales » est renommé A.47 « Budget activités sociales et culturelles. » Il est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« **1. Entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un comité social et économique**

a) Contribution de base

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales se détermine conformément au code du travail ou par accord d'entreprise. Toutefois, son montant annuel ne peut pas être inférieur à 1,5 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

b) Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants

La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation annuelle est égale à 4,42 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} juillet par salarié éligible.

Son produit est réparti entre les 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.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au CSE ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire.

c) Contribution au financement de l'assurance complémentaire maladie des retraités

La contribution de base est complétée d'une dotation destinée au financement de l'assurance complémentaire maladie des retraités dans les conditions et selon les modalités définies à l'article C.351.

2. Entreprises d'au moins 50 salariés non dotées d'un comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de CSE, l'employeur consacre aux activités sociales et culturelles des salariés une somme annuelle égale à la contribution de base, à la contribution supplémentaire pour les vacances des enfants et à la contribution pour le financement de l'assurance complémentaire maladie des retraités.

3. Entreprises de moins de 50 salariés avec ou sans CSE

Les obligations de l'employeur en matière de financement des activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés sont régies par les dispositions des articles C.264 et C.352. »

3. l'article B.216 « Inaptitude physique » est complété par les dispositions ci-dessous (les ajouts sont en bleu) :

« Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre son emploi, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités selon les modalités prévues par le code du travail.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un autre emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'indemnité due est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité due est égale au double de l'indemnité légale.

L'employeur et le salarié inapte peuvent également conclure une rupture conventionnelle. »

4. À l'article B.221 « Règlement intérieur », les termes « vingt (20) » sont remplacés par les termes « cinquante (50) ». Le dernier tiret « Formalités » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Le projet doit être soumis à l'avis du comité social et économique.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur qui doit être postérieure de 1 mois au moins à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il doit être affiché dans les lieux de travail, ainsi qu'à la porte et dans les locaux d'embauche. »

5. À l'article B.234 « Indemnité de licenciement », le premier alinéa est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« L'indemnité de licenciement est versée dans les cas prévus par la loi. Elle est calculée selon les modalités définies par la présente convention. Toutefois :

- l’indemnité légale est due lorsque celle-ci est supérieure à l’indemnité conventionnelle et en cas de mise à la retraite par l’employeur ;
- une indemnité spécifique égale au double de l’indemnité légale est due en cas de licenciement pour inaptitude d’origine professionnelle. »

6. À l’avant-dernier alinéa de l’article B.235 « Rupture conventionnelle », les termes « indemnité légale de licenciement » sont remplacés par les termes « indemnité conventionnelle de licenciement ».

7. À l’article C.111 « Durée des congés payés », les dispositions figurant après le tableau récapitulatif des jours de congés supplémentaires acquis au titre de l’ancienneté sont complétées par les dispositions ci-dessous (les ajouts sont en bleu) :

« 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.

Les salariés âgés de 21 ans et plus au 30 avril de l’année précédente, dont les droits à congés payés sont incomplets, peuvent bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Ces jours supplémentaires ne peuvent en aucun cas conduire le congé annuel à excéder 30 jours ouvrables.

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. En outre, ils bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, réduits à 1 jour pour les salariés dont le nombre de congés payés acquis est égal ou inférieur à 6 jours.

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. »

8. L’article C.16 « Autorisation d’absence pour événements familiaux » est modifié comme suit (les modifications sont en bleu) :

« 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 ;
 - 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 maternité : 3 jours ;
- annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant : sans condition d’ancienneté : 2 jours ;
- décès d’un enfant du salarié : sans condition d’ancienneté : 5 jours, ou 7 jours lorsque l’enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ou était lui-même parent et en cas de décès d’une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- 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, **des frères et sœurs** : sans condition d’ancienneté : 3 jours.
- décès des 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, **et mariage des** 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 d’en 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. »

9. L’article C.17 « Congé de formation économique, syndicale et sociale » est renommé C.17 « Congés de formation ».

10. L’article C. 171 « Principe » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« 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 CSE dans les entreprises d’au moins 50 salariés ;
- du congé de formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), les membres de la délégation du personnel du CSE ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE ;
- du congé de formation économique et sociale ou du congé de formation syndicale, l’ensemble du personnel. »

11. À la première phrase de l’article C.172 « Cumul des jours de congés de formation », la référence à l’article « A.361 » est remplacée par une référence à l’article « C.171 ». Il est complété in fine par les dispositions ci-dessous :

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

- congé de formation SSCT des membres de la délégation du personnel du CSE ;
- puis congé de formation économique des membres titulaires du CSE ;
- puis congé de formation économique, sociale et syndicale de l’ensemble des salariés.

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

12. L'article C.173 « Modalités spécifiques » est renommé C. 173 « Modalités ». Il est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« 1° Congé de formation économique des membres titulaires du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 2315-63 CT)

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. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale visé au 3° du présent article.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de placements) est pris en charge par le CSE sur sa dotation de fonctionnement.

2° Congé de formation santé, sécurité et conditions de travail (art. L. 2315-18 et R. 2315-9 et suivants CT)

Pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, la durée de cette formation est égale à 5 jours minimum dans les entreprises d'au moins 300 salariés et 3 jours minimum dans les entreprises de moins de 300 salariés. 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 séjours et de déplacements) est pris en charge par l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

3° Congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-5 et suivants CT)

La durée totale du congé de formation économique, sociale et syndicale pris par un salarié ne peut excéder 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions de formation et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales).

Conformément à l'article L. 2145-11 CT, ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du CSE, 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.

4° Modalités pratiques

Le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation. À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 8 jours à compter de la date de réception de la demande, le congé est réputé acquis.

Dans sa demande, le salarié précise :

- la date et la durée de l'absence ;
- l'objet de la formation sollicité ;
- 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. »

13. L'article C.264 « Aide aux vacances des enfants de salariés » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ne financent aucune activité sociale et culturelle, un remboursement partiel et forfaitaire de frais sera accordé 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. »

14. L'article C.351 « Situation des entreprises ayant un comité d'entreprise » est renommé C.351 « Situation des entreprises d'au moins 50 salariés ». Il est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Dans les entreprises créées avant 1980, la contribution de base versée au comité social et économique, visée au A.47, est complétée d'une dotation annuelle forfaitaire, limitée, spécifique et non cumulable d'un montant égal à la charge supportée par l'entreprise au titre de l'année 1980 pour l'assurance complémentaire maladie des retraités revalorisée chaque année du taux d'augmentation du barème de salaires de la tripartite de l'année civile précédente. Cette dotation est plafonnée à 50 % des cotisations d'assurance complémentaire maladie des retraités.

Le comité social et économique 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. »

15. L'article C.352 « Situation des entreprises n'ayant pas de comité d'entreprise » est renommé C.352 « Situation des entreprises de moins de 50 salariés ». À la première phrase de cet article, les termes « n'ayant pas de comité d'entreprise ou créées après 1980 » sont remplacés par les termes « de moins de 50 salariés ».

16. Les références au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont supprimées et remplacées comme suit :

- à l'article B.121 « Embauche », les termes « aux délégués du personnel » sont remplacés par les termes « au comité social et économique » ;
- à l'article B.137 « Consultation des IRP » et au second alinéa de l'article B.149 « Information des IPR », toutes les occurrences des termes « comité d'entreprise » sont remplacées par les termes « comité social et économique » ;
- aux articles B.2331 « Principe » et B. 35 « Horaires individualisés », les termes « comité d'entreprise ou de délégués du personnel » et « comité d'entreprise et de délégués du personnel » sont remplacés par les termes « comité social et économique » ;
- au premier alinéa de l'article B.149 « Information des IPR », ainsi qu'aux articles B.2332 « Spécificités », B.394 « Durée maximale du travail hebdomadaire » et C.123 « Ponts », toutes les occurrences des termes « le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) » et « le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel » sont remplacées par les termes « le comité social économique » ;
- aux articles B.2332 « Spécificités », B.316 « Durées maxima », B.323 « Maxima spécifiques à la modulation », et B.35 « Horaires individualisés », toutes les occurrences des termes « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » et « du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) » sont remplacés par les termes « du comité social et économique » ;
- à l'article B.399 « Hébergement des vendangeurs », les 5 occurrences des termes « CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel » sont remplacées par les termes « comité social et économique ».

Fait à Reims, le 20 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)