

Avenant n° 96 du 30 juin 2023

NOR : AGRS2397113M

IDCC : 7005

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

Coopération agricole 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 et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFE-CGC Agro ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi portant adaptation du droit du travail à plusieurs directives européennes a été publiée au *Journal officiel* le 9 mars 2023.

Soucieux de mettre en conformité la convention collective avec les dispositions législatives, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'apporter les modifications nécessaires.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 15, portant sur l'embauche est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15 | *Embauche*

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son

niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux articles L. 1221-5-1 et R. 2262-3 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

Un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail dont un avis comportant l'intitulé de la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions (IDCC 7005) et des accords applicables dans l'établissement ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

3° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié.

Article 2

L'article 4 « Engagement définitif » de l'annexe III portant sur les conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement est remplacé par le paragraphe suivant :

« Article 4 | *Engagement définitif*

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties.

Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux articles L. 1221-5-1 et R. 2262-3 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

Un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail dont un avis comportant l'intitulé de la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions (IDCC 7005) et des accords applicables dans l'établissement ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

3° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié. »

Article 3

L'article 45, 4° portant sur le congé de présence parentale est modifié comme suit :

« 4° Conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, pendant la période qui suit le congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie, d'une ancienneté minimale d'une année peut demander :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- un congé parental d'éducation à temps partiel, sans que la réduction de la durée du travail ne puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. »

Article 4

L'article 3, périodes d'essais de l'annexe III portant sur les conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement est remplacé par le paragraphe suivant :

« 1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à 4 mois pour les cadres techniques, administratifs et commerciaux ainsi que pour les cadres de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, à condition :

- que le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- de respecter un délai de prévenance de 1 mois ;
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois pour les cadres TAC et à 4 mois pour les cadres de direction.

3° Les dispositions des 3°, 4° et 5° de l'article 15 de la convention s'appliquent aux cadres. »

Article 5 | *Durée et date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 9 septembre 2023.

Article 6 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 juin 2023.

(Suivent les signatures.)