

Convention collective du 2 juillet 1969

étendue par arrêté ministériel du 25 février
1972

J.O. du 19 mars 1972

Exploitations viticoles de la Champagne

Mise à jour au 31 décembre 2004

Editée par le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE PREMIER :4

Champ d'application

CHAPITRE DEUX : Durée - Renouvellement - Révision et dénonciation6

Durée et renouvellement - Révision
Indemnisation des représentants salariés siégeant à la Commission Mixte
Dénonciation

CHAPITRE TROIS : Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation.....9

Conflits collectifs et individuels - Commission paritaire d'interprétation.

CHAPITRE QUATRE : Droits collectifs11

Egalité des salariés devant l'emploi - Liberté syndicale et d'opinion
Délégués du personnel - Application des lois sociales agricoles

CHAPITRE CINQ : Période d'essai - embauchage - permanence de l'emploi - mensualisation ...14

Embauchage - Contrats de travail à durée déterminée
Contrat de travail à durée indéterminée - Contrat de travail intermittent
Période d'essai - Durée contractuelle du travail – Temps de travail - Mensualisation

CHAPITRE SIX : Classification des emplois – Salaires.....18

Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques - Détermination du salaire
Rémunération du salarié mensualisé - Salaire des jeunes - Salaire des travailleurs handicapés
Prime de fin d'année - Prime de vacances - Aide aux vacances - Prime vendanges
Nourriture – Logement - Autres avantages en nature – Paie - Feuilles de paie

CHAPITRE SEPT : Durée du travail27

Dispositions générales - Temps de travail effectif - Casse-croûte
Temps de trajet entre l'exploitation et la vigne - Fin du travail
Annualisation du temps de travail - Heures supplémentaires et heures complémentaires
Durées maximales du travail - Repos compensateur annuel - Astreinte - Lutte anti-gelée
Travail de nuit – Intempéries - Repos quotidien - Repos hebdomadaire

CHAPITRE HUIT : Congés payés et congés spéciaux – Absences diverses32

Congés payés - Jours fériés - Congés spéciaux - Absences
Appel et maintien sous les drapeaux. Service préparatoire et rappel

CHAPITRE NEUF : Démission – Licenciement.....	36
Délai-congé ou préavis - Indemnité de licenciement - Licenciements pour réduction ou cessation d'activité Indemnité de départ en retraite - Recherche d'un nouvel emploi	
Renvoi pour faute lourde - Attestation de cessation de travail - Certificat de travail	
Reçu pour solde de tout compte - Frais de déménagement	
CHAPITRE DIX : Garantie de mensualisation – Garantie incapacité de travail, invalidité et décès	
Assurance maladie complémentaire – Retraite complémentaire.....	41
Maladie ou accident - Accident de travail - Maladie professionnelle - Garantie incapacité de travail, invalidité et décès -Assurance maladie complémentaire - Retraite complémentaire	
CHAPITRE ONZE : Apprentissage - Travail des jeunes.....	45
Travail des jeunes - Contrat d'apprentissage	
CHAPITRE DOUZE : Formation professionnelle.....	48
Formation professionnelle	
CHAPITRE TREIZE : Dispositions particulières relatives aux vendanges	50
Conditions générales d'emploi - Classification des emplois - Durée du travail	
Heures supplémentaires - Détermination du salaire - Avantages en nature - Dispositions diverses	
CHAPITRE QUATORZE : Dispositions particulières relatives au personnel d'encadrement.....	54
Définition - Période d'essai - Classification des emplois - Rémunération	
Déplacements – Logement Maladie – Accident – Préavis - Indemnité de licenciement	
Recherche d'un nouvel emploi - Formation professionnelle	
CHAPITRE QUINZE : Dispositions diverses.....	60
Entrée en vigueur - Extension de la convention	
ANNEXES	
I - Salaire	62
II- Carnets de fiches de paie.....	63

* * *

Convention collective instituant un régime de retraite agricole aux salariés des exploitations viticoles du département de la Marne	64
Champ d'application professionnel et territorial – Adhésion – Personnel affilié	
Cotisations – Taux – Assiette – Date d'effet – Durée – Renouvellement – Révision – Dénonciation	

* * *

Document d'information.....	66
------------------------------------	-----------

* * *

Index alphabétique.....	67
--------------------------------	-----------

CONVENTION COLLECTIVE

« Convention Collective de travail du 2 Juillet 1969 concernant les exploitations viticoles et les CUMA viticoles de la Champagne Délimitée ».

En application de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives modifiée par la loi 82-957 du 13 novembre 1982 entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son Groupement d'Employeurs,

- les Fédérations des CUMA, Marne, Aube, Aisne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance au Groupement d'Employeurs du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne.

d'une part,

- les Syndicats C.G.T.-F.O., Marne, Aube, Aisne,

- les Syndicats C.F.D.T., Marne, Aube, Aisne,

- les Syndicats C.G.T., Marne, Aube, Aisne,

- la Fédération Nationale de l'Agriculture (C.G.E. - C.G.C.)

d'autre part,

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur organisation, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur syndicat.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Chapitre

1

Champ d'application

Article premier : Champ d'application..... 5

Article Premier.- La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations de viticulture et des CUMA viticoles de la Champagne délimitée, quels que soient le domicile et la nationalité des parties.

Les membres de la famille de l'exploitant n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention sauf s'ils justifient de leur qualité de salarié.

Des avenants pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux, ou toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail, sauf lorsque ceux-ci comportent des accords particuliers qui auraient été souscrits auparavant et qui seraient plus favorables aux salariés que les dispositions présentes.

Chapitre 2

Durée – Renouvellement - Révision et dénonciation

Article 2 : Durée et renouvellement	7
Article 3 : Révision.....	7
Article 4 : Indemnisation des représentants salariés siégeant à la commission mixte	7
Article 5 : dénonciation.....	8

Article 2.- Durée et renouvellement.

La présente convention est conclue pour une durée d'une année, à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et restera en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera applicable.

Elle se reconduira donc d'année en année à moins que l'une des parties signataires n'en demande la révision.

Article 3.- Révision.

La partie signataire qui demande la révision de la convention doit en prévenir par écrit le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. La demande doit préciser les points litigieux et indiquer des propositions.

La commission mixte se réunit dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande. A cet effet, le service visé à l'alinéa précédent convoque les parties au moins dix jours avant la date fixée pour la réunion et précise l'ordre du jour de celle-ci.

Article 4.- Indemnisation des représentants salariés siégeant à la Commission Mixte.

Tout salarié mandaté par son syndicat peut demander à son employeur l'autorisation de participer aux réunions de la Commission Mixte traitant de la présente convention collective lorsque cet employeur est assujéti aux obligations stipulées par la présente convention collective.

Le salarié mandaté par son syndicat et convoqué à siéger à la Commission Mixte doit impérativement en informer son employeur au moins une semaine avant la date de la réunion et présenter sa convocation.

A chaque réunion de la Commission Mixte, le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles remettra au salarié ci-dessus visé une attestation de présence.

Sur la présentation de cette attestation, l'employeur versera au salarié :

- *une indemnité compensatrice* calculée sur la base de 4 fois le salaire horaire de l'intéressé, cette indemnité étant incluse dans le salaire brut soumis aux cotisations d'assurances sociales ;
- *une indemnité forfaitaire* de déplacement égale à 3 fois le taux horaire du niveau A échelon 1, cette indemnité ne constituant pas un salaire.

Le nombre de réunions indemnisées au titre du présent article est limité à trois par organisation syndicale et par an.

Le nombre de participants par réunion est limité à deux salariés ouvrant droit à indemnisation par organisation syndicale.

Article 5.- Dénonciation.

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles par pli recommandé au moins deux mois avant l'expiration du terme et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision.

Chapitre 3

Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Article 6 : Conflits collectifs et individuels.....	10
Article 7 : Commission paritaire d'interprétation.....	10

Article 6.- Conflits collectifs et individuels.

a) conflits collectifs :

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission régionale de conciliation compétente.

En cas de non-conciliation, les parties peuvent recourir aux procédures de médiation et d'arbitrage instituées par les chapitres IV et V du Titre II du Livre V du code du travail.

b) conflits individuels :

Les conflits individuels nés à l'occasion de l'application des présentes dispositions sont portés devant une commission paritaire de conciliation présidée par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles compétent pour le département du siège de l'exploitation. Cette commission est composée d'un salarié par syndicat signataire et d'un nombre égal d'employeurs, désignés par leurs organisations respectives.

Lorsque le problème soulevé devant la commission intéressera un cadre, un membre représentant le syndicat des cadres sera présent, ainsi qu'un employeur de cadres.

Article 7.- Commission paritaire d'interprétation.

Conformément à l'article L.132-17 du code du travail, il est créé une commission paritaire d'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs représentant l'organisation patronale signataire.

Elle se réunit à l'initiative de l'une des organisations énoncées ci-dessus.

Chapitre 4

Droits collectifs

Article 8 : Egalité des salariés devant l'emploi	12
Article 9 : Liberté syndicale et d'opinion	12
Article 10 : Délégués du personnel	12
Article 11 : Application des lois sociales.....	13

Article 8.- Egalité des salariés devant l'emploi.

Aucune discrimination en matière d'emploi, de formation, de promotion, de salaires et de conditions de travail, en général ne peut être fondée, notamment sur le sexe, la nationalité, la race, les opinions politiques, syndicales et religieuses, ainsi que la situation de famille du salarié.

En outre, en application de l'article L. 133-5-11 du code du travail, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, notamment par le maintien et la recherche d'activités compatibles avec l'état de santé des intéressés, le développement du travail à temps partiel, la création de poste de travail adapté et l'aménagement des installations et des matériels.

Article 9.- Liberté syndicale et d'opinion.

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat, en vertu des dispositions de l'article L. 411-5 du code du travail, sont reconnus.

Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ainsi qu'aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés.

Toutefois, pour les absences de plus d'une demi-journée, les parties se mettront d'accord pour que le temps perdu ne soit pas dommageable à la marche de l'exploitation.

Le temps de travail non effectué par suite de ces absences pourra être récupéré en heures normales à la demande de l'employeur dans le cours du trimestre.

Lorsque les syndicats ou sections agricoles d'ouvriers agricoles éliront des délégués syndicaux de cette profession, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir le Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ou le délégué du syndicat patronal, des réclamations émanant de leurs adhérents, concernant l'application de la présente convention et d'une façon générale des relations entre employeurs et salariés.

En aucun cas, le fait d'être délégué syndical ne pourra constituer un motif de renvoi.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 10.- Délégués du personnel.

Les dispositions des articles L. 421-1 et suivants du code du travail et les textes subséquents relatifs à l'élection des délégués du personnel sont étendues aux exploitations occupant au moins 7 salariés permanents à temps complet.

Il est toutefois précisé que dans les entreprises occupant moins de 11 salariés, seules seront rémunérées les heures de délégation utilisées à l'intérieur de l'entreprise.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 11.- Application des lois sociales.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions légales en matière de travail des femmes et des jeunes, de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs, en particulier :

- Maternité, allaitement, etc. ;
- Manipulation de produits toxiques (pesticides) ;
- Travaux insalubres ou dangereux (percement de cave, travaux à plus de 2 m au-dessus du sol) ;
- Affichage des consignes de sécurité ;
- Utilisation d'outils mécaniques (véhicules, treuils, machines diverses) ;
- Conduite de véhicules (permis de conduire poids lourds ou transport en commun) ;
- Et d'une manière générale, toutes les dispositions figurant au code du travail.

Chapitre 5

Période d'essai – Embauchage Permanence de l'emploi - Mensualisation

Article 12 : Embauchage	15
Article 13 : Contrats à durée déterminée.....	15
Article 14 : Contrat de travail à durée indéterminée	15
Article 15 : Contrat de travail intermittent	16
Article 16 : Période d'essai.....	16
Article 17 : Durée contractuelle du travail – Temps de travail .	16
Article 18 : Mensualisation	17

Article 12.- Embauchage

L'employeur qui loue les services d'un ouvrier conclut avec celui-ci, qui accepte, un contrat de travail.

Il lui fournit l'outillage nécessaire à ses fonctions.

Le contrat de travail doit être écrit et établi en double exemplaire, l'un étant conservé par l'employeur, et l'autre remis à l'ouvrier.

Avant d'embaucher un ouvrier, l'employeur doit exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 13.- Contrats de travail à durée déterminée.

Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

- pour remplacer un salarié temporairement absent (maladie, maternité, congés payés ...) ;
- pour faire face à un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, pour une durée maximale de dix-huit mois compte tenu de l'éventuel report de terme (il s'agit d'une augmentation inhabituelle du volume d'activité de l'exploitation, en dehors des pointes saisonnières normales, en raison d'aléas climatiques ou végétatifs tels que gelée, grêle ...) ;
- pour effectuer une tâche occasionnelle définie et non durable ne faisant pas partie de l'activité normale de l'exploitation (exemple : construction ou aménagement de bâtiments ...) pour une durée maximale de dix-huit mois compte tenu de l'éventuel report de terme ;
- pour des emplois à caractère saisonnier (vendanges, tirages et travaux pour lesquels il est conforme aux us et coutumes de la région et de la profession de faire appel à une main d'œuvre d'appoint).

Le contrat à durée déterminée doit être établi dans les conditions prévues par les articles L.122-1 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 14.- Contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée. Il commence par une période d'essai, comme indiqué à l'article 16 ci-dessous. Il peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties sous réserve de respecter les règles prévues aux articles 52, 53 et 56 ci-dessous.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 15.- Contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent peut être conclu, afin de pourvoir des emplois permanents, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les parties conviennent de mettre en œuvre les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de l'article L 212-4-12 du code du travail.

Régularisation annuelle des heures.

Les heures effectuées en sus de la durée minimale annuelle stipulée dans le contrat de travail, seront régularisées dès que cette durée sera dépassée.

Article 16.- Période d'essai.

L'existence de la période d'essai est subordonnée à l'accord écrit des parties, sa durée est alors fixée à :

a) Contrat à durée indéterminée :

- 1 mois pour les salariés classés au niveau A
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux B et C
- 6 mois pour les salariés classés au niveau D

Si cette période d'essai est concluante, il convient de confirmer les contrats comme il est dit à l'article 12.

Au cours et à l'issue de cette période, la séparation peut se faire sans exposé des motifs ni indemnités, moyennant seulement les préavis suivants, valables pour les deux parties :

- 3 jours pour les salariés classés au niveau A
- 8 jours pour les salariés classés aux niveaux B et C
- 15 jours pour les salariés classés au niveau D

b) Contrat à durée déterminée :

Il est fait application des dispositions de l'article L.122-3-2 du code du travail.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 17.- Durée contractuelle du travail – temps de travail

Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur et le salarié conviennent d'une durée contractuelle de travail :

a) est considéré comme salarié à temps complet celui qui est embauché pour la durée légale du travail, et qui peut être appelé à faire des heures supplémentaires ;

b) est considéré comme salarié à temps partiel celui qui est embauché pour une durée inférieure à la durée légale en vigueur ;

c) est considéré comme ouvrier non permanent celui qui est embauché sous contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, il est versé une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des salaires bruts servis pendant toute la durée du contrat, sans cumul avec l'indemnité de même nature prévue par l'article L.122-3-4 du code du travail.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 18.- Mensualisation.

a) Salaire mensuel uniforme :

Tout salarié permanent à temps complet bénéficie dès son embauche, d'un salaire mensuel uniforme tel que défini à l'article 21.

b) Garantie mensualisation :

Le droit aux avantages propres aux salariés permanents à temps complet, partiel et intermittent, est accordé à tout salarié permanent faisant partie de l'effectif le premier jour ouvré suivant le 1er novembre en ce qui concerne les articles 48, 55, 62 et 63 ci-après.

Chapitre 6

Classification des emplois - Salaires

Article 19 : Définition des emplois et coefficients hiérarchiques	19
Article 20 : Détermination du salaire	22
Article 21 : Rémunération du salarié mensualisé	22
Article 22 : Salaire des jeunes	22
Article 23 : Salaire des travailleurs handicapés	23
Article 24 : Prime de fin d'année	23
Article 25 : Prime de vacances	23
Article 26 : Aide aux vacances	24
Article 27 : Prime vendanges	24
Article 28 : Nourriture	24
Article 29 : Logement	25
Article 30 : Autres avantages en nature	26
Article 31 : Paie	26
Article 32 : Fiches de paie	26

Article 19.- Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques

Les salariés visés par la présente convention sont classés en catégories définies et affectées d'identifiant comme il est dit ci-après :

Préambule

La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et l'efficacité d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer occasionnellement les travaux des classifications inférieures sans baisse de rémunération.

Un salarié amené occasionnellement à effectuer des tâches d'une classification supérieure, perçoit la rémunération applicable à cette classification pour le temps pendant lequel il y est employé, sauf dans le cas d'un remplacement exceptionnel inférieur à une demi-journée.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire qui ne peut dépasser quatre mois.

Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son poste de travail précédant et la rémunération afférente.

Personnel d'exécution

NIVEAU A : EMPLOI D'EXÉCUTANT

Ouvrier sans connaissance professionnelle particulière effectuant les travaux simples et/ou répétitifs de l'exploitation selon des consignes très précises sous surveillance.

ÉCHELON 1 :- Travaux ne nécessitant pas de qualification particulière

- Tâches d'exécution facile

ÉCHELON 2 :- Travaux nécessitant un temps d'adaptation dans l'entreprise sans formation

- Tâches d'exécution simple, reproductibles après démonstration

NIVEAU B : EMPLOI SPÉCIALISÉ

Ouvrier ayant les connaissances de base de la profession lui permettant d'effectuer suivant les consignes précises les travaux courants de l'exploitation sous surveillance fréquente.

ÉCHELON 1 :- Travaux manuels de l'exploitation

- Mise en pratique des connaissances professionnelles
- Exécution d'un cycle végétatif avec niveau pratique CAPA ou équivalent
- Deux cycles végétatifs sans CAPA, mais ayant obtenu le certificat d'aptitude à la taille (délivré par la Corporation des Vignerons de Champagne).

ÉCHELON 2 :- Tous travaux de vigne et de manipulation en cave et cellier

- Maîtrise du savoir-faire après deux années d'expérience
- Conduite du chariot élévateur

NIVEAU C : EMPLOI QUALIFIE

Ouvrier capable d'assurer seul ou selon des instructions données l'exécution d'opérations qualifiées de l'exploitation. Il prend des initiatives pour réaliser le programme du travail demandé. Il est capable de juger de la qualité de son travail et de détecter les incidents végétatifs ou pannes élémentaires sur le matériel. Il rend compte chaque jour de la bonne exécution des travaux.

Emploi nécessitant soit une bonne expérience professionnelle, soit le niveau BEPA.

ÉCHELON 1 :- Tous travaux vigne et cave sur instructions et contrôles périodiques

- Préparation des expéditions
- Travaux d'entretien courant
- Travaux de tâche sur le cycle végétatif
- Initiation à la conduite du tracteur enjambeur

ÉCHELON 2 :- Tractoriste ou toute autre personne ayant obtenu le certificat d'agro-équipement viticole (délivré par la Corporation des vignerons de la Champagne) ou conducteur de chaîne (tirage, dégorgeage, habillage)

- Travaux d'entretien spécialisé et connaissances en mécanique ou capable de dresser un carré de plantation
- Tuteur d'un apprenti, de jeunes en formation et de travailleurs saisonniers

NIVEAU D : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

Ouvrier capable d'effectuer seul tous les travaux de l'exploitation dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques données par l'exploitant ou par un cadre. Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme établi selon les conditions particulières rencontrées. Il rend compte des décisions qu'il a prises. Il tient à jour un carnet de travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion.

Expérience professionnelle - niveau B.T.A. + maîtrise du métier.

ÉCHELON 1 :- Salarié travaillant seul ou assisté d'autres salariés pour réaliser des travaux collectifs simples

- Responsable de la bonne exécution et de la qualité du travail
- Responsable des produits dont il a la garde (gestion stock des produits de traitement), assure les traitements
- Carnet d'enregistrement des travaux

ÉCHELON 2 :- Participe, surveille et organise le travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique

- Reçoit occasionnellement les clients et leur vend du champagne

Personnel administratif

NIVEAU A : EMPLOI D'EXÉCUTANT

Employé sans connaissance particulière, effectuant les travaux simples de bureau selon des consignes très précises sous surveillance.

ÉCHELON 2 :- Prend en note les messages téléphoniques

- Effectue des travaux de copie, la mise sous pli et l'affranchissement
- Nettoie et range le matériel de dégustation
- Remet les commandes aux clients de passage
- Nettoie le matériel de bureau

NIVEAU B : EMPLOI SPÉCIALISÉ

Employé ayant une formation de base lui permettant d'effectuer suivant des consignes précises des opérations administratives élémentaires sous surveillance fréquente. Niveau B.E.P.

ÉCHELON 2 :- Classe les dossiers

- Maîtrise le traitement et la transcription de texte
- Répond au téléphone
- Utilise le télécopieur et le Minitel
- Reçoit occasionnellement les clients imprévus
- Pratique la gestion du courrier électronique

NIVEAU C : EMPLOI QUALIFIÉ

Employé capable d'assurer seul ou selon des instructions données l'exécution d'opérations qualifiées. Il prend des initiatives pour réaliser le programme du travail demandé. Rend compte chaque jour de la bonne exécution des travaux. Emploi nécessitant soit une bonne expérience professionnelle, soit le niveau Bac professionnel.

ÉCHELON 1 :- Effectue la saisie manuelle ou informatique des livres comptables (caisse - banque)

- et du journal des ventes
- Assure le suivi du fichier client
- Reçoit les clients
- Remplit les déclarations mensuelles
- Prépare les documents à l'exportation
- Possède des notions d'anglais

ÉCHELON 2 :- Rédige la correspondance suivant des éléments de réponse précis

- Réceptionne les commandes
- Prépare les expéditions
- Facture et vérifie les règlements
- Effectue les relances
- Assure la vente aux clients de passage
- A des connaissances en anglais
- Participe à l'animation des salons et foires

NIVEAU D : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIÉ

Employé capable d'assurer seul tous les travaux de bureau dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques données par l'exploitant ou par un cadre. Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme de travail établi selon les circonstances particulières. Rend compte des initiatives qu'il a prises. Tient à jour un carnet de travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion. Expérience professionnelle confirmée ou niveau Bac technique.

ÉCHELON 1 :- Rédige la correspondance

- Saisie la paie et les contrats de travail
- Tient les journaux d'achat et le registre de cave
- Suit les relations avec les organismes
- Anime les salons et foires
- Effectue la visite guidée de la cave
- Pratique l'anglais (lu – écrit – parlé)

ÉCHELON 2 :- Assure la gestion de la paie et des documents sociaux

- Rédige les contrats de travail
- Réalise les statistiques comptables et leur suivi
- Suit les ventes des commerciaux et gère les dépôts
- Vérifie le grand livre
- Pratique éventuellement une deuxième langue (lu – écrit – parlé)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 20.- Détermination du salaire.

Le salaire horaire de base pour chacun des emplois de la classification est défini en euros par heure.

Les valeurs des salaires horaires évoluent par niveau en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés réunis en commission mixte au moins deux fois par an.

Les valeurs des salaires sont fixées à l'annexe I de la convention collective.

(Avenant n° 141 du 11 février 2004, effet au 1^{er} janvier 2004)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 21.- Rémunération du salarié mensualisé.

Le salarié permanent à temps complet, mensualisé dans les conditions prévues à l'article 18 ci-dessus, bénéficie d'un salaire annuel garanti correspondant à la durée légale du travail.

Le salaire annuel qui en résulte est réparti en douze mensualités égales. Les heures de travail éventuellement accomplies au delà des bases hebdomadaires retenues sont rémunérées en sus de la mensualité et assorties, le cas échéant, des majorations de 25 ou 50% prévues à l'article 39 ci-après selon un décompte effectué à la semaine.

Les absences volontaires entraînent une réduction de la mensualité correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

En cas de démission du salarié en cours d'année viticole, le salaire est régularisé en fonction du nombre d'heures réellement effectuées depuis le 1^{er} Novembre précédent.

Article 22.- Salaire des jeunes.

La rémunération des travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixée par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

	Sans diplôme	Avec diplôme
- de 16 à 17 ans	70%	80%
Sans pouvoir être inférieure à 80% du SMIC en vigueur.		
- de 17 à 18 ans	80%	90%
Sans pouvoir être inférieure à 90% du SMIC en vigueur.		

Cependant, après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le jeune travailleur ne peut percevoir un salaire inférieur au Salaire Minimum de Croissance.

Article 23.- Salaire des travailleurs handicapés.

La rémunération des salariés atteints d'une réduction de leurs capacités professionnelles peut subir un abattement dans les conditions prévues par les articles D.323-11 et suivants du code du travail.

Les demandes doivent être adressées au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 24.- Prime de fin d'année.

Le salarié ayant au moins deux ans de présence au 31 octobre a droit à une prime de fin d'année égale à son salaire de novembre. En cas de mois incomplet en novembre, le salaire retenu est celui du dernier mois complet normalement travaillé.

Cette prime est réduite de 25 % pour un an de présence au 31 octobre.

Si le salarié est congédié en cours d'année viticole et sans faute grave, la prime est payée proportionnellement au temps passé. Par contre, elle est perdue si c'est le salarié qui rompt son contrat, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée n'excédant pas trois mois, la prime est payée intégralement. Ce délai de franchise est porté à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et, en cas de maternité, à la durée des congés prévus à l'article L. 122-26 du code du travail.

Passé ces délais, ainsi que pour les salariés permanents à temps partiel, intermittents et ceux embauchés sous contrat à durée déterminée, la prime est calculée selon le rapport existant entre la durée du travail accompli durant la période de référence et la durée fixée à l'article 21, les absences visées à l'alinéa précédent ne donnant lieu à retenue qu'à compter du 1er jour suivant l'expiration du délai de franchise fixé.

La prime de fin d'année est versée le 30 novembre.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 25.- Prime de vacances.

Le salarié justifiant d'un an de présence sur l'exploitation au 1er juin a droit à une prime uniforme dite de vacances égale à 40 heures de salaire du niveau C échelon 1.

Pour le personnel d'encadrement visé au Chapitre XIV, cette prime est égale à 40 heures de salaire au coefficient de l'intéressé.

Si l'ouvrier est congédié en cours d'année de référence et sans faute grave, la prime sera payée proportionnellement au temps passé. Par contre, elle sera perdue si c'est l'ouvrier qui rompt son contrat, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée n'excédant pas trois mois, la prime sera payée intégralement. Ce délai de franchise est porté à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et, en cas de maternité, à la durée des congés prévus à l'article L. 122-26 du code du travail.

Passé ces délais, ainsi que pour les ouvriers permanents à temps partiel, intermittent et ceux embauchés sous contrat à durée déterminée, la prime est calculée selon le rapport existant entre la durée du travail accompli durant la période de référence et 1 820, les absences visées à l'alinéa précédant ne donnant lieu à retenue qu'à compter du 1er jour suivant l'expiration du délai de franchise fixé.

La prime de vacances est versée le 1er août, sur la base du salaire en vigueur à cette date. Si la résolution du contrat de travail a lieu avant le 1er août, la prime sera calculée sur le tarif en vigueur au moment du départ du salarié.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 26.- Aide aux vacances.

Le salarié ayant au moins trois enfants à charge au sens des allocations familiales a droit chaque année à une aide aux vacances égale à 10 heures de salaire du niveau C échelon 1.

Cette aide est versée selon les mêmes conditions et modalités que la prime de vacances prévue à l'article 25 ci-dessus.

Pour le personnel d'encadrement visé au Chapitre XIV, l'aide est égale à 10 heures de salaire au coefficient de l'intéressé.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1er juin 2002)

Article 27. Prime vendanges.

Durant la période des vendanges, celle-ci comprenant ce qui est nécessaire aux préparatifs et aux rangements, l'ouvrier ne peut s'absenter sauf cas de force majeure ou accord explicite de son employeur. De plus, comme cela est d'usage, l'employeur doit pouvoir compter sur lui à tout moment pour le seconder dans son travail ou ses responsabilités, en particulier dans ses rapports avec la main-d'œuvre saisonnière, le traitement de la récolte, etc...

L'ouvrier ayant rempli ces conditions, aura droit à une prime calculée sur la base de 10 heures du salaire horaire afférent à la catégorie professionnelle du salarié, pour 7 jours ou fraction de 7 jours du temps de la cueillette.

(Avenant n°152 du 13 février 2007, effet au 1er février 2007)

Article 28.- Nourriture.

Lorsque l'ouvrier est nourri sur l'exploitation, le prix journalier de la nourriture est décompté forfaitairement. Ce prix journalier est égal à :

- petit déjeuner : 0.5 MG
- déjeuner : 3 MG
- dîner : 2 MG

Le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1er juillet précédent.

En dehors de la période de congés payés, l'ouvrier habituellement nourri doit l'être également les jours de repos hebdomadaire et fériés s'il le désire. Mais en cas d'impossibilité de l'employeur, celui-ci peut s'en tenir à la fourniture de repas équivalents préparés à l'avance.

La période de congés payés donne lieu à des accords particuliers.

Pour les jeunes dont la rémunération subit un abattement, les prix journaliers ci-dessus sont affectés du même abattement.

Article 29.- Logement.

Lorsque l'ouvrier est logé par les soins de l'employeur, le droit au logement est partie accessoire du contrat de travail et cesse avec lui. En aucun cas, il ne peut s'agir de location proprement dite.

L'employeur peut recevoir une indemnité d'occupation de logement qui sera déduite du salaire mensuel et figurera sur la fiche de paie (cette indemnité peut ouvrir droit en faveur de l'ouvrier, à une allocation de logement versée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, si certaines conditions sont remplies).

L'indemnité d'occupation de logement est ainsi déterminée :

- **Montant fixé librement** d'un commun accord entre les parties, pour les logements construits postérieurement au 1er Septembre 1948 ou aménagés de façon à ce qu'ils puissent ouvrir droit à l'allocation logement.

- **Montant forfaitaire** en application du barème ci-dessous pour les autres cas :

a) logement de célibataire : pour une pièce meublée, éclairée et chauffée, la redevance mensuelle est égale à 12 fois le minimum garanti.

b) logement familial : l'évaluation forfaitaire de la redevance est établie selon un certain nombre d'heures de minimum garanti (MG), compte tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement :

- pour chaque pièce habitable (pièce de plus de 9 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,50 m et dont les ouvertures totalisent au moins un dixième de la surface de la pièce) : 2 MG

- pour la cuisine et pour chaque pièce secondaire, ne répondant pas à la définition de la pièce habitable, mais d'une surface au moins égale à 7 m², d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 m et comportant une ouverture au moins sur l'extérieur : 2 MG

- eau courante à l'intérieur, quel que soit le nombre de postes : 4 MG

- installation eau chaude (hors salle de bain) : 4 MG

- W-C. intérieur, étanche, avec effet d'eau fonctionnant en permanence : 4 MG

- salle d'eau comprenant installation d'eau chaude, receveur de douche et lavabo : 8 MG

- chauffage central, par radiateur : 4 MG

- dépendance couverte, close et de plus de 15 m² : 6 MG

- dépendance couverte, non close ou de moins de 15 m² : 4 MG

Le MG retenu est celui en vigueur au 1er juillet précédent.

L'ouvrier occupant un logement est responsable pécuniairement de son état. Un état des lieux sera rédigé à l'entrée et à la sortie.

Si le contrat de travail prend fin à l'initiative de l'ouvrier, celui-ci doit libérer immédiatement le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat.

Si le contrat de travail prend fin à l'initiative de l'employeur, et sans faute grave de l'ouvrier, un délai d'un mois est accordé à ce dernier. Ce délai est porté à deux mois pour les ménages avec enfants à charge.

Si le logement n'est pas libéré après ce délai, l'employeur peut en appeler à la juridiction compétente et réclamer la fixation d'un taux d'astreinte.

Toutefois, l'ouvrier peut demander un délai supplémentaire en indiquant ses motifs, à la commission de conciliation, dans les quinze jours suivant la fin du préavis. La commission de conciliation devra rendre réponse dans les huit jours. Le délai total ne saurait excéder deux mois ou deux mois et demi pour les ménages avec enfants mineurs.

Article 30.- Autres avantages en nature.

L'employeur peut également faire bénéficier l'ouvrier de différents avantages en nature. Ils font l'objet d'accords particuliers, inclus dans le contrat de travail : prêt de matériel, terre de jardinage, etc.

Article 31.- Paie.

Le salaire est payé tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel il se rapporte. L'ouvrier peut demander un acompte fixe le 15 du mois égal au maximum à la moitié du salaire moyen habituel.

Article 32.- Feuilles de paie.

Chaque paie donnera lieu à l'établissement obligatoire d'une fiche de paie établie en double exemplaire détachée d'un carnet à souches numérotées. L'original sera remis à l'ouvrier, le double conservé par l'employeur.

La feuille de paie devra être conforme au modèle figurant à l'annexe II et, notamment, indiquer l'emploi et le coefficient.

Chapitre

7

Durée du travail

Article 33 : Dispositions générales	28
Article 34 : Temps de travail effectif	28
Article 35 : Casse-croûte	28
Article 36 : Temps de trajet entre l'exploitation et la vigne	28
Article 37 : Fin du travail.....	29
Article 38 : Annualisation du temps de travail	29
Article 39 : Heures supplémentaires et heures complémentaires	29
Article 40 : Durées maximales du travail	29
Article 41 : Repos compensateur annuel	30
Article 42 : Astreintes – Lutte anti-gelée.....	30
Article 43 : Travail de nuit.....	31
Article 44 : Intempéries.....	31
Article 45 : Repos quotidien	31
Article 46 : Repos hebdomadaire	31

Article 33.- Dispositions générales.

La durée du travail et les congés payés sont réglementés par les articles L. 713-1 à L. 714-6 du code rural, les dispositions du livre II du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En outre, dans le champ d'application de la présente convention collective, il est convenu ce qui suit :

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 34.- Temps de travail effectif.

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Présences ne constituant pas du travail effectif

N'est pas considéré comme travail effectif, le temps nécessaire à l'habillage, au déshabillage, aux casse-croûte, y compris celui de l'article 35, aux repas et aux pauses.

Article 35.- Casse-croûte.

Si un temps de casse-croûte est prévu, il est décompté ou récupéré. Cependant, un repos d'un quart d'heure sera prévu et payé lorsque le temps de travail sera supérieur à cinq heures consécutives. Ce temps de pause n'est pas assimilé à du travail effectif.

Article 36.- Temps de trajet entre l'exploitation et la vigne.

Si le salarié, en dehors de toute obligation et de toute nécessité liées à l'exécution de son contrat de travail, passe par l'exploitation pour utiliser un véhicule mis à sa disposition, le temps de trajet entre l'exploitation et la vigne est rémunéré et considéré comme temps de travail effectif au-delà d'un quart d'heure à l'aller et au retour.

Toutefois, le temps de trajet, pour le conducteur du véhicule, est assimilé à du travail effectif.

Si l'éloignement du lieu de travail ne permet pas à l'ouvrier de retourner chez lui pour le repas du midi, il sera nourri par l'employeur ou recevra une indemnité égale à 4 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} juillet précédant.

Article 37.- Fin du travail.

La nature même des travaux viticoles ne permet pas une rigidité absolue quant à l'horaire de cessation de travail. C'est pourquoi l'employeur peut retarder ou avancer cet horaire au dernier moment, mais seulement à titre exceptionnel, dans la limite d'une demi-heure et en compensant le plus tôt possible au cours des demi-journées suivantes.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 38.- Annualisation du temps de travail.

Pour les salariés à temps complet mensualisés dans les conditions précisées à l'article 18, la durée normale de travail peut être répartie dans le cadre de l'année viticole (1^{er} novembre – 31 octobre).

A titre indicatif, la modulation des horaires est justifiée :

- période basse : par les périodes d'inactivité végétative et mortes saisons ;
- période haute : par les travaux de taille, tirage, palissage, traitements et expéditions de fin d'année.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature saisonnière de l'activité.

Article 39.- Heures supplémentaires et heures complémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des heures supplémentaires dans le cadre de la durée maximale annuelle fixée par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Par dérogation, pour l'ouvrier à temps partiel, le décompte des heures supplémentaires est effectué à la journée et les majorations suivantes sont appliquées :

- 25 % au-delà de 7 h 45
- 50 % au-delà de 9 h 30.

Sont considérées comme heures complémentaires les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée contractuelle du travail, étant entendu que l'exécution d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de 35 heures par semaine.

L'exécution d'heures complémentaires est décidée conformément aux stipulations du contrat de travail.

Article 40.- Durées maximales du travail.

La durée maximale du travail vise les périodes de travail réellement effectué et se décompte dans le cadre de l'année viticole soit du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante.

Durée maximale journalière : (1)

En cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit notamment lors de la lutte anti-gelée, les traitements, les vendanges, les tirages, les expéditions de fin d'année, la durée du travail pourra excéder 10 heures selon les conditions déterminées par la réglementation. Le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur, par période annuelle, au quota défini par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Durée maximale hebdomadaire : (1)

La durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié peut être dépassée selon la procédure définie par la réglementation, après dérogation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Durée maximale annuelle : (1)

La durée maximale annuelle est fixée par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Maximum d'entreprise : (1)

Dans chaque exploitation employant plus de trois salariés, le nombre total des heures effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum fixé par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 41.- Repos compensateur annuel. (1)

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit des heures de travail à partir du seuil fixé par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 42.- Astreinte - Lutte anti-gelée.

Les astreintes sont des périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a pour obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au sein de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf dans le cas de la lutte anti-gelée et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à une indemnité forfaitaire égale à :

- une fois le minimum garanti par nuit d'astreinte ;
- deux fois le minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

Les heures effectuées au cours de la période d'intervention sont majorées de 100 % et sont assimilées à du travail effectif.

Cette majoration s'applique dès le réveil du salarié et jusqu'à l'extinction des installations. Elle ne se cumule pas avec celles prévues aux articles 39 et 46 et cesse à partir de l'heure normale de commencement de travail dans l'exploitation.

Le salarié a droit, dans la journée, à un repos compensateur égal au temps passé. Il doit, toutefois, assurer la remise en état de fonctionnement des installations.

(1) voir document d'information page 66

Article 43.- Travail de nuit.

Le travail de nuit peut être envisagé dans des cas très exceptionnels ou lors des vendanges et de la lutte anti-gelée. Le salaire est alors majoré de 50%, sans cumul avec les majorations prévues à l'article 39. Le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal au nombre d'heures de nuit travaillées.

Le travail de nuit se comprend de 21 heures à 6 heures.

Article 44.- Intempéries. (1)

Toute demi-journée commencée est payée intégralement et l'horaire mensuel minimal est assuré.

En cas d'intempéries hivernales prolongées, l'employeur peut réduire exceptionnellement l'horaire de travail.

Les heures perdues sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures ainsi perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite de l'interruption collective peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par la réglementation.

Article 45.- Repos quotidien.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par exception, il pourra être dérogé à cette durée pendant la période des vendanges pour le personnel affecté au pressoir, à la cuverie et au transport des raisins. En tout état de cause, la dérogation ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures. Dans ce cas, il sera attribué au salarié une indemnité égale à 1 minimum garanti par nuit.

Article 46.- Repos hebdomadaire.

Les heures effectuées un dimanche sont majorées de 50% sans cumul avec les majorations prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

En tout état de cause, il est fait application des articles L. 714-1 et L. 714-2 du code rural et du décret 75-957 du 17 octobre 1975.

(1) voir document d'information page 66

Chapitre

8

Congés payés et congés spéciaux Absences diverses

Article 47 : Congés payés	33
Article 48 : Jours fériés.....	33
Article 49 : Congés spéciaux.....	34
Article 50 : Absences.....	34
Article 51 : Appel et maintien sous les drapeaux – Service préparatoire et rappel	35

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 47.- Congés payés.

Durée du congé :

Le salarié peut prendre en août ou septembre, 18 jours consécutifs de congés compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Les autres jours pourront être fractionnés.

Date de départ :

L'employeur après consultation des délégués du personnel et des salariés concernés, doit indiquer la date définitive des départs, à l'ouvrier, six semaines au moins à l'avance.

Sauf accord entre les parties, des autorisations d'absence de plus de vingt-quatre heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux fixées :

- du 1^{er} mai au 15 août ;
- du 15 septembre au 31 octobre.

En tout état de cause, il est fait application des dispositions du chapitre III du titre II du livre II du code du travail.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 48.- Jours fériés.

Les jours fériés légaux sont énumérés à l'article L.222-1 du code du travail.

En outre, il est attribué un jour férié local : la Saint-Vincent.

Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser 4 % du montant total du salaire payé.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour qui fait suite, sauf absence préalablement autorisée.

Le travail d'un jour férié ne peut être qu'exceptionnel ; les heures accomplies sont majorées de 50% sans cumul avec la majoration prévue aux articles 39 de la présente convention et ceux de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1^{er} mai. article L. 222-7 du code du travail).

a) Dispositions applicables au salarié permanent à temps complet mensualisé :

Le salarié mensualisé bénéficie du paiement de tous les jours fériés, ceux-ci étant inclus dans la garantie de salaire. Les heures de travail non effectuées par suite de chômage de ces jours entrent en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

b) Dispositions applicables au salarié permanent à temps partiel :

Le salarié à temps partiel bénéficie du paiement de tous les jours fériés sous réserve que le jour férié soit habituellement un jour travaillé.

c) Dispositions applicables au salarié sous contrat intermittent :

Le salarié sous contrat de travail intermittent perçoit une indemnité de jours fériés égale à 4 % de son salaire brut :

- chaque mois s'il perçoit une rémunération mensualisée ;
- à l'occasion du versement de chaque paie dans les autres cas.

d) Dispositions applicables au salarié sous contrat à durée déterminée :

Les jours fériés sont indemnisés sur la base de l'horaire en vigueur et entrent en compte dans le calcul des heures supplémentaires. L'indemnité n'est due que lorsque le jour férié tombe habituellement un jour travaillé.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 49.- Congés spéciaux.

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, des parents et des beaux-parents ;
- un jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ;
- tout salarié a droit à un congé payé de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- un jour pour l'appel de préparation à la défense.

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.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 50.- Absences.

Toute absence doit être motivée et autorisée, sauf cas de force majeure.

Elle entraîne la perte du salaire correspondant au temps de travail non effectué. L'employeur n'est pas tenu d'en assurer le rattrapage.

Toutefois, les salariés faisant don de leur sang bénéficient, en début, ou de préférence en fin de demi-journée, d'une absence forfaitaire rémunérée d'une heure.

L'ouvrier doit demander l'autorisation à l'employeur au moins l'avant-veille de la journée d'absence projetée.

Toute absence non autorisée et non justifiée par un cas de force majeure peut entraîner une sanction.

Article 51.- Appel et maintien sous les drapeaux. Service préparatoire et rappel.

En ces matières, il est fait application des articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

Chapitre

9

Démission - Licenciement

Article 52 : Délai congé ou préavis.....	37
Article 53 : Indemnité de licenciement.....	37
Article 54 : Licenciements pour réduction ou cessation d'activité	37
Article 55 : Indemnités de départ en retraite	38
Article 56 : Recherche d'un nouvel emploi	38
Article 57 : Renvoi pour faute lourde	39
Article 58 : Attestation de cessation de travail.....	39
Article 59 : Certificat de travail.....	39
Article 60 : Reçu pour solde de tout compte	39
Article 61 : Frais de déménagement	40

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 52.- Délai-congé ou préavis.

Si c'est l'ouvrier qui désire rompre le contrat, il doit respecter les préavis suivants :

- 8 jours pour les salariés classés au niveau A
- 15 jours pour les salariés classés aux niveaux B et C
- 1 mois pour les salariés classés au niveau D

Si c'est l'employeur qui désire rompre le contrat, il est tenu, quel que soit l'échelon de l'ouvrier, de respecter les dispositions suivantes :

- a) moins de deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise (y compris la période d'essai), préavis d'un mois.
- b) à partir de deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise (y compris la période d'essai), préavis de deux mois.

Dans les entreprises occupant habituellement onze salariés et plus, le licenciement d'un membre du personnel ayant au moins un an d'ancienneté est soumis à la procédure fixée par les articles L.122-14 à L. 122-14.2 du code du travail.

En tout état de cause, la partie qui désire mettre fin au contrat doit aviser l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 53.- Indemnité de licenciement.

Si c'est l'ouvrier qui désire rompre le contrat, il ne peut revendiquer aucune indemnité.

Quand la résiliation du contrat est le fait de l'employeur, et en l'absence de faute grave de la part de l'ouvrier congédié, le salarié qui compte deux ans d'ancienneté ininterrompue dans la même exploitation a droit à une indemnité de licenciement égale, par année de présence, à 1/10^{ème} de la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des trois derniers mois ou des 12 derniers précédant la rupture.

A partir de trois ans de présence, le salarié bénéficie, par année d'ancienneté, d'une indemnité égale à 1/72^e des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois. L'indemnité ne peut excéder six mois de salaire brut.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 54.- Licenciements pour réduction ou cessation d'activité.

(Cas particulier des licenciements consécutifs à une cession volontaire accompagnée de la division de l'exploitation entre plusieurs successeurs).

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail, en cours au jour de la cession, subsistent dans toutes leurs dispositions avec le nouvel exploitant.

Toutefois, dans le cas où le cédant estime que les contrats ne pourront être maintenus, par suite du partage de son exploitation, il doit en aviser son personnel par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au moins six mois à l'avance.

Chaque salarié peut alors, dans les trois mois précédant la cession, quitter volontairement son emploi en respectant un préavis fixé, quel que soit son échelon, à huit jours et en conservant son droit à l'indemnité de licenciement.

S'il n'utilise pas cette faculté, c'est aux successeurs qu'il appartient conjointement, après leur installation sur les vignes cédées, de justifier de l'impossibilité dans laquelle ils se trouvent de poursuivre les contrats de travail, de solliciter l'autorisation de licencier les salariés protégés et de notifier, le cas échéant, les licenciements.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au présent article a droit à une indemnité de licenciement supérieure à celle définie à l'article 53. Celle-ci est fixée à :

- entre 1 et 2 ans de présence : 30 % du salaire brut mensuel du dernier mois normalement travaillé ;
- entre 2 et 3 ans de présence : 60 % du salaire brut mensuel du dernier mois normalement travaillé ;
- à partir de 3 ans de présence et par année d'ancienneté : 1/36ème des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut.

La charge du paiement de l'indemnité incombe au cédant et à l'ensemble des cessionnaires tenus conjointement et solidairement chacun au prorata des superficies conservées ou reçues. Toutefois, le cédant qui ne respecte pas le délai de prévenance fixé au troisième alinéa ci-dessus, s'oblige à payer, en sus de sa part éventuelle, la totalité de la différence entre l'indemnité fixée au présent article et celle définie à l'article 53 ; il s'expose, en outre, à une action en dommages intérêts de la part des ouvriers lésés, devant le Conseil des Prud'hommes.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

(Avenant n° 141 du 11 février 2004, effet au 1^{er} janvier 2004)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 55.- Indemnité de départ en retraite.

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise à partir de l'âge où il peut prétendre à une pension de retraite, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite égale, à partir de 3 ans d'ancienneté et par année de présence, à 1/72 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

En ce qui concerne l'ouvrier bénéficiaire d'un logement, à titre accessoire de son contrat de travail, l'indemnité de départ en retraite ne lui est versée que lorsqu'il libère les lieux, étant entendu que son droit est supprimé si le logement est toujours occupé six mois après la cessation effective du travail.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 56.- Recherche d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis ci-dessus définie, l'ouvrier aura droit pour chercher du travail à deux demi-journées ou une journée complète par semaine, avec maximum de 5 journées complètes.

Par accord mutuel, ces temps peuvent être convertis en heures. La moitié sera prise au choix de l'employeur qui devra prévenir l'ouvrier deux jours à l'avance, l'autre moitié sera prise au choix de l'ouvrier qui devra avertir un jour à l'avance.

Ce temps ne donnera lieu à rémunération que lorsque la rupture du contrat incombera à l'employeur.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 57.- Renvoi pour faute lourde.

Les renvois pour faute lourde peuvent être privatifs du préavis et de l'indemnité de licenciement.

L'ouvrier peut saisir la juridiction compétente.

(Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 58.- Attestation de cessation de travail.

A la demande de l'ouvrier congédié ou démissionnaire, il lui sera délivré obligatoirement dès la notification du préavis, une attestation de cessation de travail, précisant la date à laquelle il sera libre.

Article 59.- Certificat de travail.

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature des emplois successifs occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

(Avenant n°137 du 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 60.- Reçu pour solde de tout compte.

L'employeur pourra recevoir de l'ouvrier, avant le départ de celui-ci, un reçu pour solde de tout compte dûment signé.

(Avenant n°138 au 23 mai 2002, effet au 1^{er} juin 2002)

Article 61.- Frais de déménagement.

Les frais éventuellement supportés par l'employeur sont valables pour un an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais, calculée au prorata du temps restant à courir.

A l'expiration d'une année de travail, l'ouvrier ne peut être tenu à ce remboursement.

Lorsque l'employé est licencié, sans faute grave de sa part, l'employeur supporte l'intégralité des frais.

Chapitre

10

(Avenant n°157 du 25 octobre 2007, effet au 1^{er} janvier 2008)

Garanties de mensualisation
Garantie incapacité de travail,
invalidité et décès
Assurance maladie complémentaire
Retraite complémentaire

Article 62 : Maladie ou accident	42
Article 63 : Accident du travail – Maladie professionnelle	42
Article 64 : Garantie incapacité de travail, invalidité et décès .	43
Article 65 : Assurance maladie complémentaire	44
Article 66 : Retraite complémentaire	44

Article 62.- Maladie ou accident.

Les effets du contrat de travail sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident personnel, dès lors que la durée d'inactivité est inférieure à 6 mois. Cette durée est portée à un an dans les entreprises employant quatre salariés permanents à temps complet et plus.

Si la durée d'inactivité est supérieure, selon le cas, à six mois ou un an, le contrat de travail peut être rompu de ce fait.

S'il l'est par l'employeur, la priorité de réembauchage est accordée au salarié (pendant les trois années consécutives à la notification du licenciement), au cas où serait à pourvoir un poste équivalent à celui qu'occupait ce salarié et à condition que les capacités physiques de ce salarié soient compatibles avec cet emploi.

Dispositions particulières au salarié mensualisé : versement d'indemnités complémentaires

Pendant une durée maximale de 150 jours par période de 12 mois consécutifs à compter de chaque 1^{er} novembre, le salarié victime d'une maladie ou d'un accident de la vie privée et donnant lieu au versement d'indemnités journalières des assurances sociales agricoles, reçoit à compter du quatrième jour d'arrêt de travail et sous déduction desdites indemnités, 85 % du salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler ou tout autre calcul qui ne saurait lui être moins favorable.

Le taux d'indemnisation fixé à l'alinéa précédent est maintenu quel que soit le montant de l'indemnité journalière, sauf en cas de réduction ou suppression de celle-ci, à titre de sanction, par la caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Pour bénéficier des indemnités complémentaires maladie, le salarié doit justifier de son incapacité de travail par la production d'un certificat médical dans les 48 heures et se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale à compter du 4^{ème} jour d'arrêt maladie. En cas de refus de recevoir le médecin contrôleur ou d'absence en dehors des heures de sortie autorisées par la Mutualité Sociale Agricole (sauf motif légitime), l'employeur peut supprimer le versement des indemnités complémentaires.

Suite à la contre-visite médicale, l'employeur doit notifier les conclusions du médecin contrôleur au salarié. En cas de désaccord, le salarié peut solliciter un nouvel examen, voire éventuellement une expertise judiciaire, en référé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 63.- Accident du travail - Maladie professionnelle.

Les règles fixées à l'article précédent ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié. Celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre ses fonctions normalement.

Dispositions particulières au salarié mensualisé

Pendant une durée maximale de 150 jours par période de douze mois consécutifs à compter de chaque 1^{er} novembre, le salarié perçoit, en cas de maladie professionnelle ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, 90 % de son salaire, déduction faite de l'indemnité versée au titre de la législation sur les accidents du travail.

(Avenant n° 130 du 5 juillet 2000, effet au 1^{er} novembre 2000)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

(Avenant n° 156 du 25 octobre 2007, effet au 1^{er} janvier 2008)

Article 64.- Garantie incapacité de travail, invalidité et décès

Il est institué, au profit des salariés non cadres remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques ;

a) Garantie Incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, ou pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres âgés de moins de 65 ans remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales et bénéficiant des dispositions des articles 62 et 63, perçoivent des indemnités journalières complémentaires s'il justifie d'une année d'ancienneté continue au 1^{er} novembre.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur soit à compter du 151^{ème} jour de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 80% du salaire brut du salarié et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Contrôle médical

Agri-Prévoyance pourra exercer un contrôle médical exceptionnel auprès du salarié ayant fait une demande d'indemnisation au titre de l'incapacité temporaire et ce afin que l'institution puisse constater son incapacité de travail.

Dans le cadre de ce contrôle médical, Agri-Prévoyance pourra demander au salarié de faire établir, par son médecin traitant, un certificat médical, lequel sera envoyé sous pli confidentiel à l'adresse d'un médecin dûment mandaté par Agri-Prévoyance. Au vu de ce certificat médical, Agri-Prévoyance pourra exercer un contrôle et nonobstant les dispositions du règlement relatives aux conditions et aux modalités d'indemnisation de la garantie incapacité de travail, les prestations susceptibles d'être servies par Agri-Prévoyance peuvent être suspendues ou supprimées.

Le refus de satisfaire aux contrôles médicaux, l'utilisation de documents inexacts ainsi que les fausses déclarations ayant pour objet d'induire Agri-Prévoyance en erreur sur les effets et les suites de la maladie ou de l'accident, entraînent la perte de tout droit aux prestations d'Agri-Prévoyance.

b) Garantie Invalidité

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité Sociale Agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30% du 12ème de la somme perçue au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au paragraphe d – dispositions communes.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

c) Garantie Décès

Les salariés non cadres bénéficient sans condition d'ancienneté d'une garantie décès.

Le risque décès est couvert par la garantie décès standard Agri Prévoyance qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1) Capital Décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à Agri Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50% du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un PACS est assimilé à un conjoint non séparé de corps.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3ème catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2) Rente Education

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point Agri Prévoyance revalorisée chaque année au 1er septembre.

3) Indemnité Frais d'Obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un PACS, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4) Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5) Maintien de la garantie décès

En cas de non renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue aux salariés en cours d'indemnisation au titre des garanties incapacité de travail ou d'invalidité.

d) Dispositions communes

1) Cotisations

Les garanties d'incapacité de travail et d'invalidité sont financées par une cotisation fixée à 0.53 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés justifiant d'une année d'ancienneté continue au 1er novembre à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre, ainsi réparties :

- 10 % à la charge de l'employeur,
- 90 % à la charge du salarié

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,02 % exclusivement à sa charge et destiné au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

L'assurance décès est financée par une cotisation égale à 0.40 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés relevant de la convention collective répartie à raison de :

60 % à la charge de l'employeur
40 % à la charge du salarié

- **Organisme assureur**

Agri Prévoyance, institution de prévoyance agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à Agri Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadre d'exploitations agricoles.

2) Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L.912-1 et L.912-2 du code de la sécurité sociale.

3) Durée- dénonciation

Le présent régime de prévoyance, adopté pour un an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties, deux mois au moins avant la date anniversaire de sa date d'entrée en vigueur.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, de changement d'organisme assureur, les prestations de prévoyance périodique d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. Les garanties décès sont également maintenues pour les assurés en cours de service de rente invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle.

Article 65.- Assurance maladie complémentaire.

Bénéficiaire de l'assurance maladie complémentaire pour eux-mêmes, leur conjoint et leurs enfants à charge, dans le cadre d'un contrat groupe souscrit par l'employeur, les salariés permanents, non couverts par la C.P.C.E.A., ou tout autre régime, à compter du premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel ils ont acquis une ancienneté de trois mois dans l'exploitation.

Par dérogation, bénéficie de cette assurance dès le premier jour du trimestre civil suivant son embauchage, le salarié déjà couvert pour le trimestre en cours chez un employeur relevant de la présente convention.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent aux salariés à temps partiel ou intermittent que s'ils justifient d'une ouverture de droits, en tant qu'assurés, aux prestations des assurances sociales agricoles.

Les salariés occupés simultanément chez plusieurs employeurs sont affiliés par celui chez lequel la durée du travail prévue au contrat est la plus importante, ou, en cas de durées équivalentes, par celui chez lequel ils ont la plus grande ancienneté.

Lorsque deux conjoints non séparés sont employés dans une ou plusieurs exploitations relevant de la présente convention collective et sont susceptibles d'être affiliés tous les deux, l'affiliation doit être effectuée au titre du chef de famille pour l'ensemble du groupe familial défini au premier alinéa du présent article.

En cas d'arrêt de travail ne donnant plus lieu au versement d'un complément de salaire par l'employeur, le bénéficiaire de l'assurance maladie complémentaire n'est maintenu que si le salarié continue à verser mensuellement sa contribution à l'employeur.

Le montant de la cotisation est réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur ;
- 60 % à la charge du salarié.

La contribution du salarié est prélevée sur son salaire chaque mois par l'employeur. Ce dernier doit s'acquitter de l'intégralité de la cotisation.

Article 66.- Retraite complémentaire.

En cette matière, il est fait application de la Convention Collective de prévoyance du 15 janvier 1969 et des textes qui pourront ultérieurement la modifier.

Chapitre

11

Apprentissage – Travail des jeunes

Article 67 : Travail des jeunes	46
Article 68 : Contrat d'apprentissage	46

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 67.- Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit.

La durée du travail effectif ne peut être supérieure à 7 heures par jour, ni à la durée légale hebdomadaire.

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 et à égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de 18 ans perçoivent le même salaire que les adultes.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 68.- Contrat d'apprentissage.

1) Souscription du contrat d'apprentissage :

- Nature du contrat :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement du salaire prévu par l'article L. 117-10 du code du travail, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis, à un jeune salarié qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

- Qualité des contractants :

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti, s'il n'est âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il ne remplit pas les conditions fixées à l'article L. 117-5 du code du travail.

- Formalités :

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et soumis pour enregistrement au Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Le contrat fixe la date du début du contrat d'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article R. 117-8 du code du travail, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 2 mois, au début du cycle du Centre de Formation d'Apprentis que doit suivre l'apprenti.

2) Exécution du contrat d'apprentissage :

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique correspondant au contrat.

L'employeur est, en outre, tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit centre de formation.

Chapitre 12

Formation Professionnelle

Article 69 : Formation professionnelle 49

Article 69.-

1) Affiliation des employeurs au F.A.F.S.E.A. :

a) Les employeurs visés par la présente convention sont affiliés au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (F.A.F.S.E.A.).

Ils contribuent dans le cadre de ce fonds, au financement de la formation professionnelle continue au moyen d'une cotisation dont le taux est fixé à 0,20 % de la totalité des rémunérations brutes telles que définies en matière d'assurances sociales agricoles, versées aux seuls permanents à temps complet, partiel ou intermittent visés à l'article 17 ci-dessus.

b) La cotisation prévue au paragraphe précédent est recouvrée par la caisse de mutualité sociale agricole du lieu de travail en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La caisse reverse le produit de cette cotisation au F.A.F.S.E.A., conformément au protocole signé par elle avec ce fonds.

c) En ce qui concerne les employeurs d'au moins dix salariés en moyenne annuelle, assujettis à la contribution obligatoire créée par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail, il est précisé que :

- la cotisation créée par le présent article s'impute sur la contribution légale et les employeurs intéressés peuvent demander au F.A.F.S.E.A. un récépissé qu'ils joindront à la déclaration annuelle 2483.

- conformément à la Convention du 23 novembre 1972 créant le F.A.F.S.E.A., la différence entre la cotisation créée par le présent article et la contribution légale obligatoire peut également être versée par les employeurs concernés en tout ou partie au F.A.F.S.E.A., et ce avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés au cours de l'année civile précédente.

2) Dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs de 16 à 20 ans :

Les salariés de 16 à 17 ans peuvent disposer pour leur formation professionnelle viticole, sans subir aucune retenue sur leur salaire et leurs congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine pendant la durée des cours.

Le temps accordé dans les mêmes conditions aux salariés âgés de 17 à 20 ans est pris en charge par moitié par l'employeur.

Le bénéfice de ces dispositions ne peut être acquis que si le salarié justifie de son inscription et de son assiduité aux cours de formation professionnelle. (1)

(1) Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 930-2 et R. 930-13 et suivants du code du travail.

Chapitre 13

Dispositions particulières relatives aux vendanges

Article 70 : Conditions générales d'emploi	51
Article 71 : Classification des emplois	51
Article 72 : Durée du travail	51
Article 73 : Heures supplémentaires	52
Article 74 : Détermination du salaire	52
Article 75 : Avantages en nature	53
Article 76 : Dispositions diverses.....	53

Article 70.- Conditions générales d'emploi.

a) Age d'admission au travail :

Pour être admis à travailler, les jeunes doivent justifier, par la présentation d'une pièce d'identité officielle, être âgés de plus de 16 ans.

b) Garantie de travail :

Les contrats de travail des personnes embauchées pour la vendange sont des contrats de saison qualifiés par la loi de contrats à durée déterminée. Compte tenu de la particularité des travaux exécutés, de leur faible durée ainsi que des usages, l'employeur ne peut être tenu au respect d'un préavis.

Conformément aux usages locaux, toute personne embauchée pour la période des vendanges s'engage à travailler tous les jours y compris le dimanche et quel que soit le temps, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé (art. L. 714-1 du code rural).

Article 71.- Classification des emplois.

Les emplois des personnes occupées durant les vendanges sont affectés des classifications suivantes :

NIVEAU A : Echelon 1 : - cueilleur
- aide-cuisinier

NIVEAU B : Echelon 1 : - porteur de petits paniers à bras
- porteur de petits paniers sur enjambeur
Echelon 2 : - débardeur de cagettes
- chargeur manuel de camions
- homme de cour manutentionnaire

NIVEAU C : Echelon 1 : - conducteur de véhicule de transport
- cariste
- pressureur
- employé ou agent de cuverie
- cuisinier

NIVEAU D : Echelon 1 : - responsable d'équipe
- responsable de pressoir
- responsable de cuverie
- responsable de cuisine

Article 72.- Durée du travail.

Chaque employeur fixe la durée du travail effectif dans son entreprise. Pour le personnel employé à la récolte, il doit être prévu des arrêts non rémunérés d'une demi-heure pour le casse-croûte du matin et d'une heure au minimum vers midi pour le déjeuner.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le temps de déplacement est rémunéré comme temps de travail effectif lorsque sa durée excède celle du trajet entre le siège de l'exploitation et les vignes du terroir dudit siège. Par contre, il n'entre pas en compte dans la détermination de la durée maximale hebdomadaire du travail.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 73.- Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, les heures de nuit ainsi que les heures accomplies un dimanche ou un jour férié donnent lieu aux majorations prévues par les articles 39, 43 et 46 de la présente convention.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

(Avenant n° 153 du 3 juillet 2007, effet au 1^{er} juillet 2007)

Article 74.- Détermination du salaire.

Le salaire horaire appliqué est celui en vigueur au 1er juillet précédant les vendanges. Il subit la majoration de 10 % prévue à l'article 17 ci-dessus au titre de la non permanence de l'emploi.

Le personnel des pressoirs peut être rémunéré à la tâche sur la base de salaires fixés conventionnellement chaque année avant le début des travaux.

Le personnel affecté à la cueillette du raisin peut être rémunéré à la tâche selon la base de calcul suivante :

- salaire horaire du niveau A, échelon 1
- norme horaire : 66 kg soit un poids moyen de 140 gr par grappe

Le salaire ainsi déterminé comprend :

- le temps de cueillette,
- la distribution des cagettes, par les cueilleurs, placées en tas et au pied de la vigne,
- le débardage des cagettes par les cueilleurs aux extrémités des rangs avec aide au chargement pour le transport des raisins.

En cas de non débardage ou de vignes effeuillées, un accord sera conclu entre les parties et consigné dans les clauses particulières du contrat de travail.

Le prix de la cueillette ainsi déterminé correspond à un rendement moyen de l'exploitation de 10 000 kg et plus.

Pour un rendement :

- compris entre 7 000 et 10 000 kg, le salaire à tâche est majoré de 15 % ;
- compris entre 3 000 et 7 000 kg, le salaire à tâche est majoré de 35 %.

En cas d'années exceptionnelles, des tranches supplémentaires pourront être négociées en commission.

A la rémunération brute totale, s'ajoute l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 17 de la convention collective, égale à 10 %.

Article 75.- Avantages en nature.

a) Nourriture : la redevance journalière de nourriture est égale à 85 % de celle définie à l'article 28 ci-dessus.

b) Logement : les vendangeurs sont logés gratuitement en dortoirs.

Article 76.- Dispositions diverses.

a) Transport :

Les frais de transport aller et retour sont remboursés sur la base du moyen le plus économique, aux seules personnes ayant travaillé toute la durée des vendanges ou ayant dû interrompre celles-ci pour cause d'accident du travail.

b) Repas à la vigne :

Lorsque le petit déjeuner est pris à la vigne, l'employeur est tenu de fournir de l'eau et, éventuellement, des sarments pour le chauffage.

Le repas de midi peut être pris sur le lieu de travail : cependant, en cas de pluie, l'employeur doit mettre un abri à la disposition du personnel.

c) Séchage des vêtements :

Les vendangeurs doivent disposer d'un local chauffé pour le séchage de leurs vêtements.

d) Matériel ou installations :

Le matériel et les équipements confiés au personnel de vendanges se trouvent placés sous sa responsabilité.

Les dégradations occasionnées volontairement aux installations peuvent donner lieu à des poursuites judiciaires, sans préjudice du paiement, par les responsables, des frais de remise en état.

e) Sécurité :

L'employeur doit tenir à la disposition du personnel sur le lieu de travail une trousse de secours contenant au minimum un nécessaire pour piqûres de guêpes et coupures.

f) Assurances sociales - Retraite complémentaire - Assurance chômage :

La part ouvrière des cotisations d'assurances sociales, de retraite complémentaire et d'assurance chômage est à déduire du montant des salaires bruts, dans les conditions indiquées par la caisse de mutualité sociale agricole du lieu de travail sur l'avis joint aux attestations d'emploi des vendangeurs.

Chapitre

14

Dispositions particulières relatives au personnel d'encadrement

Article 77 : Définition	55
Article 78 : Période d'essai.....	55
Article 79 : Classification des emplois	56
Article 80 : Rémunération.....	57
Article 81 : Déplacements	57
Article 82 : Logement	58
Article 83 : Maladie – Accident	58
Article 84 : Préavis	58
Article 85 : Indemnité de licenciement.....	58
Article 86 : Recherche d'un nouvel emploi	59
Article 87 : Formation professionnelle	59

Le personnel d'encadrement bénéficie de l'ensemble des avantages de la présente Convention Collective sous réserve des aménagements suivants :

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 77.- Définition.

Est considéré comme faisant partie de l'encadrement, le salarié exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre une formation ou une expérience personnelle viti-vinicole ou administrative reconnue par l'employeur et auquel ce dernier délègue tout ou partie de son autorité.

Le personnel d'encadrement n'occupe pas un poste de travail d'une manière permanente. Ses fonctions n'excluent cependant pas la participation aux travaux manuels et le remplacement temporaire d'un ouvrier. Il est astreint à l'horaire nécessité par sa fonction sous réserve de l'application des dispositions de l'article 81 ci-après.

L'inscription à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles ne constitue pas un critère permettant à l'intéressé de prétendre être rattaché au groupe auquel il est inscrit pour son régime de retraite.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 78.- Période d'essai.

L'existence de la période d'essai est subordonnée à l'accord écrit des parties, sa durée est alors fixée à :

a) Contrat à durée indéterminée

- 6 mois pour l'agent d'encadrement 1er degré ;
- 1 an pour les agents d'encadrement 2ème et 3ème degré ;
- 18 mois pour le régisseur gérant.

Le contrat peut être rompu au cours ou à l'issue de cette période sous réserve que soient respectés les préavis suivants :

- 1 mois pour l'agent d'encadrement 1er degré ;
- 2 mois pour les agents d'encadrement 2ème et 3ème degré ;
- 3 mois pour le régisseur gérant.

b) Contrat à durée déterminée

Il est fait application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

(Avenant n° 141 du 11 février 2004, effet au 1^{er} janvier 2004)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 79.- Classification des emplois.

a) Personnel d'exploitation

Tous les emplois d'encadrement peuvent être exercés aux vignes, à la cave ou dans les deux secteurs.

- Agent d'encadrement 1er degré : 185

Agent chargé de répartir et surveiller les travaux de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation suivant les directives fréquentes et nettement déterminées. Peut posséder le B.T.A.O.

- Agent d'encadrement 2ème degré : 210

Agent qui seconde l'employeur ou son représentant dans la direction de l'ensemble des travaux ou d'une branche de l'exploitation. Assure la bonne exécution des travaux en temps opportun selon des directives régulières. Possède le B.T.A.O. ou l'aptitude acquise par voie professionnelle.

- Agent d'encadrement 3ème degré : 250

Assure pour le compte de l'employeur ou de son représentant la bonne marche technique sur le plan viticole, vinicole ou viti-vinicole, de l'exploitation. Il en rend compte périodiquement. Possède le B.T.S. ou l'aptitude acquise par voie professionnelle.

- Régisseur gérant : 300

Cadre dirigeant, assurant pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique, administrative et financière de l'exploitation. Il peut embaucher et licencier le personnel, effectuer les achats et les ventes. Il établit le budget prévisionnel et rend compte de sa gestion.

Points supplémentaires :

Pour l'agent d'encadrement 3ème degré et le régisseur gérant, le coefficient correspond à une exploitation comprise entre 0 et 5 hectares. Au-delà, il est attribué 5 points supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de 1 ha.

En outre, dans les exploitations pratiquant la manipulation, il est attribué 15 points supplémentaires jusqu'à 30 000 bouteilles dégorgées non habillées et 5 points par tranche ou fraction de tranche de 10 000 bouteilles en plus (référence : année civile précédente ou, en cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, des 4 derniers trimestres civils connus).

Lorsque ses fonctions sont circonscrites au seul domaine viticole ou vinicole, l'agent d'encadrement 3ème degré ne peut prétendre, le cas échéant, qu'aux points supplémentaires correspondant au secteur dans lequel il exerce son activité.

b) Personnel administratif

- Maîtrise de bureau : 210

Agent placé sous la responsabilité de l'employeur ou du régisseur gérant, ayant un ou plusieurs employés sous ses ordres, chargé de l'organisation et de la répartition du travail administratif.

Reçoit ou non délégation de signature, peut prendre en l'absence de son supérieur, toute décision qu'il juge utile à la bonne marche de son secteur.

Points supplémentaires :

Dans les exploitations dépassant 2 000 facturations, il est attribué 10 points supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de 500 facturations.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 80.- Rémunération.

a) Agent d'encadrement - Maîtrise de bureau :

Les agents d'encadrement et la maîtrise de bureau perçoivent dès l'embauchage, une rémunération mensuelle uniforme basée sur le calendrier de travail de l'exploitation. Les heures de dépassement sont décomptées à la semaine, le cas échéant majorées dans les conditions prévues aux articles 39, 43 et 46 ci-dessus et payées en sus du salaire mensuel, éventuellement de manière forfaitaire.

b) Régisseur gérant :

La rémunération mensuelle forfaitaire du régisseur gérant est établie sur une durée de travail hebdomadaire moyenne convenue d'un commun accord entre les parties par contrat écrit.

Le montant du forfait n'est pas affecté par les variations saisonnières et occasionnelles de la durée de travail du personnel.

Article 81.- Déplacements.

Le personnel d'encadrement effectuant des déplacements avec sa voiture personnelle pour le compte de son employeur est remboursé de ses frais kilométriques selon le barème publié chaque année par l'administration des finances.

S'il est obligé de prendre ses repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raison professionnelle, il est remboursé de ses frais au vu des pièces justificatives.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 82.- Logement.

Si l'employeur exige que le personnel d'encadrement réside sur l'exploitation, le logement doit répondre aux exigences de l'Arrêté Préfectoral pris en la matière.

Cet avantage est attribué gratuitement mais fait l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessus, en vue du paiement des charges sociales.

Article 83.- Maladie - Accident.

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée survenant après l'expiration de la période d'essai, de même qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le personnel d'encadrement conserve l'intégralité du salaire uniforme de sa catégorie (base + forfait d'heures supplémentaires éventuel) pendant six mois par période de douze mois commençant à courir le 1er novembre de chaque année.

Cet avantage est accordé sous réserve que l'employeur reçoive, dans la limite des sommes versées par lui, délégation pour percevoir directement les indemnités journalières servies par les assurances sociales agricoles, la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles ou toute autre caisse de prévoyance à laquelle l'entreprise adhère.

Toutes les fois où cette délégation ne peut être faite, le reversement doit être effectué à l'employeur au plus tard à la fin du mois de perception.

Article 84.- Préavis.

En cas de rupture du contrat, la durée réciproque du préavis est fixée à :

- 2 mois pour l'agent d'encadrement 1er degré ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement 2ème et 3ème degré ;
- 4 mois pour le régisseur gérant.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 85.- Indemnité de licenciement.

L'indemnité fixée à l'article 53 est majorée de :

- 20 % lorsque, au moment de son licenciement, l'intéressé est âgé de 50 à 55 ans ;
- 30 % lorsque, au moment de son licenciement, l'intéressé est âgé de 55 à 60 ans.

Article 86.- Recherche d'un nouvel emploi.

Pendant la durée du préavis, le personnel d'encadrement a droit, pour rechercher un nouvel emploi à :

- 8 jours ouvrables lorsque la durée du préavis est de 2 mois ;
- 12 jours ouvrables lorsque la durée du préavis est de 3 mois ;
- 18 jours ouvrables lorsque la durée du préavis est de 4 mois.

Ce temps ne donne lieu à rémunération que lorsque la rupture du contrat incombe à l'employeur.

Ces journées peuvent être groupées par accord entre les parties.

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)

Article 87.- Formation professionnelle.

Les stages de formation à caractère professionnel décidés d'un commun accord entre les parties sont pris en charge, avec maintien de la rémunération par l'employeur.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la commission de conciliation visée à l'article 6, alinéa 3 ci-dessus.

Chapitre 15

Dispositions diverses

Article 88 : Entrée en vigueur	61
Article 89 : Extension.....	61

Article 88.- Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente convention prendront effet au 1er Juillet 1969.

Article 89.- Extension de la convention

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

Fait à Châlons-sur-Marne, le 2 juillet 1969.

Ont, après lecture, signé :

Pour le Groupement d'Employeurs du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne : MM. PAILLARD, BARBIER, BENARD, SEVERIN.

Pour l'Union départementale des Syndicats C.G.T.-F.O. : MM. BAROUH et BERTAUD.

Pour l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T. : M. VILLENET.

Pour l'Union départementale des Syndicats C.G.T. : M. LAGUERRE.

Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles : M. MONCORGE.

La présente Convention Collective a fait l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Tribunal d'Instance de Châlons-sur-Marne le 20 août 1969.

SALAIRES

Le barème des salaires en usage est à la disposition des employeurs et des salariés soit au siège du Syndicat des Vignerons, soit aux Services Départementaux du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

CARNETS DE FICHES DE PAIE

Des carnets de fiches de paie appropriés sont en vente au siège du Syndicat Général des Vignerons.

CONVENTION COLLECTIVE INSTITUANT UN REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE AGRICOLE AUX SALARIES DES EXPLOITATIONS VITICOLES DU DEPARTEMENT DE LA MARNE

Article 1.- Champ d'application professionnel et territorial.

La présente convention détermine les obligations des employeurs et salariés des exploitations viticoles du département de la Marne et ceci, quels que soient le domicile ou la nationalité des parties.

Article 2.- Adhésion.

Tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer, dans les conditions fixées ci-après, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaires Agricoles (CAMARCA) dont le siège est situé 8-10 rue d'Astorg, PARIS (8e).

Article 3.- Personnel affilié.

« Le régime complémentaire de retraite est applicable au personnel des exploitations susvisées, qu'il soit rémunéré au temps ou à la tâche.

Les présentes dispositions ne concernent pas le personnel d'encadrement ou assimilé ainsi que l'agent responsable de travaux, coefficient 165 qui reste affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles dont le siège est à PARIS, 20 rue de Clichy (9e) ».

Article 4.- Cotisations - Taux - Assiette

Les cotisations sont assises sur le salaire réel, tel qu'il est défini en matière d'assurances sociales agricoles ; les maxima de rémunération servant d'assiette à ces cotisations (assurance vieillesse) sont applicables aux cotisations de retraite complémentaire.

« Le taux contractuel de cotisation retraite complémentaire est fixé à 5 % du salaire ci-dessus. Il est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Au titre de l'assurance décès, le taux de cotisation est fixé à 0,40 % du salaire ci-dessus. Il est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié. »

Pour les travailleurs occasionnels occupés aux vendanges, il sera fait application du taux minimal légal.

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties à la présente convention, qui, antérieurement au 1er Janvier 1969, auront adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente au salarié des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs non adhérents à l'une des organisations signataires qui se sont affiliées, avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture autre que celui ci-dessus.

Article 6.- Date d'effet - Durée - Renouvellement – Révision - Dénonciation.

La présente convention est applicable à compter du 1er Janvier 1969.

Elle est conclue pour une durée de cinq ans ; à l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction. La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention trois mois au moins avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toute les organisations signataires.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à la Direction Régionale du Travail et de la Protection Sociale Agricoles Champagne-Ardenne en vue de la réunion, dans un délai aussi court que possible d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions des articles L. 133 et suivants du code du travail.

Ce délai devra être au maximum de trente jours ouvrables à compter de la demande de révision.

La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

La présente Convention Collective a fait l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Tribunal d'instance de Châlons-sur-Marne le 17 Février 1969 et a été étendue par arrêté ministériel du 5 Août 1969, J.O. du 19 Août 1969.

DOCUMENT D'INFORMATION

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures par l'article 992 du code rural.

Elle peut être dépassée dans certains cas. Le nombre d'heures de dépassement des heures effectuées au-delà de 10 heures par jour ne peut être supérieur à 50 heures par année viticole.

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 44 heures.

Durée maximale annuelle

La durée annuelle maximale du travail est fixée à 1940 heures.

Elle est portée à 2000 heures :

- dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA
- dans les autres exploitations lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an.

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

Intempéries

Les heures d'intempéries sont payées au tarif normal avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Elles doivent être récupérées dans les 26 semaines qui suivent. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit par semaine.

INDEX ALPHABETIQUE

(renvoi aux numéros de pages)

A

Absences **22, 34**
Accident du travail
- cadres **58**
- ouvriers **42**
Acompte **26**
Annualisation **29**
Apprentissage **46**
Astreinte **30**
Attestation cessation de travail **39**
Avantages en nature **24, 25, 26**

C

Cadres **55**
Casse-croûte **28**
Catégories professionnelles **19, 56**
Certificat de travail **39**
Coefficients hiérarchiques
- cadres **56**
- ouvriers **19**
Complémentaire maladie **44**
Congés payés **33**
Congés évén. familiaux **34**
Contrat d'apprentissage **46**
Contrat à durée déterminée **15, 17**
Contrat à durée indéterminée **15**
Contrat de travail intermittent **16**

D

Délégués du personnel **12**
Déménagement **40**
Démission (préavis)
- cadres **58**
- ouvriers **37**
Déplacements **57**
Don du sang **34**
Durée du travail
- durée contractuelle **16**
- durée maximale **29**

E

Egalité devant l'emploi **12**
Embauchage **15**

F

Fin du travail **29**
Formation professionnelle
- cadres **59**
- ouvriers **49**

G

Garantie incapacité de travail **43**
Garantie de mensualisation **17, 42, 58**

H

Heures complémentaires **29**
Heures supplémentaires **29**

I

Indemnité
- fin de contrat **17**
- licenciement **37, 58**
- panier **28**
- retraite **38**
Intempéries **31**

J

Jeunes **22, 46**
Jours fériés **33**

L

Liberté syndicale **12**
Licenciement
- cessation d'activité **37**
- faute lourde **39**
- indemnité
- cadres **58**
- ouvriers **37**
- préavis
- cadres **58**
- ouvriers **37**
- réduction d'activité **37**
Logement **25, 58**
Lutte anti-gelée **30**

M

Maladie
- cadres **58**
- ouvriers **42**
Maladie professionnelle
- cadres **58**
- ouvriers **42**
Mensualisation (salaire) **17**

N

Nourriture **24**
Nuit **31**

P

Période d'essai
- cadres **55**
- ouvriers **16**
Personnel administratif **20, 57**
Personnel d'encadrement **55**
Personnel d'exploitation **19, 56**
Préavis
- démission (voir ce mot)
- licenciement (voir ce mot)
- rupture période d'essai **16, 55**
Primes
- fin d'année **23**
- vacances, aide aux vac. **23, 24**
- vendanges **24**

R

Rech. d'un nouvel emploi **38, 59**
Reçu pour solde de tout compte **39**
Repos
- compensateur annuel **30**
- hebdomadaire **31**
- quotidien **31**
Retraite complémentaire **44, 64**
Retraite (indemnité) **38**

S

Salaire
- détermination **22**
- des jeunes **22**
- mensuel uniforme **22**
- paiement **26**
- des travailleurs handicapés **23**

T

Temps complet **16**
Temps partiel **17**
Temps de trajet **28**
Temps de travail **16**
- effectif **28**

Travail

- des jeunes **46**
- de nuit **31**
Travailleurs handicapés **23**

V

Vendanges **51**