

Convention collective Caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986. Etendue par arrêté du 20 août 1986 JORF 30 août 1986.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635282. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/caves-cooperatives-vinicoles-et-leurs-unions-7005>.

Sommaire

1. Chapitre Ier : Dispositions générales
2. Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion
3. Chapitre III : Comité social et économique (CSE)
4. Chapitre IV : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Commission de conciliation. Arbitrage
5. Chapitre V : Égalité professionnelle
6. Chapitre VI : Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement
7. Chapitre VII : Contrat de travail à durée déterminée
8. Chapitre VIII : Classification hiérarchique. Salaire et accessoires du salaire
9. Chapitre IX : Durée du travail et heures supplémentaires
10. Chapitre X : Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux. Congés sans solde
11. Chapitre XI : Suspension du contrat de travail
12. Chapitre XII : Cessation du contrat de travail
13. Chapitre XIII : Travail de nuit
14. Chapitre XIV : Apprentissage
15. Chapitre XV : Hygiène, sécurité et conditions de travail
16. Chapitre XVI : Dispositions finales

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 janvier 2012

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire français, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements relevant des codes n° s 11.02 A et 11.02 B de la NAF rév. 2. Toutefois, à l'intérieur de la nomenclature, elle ne vise que les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans des caves coopératives vinicoles, leurs unions et SICA vinicoles constituées et fonctionnant conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur du code rural et de la pêche maritime dans le cadre de leurs activités de production agricole et/ ou dans le prolongement des exploitations agricoles de leurs membres.

Le champ d'application professionnel des sociétés coopératives agricoles visées au 1er alinéa recouvre les activités économiques suivantes :

1. Caves coopératives

Au titre des opérations de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles :

- vinification à partir des récoltes livrées par les associés coopérateurs ;
- élaboration de moûts, moûts concentrés, jus de raisins, vins (vins sans indication géographique - VSIG -, vins bénéficiant d'une indication géographique protégée - IGP -, vins bénéficiant d'une appellation d'origine protégée - AOP), vins tranquilles et effervescents (champagnisation), eaux-de-vie (distillation) ;
- écoulement et vente, en vrac ou conditionné, desdits produits issus de la production des associés coopérateurs.

Au titre des opérations de services : vinification, stockage, conditionnement, vente d'ordre et pour compte des associés coopérateurs.

2. Unions de caves coopératives

Au titre des opérations de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles : mêmes opérations que ci-dessus.

Au titre des opérations de services : mêmes opérations que ci-dessus.

3. SICA vinicoles

Toutes opérations entrant dans l'objet social de ces sociétés.

Les dispositions particulières de l'annexe III s'appliquent au personnel répondant à la définition de cette annexe.

Cette convention ne s'applique pas :

- aux cadres dirigeants dont le contrat de travail fait expressément référence à l'accord paritaire national (APN) conclu le 21 octobre 1975 ;
- aux VRP.

Avantages acquis

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

Durée, révision, dénonciation

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Droit syndical

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprise.

La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec avis de réception, à la direction de la coopérative.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

L'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues notamment par les articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit obligatoirement être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux dernières élections au comité

social et économique et avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

4° La collecte des cotisations syndicales, l'affichage et la diffusion des communications syndicales, la mise à disposition d'un local syndical et les réunions syndicales interviennent conformément aux dispositions des articles L. 2142-2 à L. 2142-11 du code du travail.

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

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

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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

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

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

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

8° Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de la coopérative, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans.

Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

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

10° Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

Chapitre III : Comité social et économique (CSE)

Article 5 — Le comité social et économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

Article 6 — Les attributions

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 — Composition

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

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

– dans les entreprises de 6 à 24 salariés : 1 membre titulaire et 10 heures de délégation par mois sauf accord plus favorable ;

– dans les entreprises de 25 à 49 salariés : 2 membres titulaires, qui ont chacun 10 heures de délégation sauf accord plus favorable.

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

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

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

Article 8 — Ressources

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

– dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20, l'employeur met à disposition du CSE à minima ; un local, un bureau, des chaises et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions qui sera défini à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral ;

– dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (L. 2315-23 du code du travail) ;

-- conformément à l'article L. 2315-25 du code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;

-- par une contribution de la coopérative. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés ;

-- conformément à l'article L. 2312-81 : " La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. "

Chapitre IV : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Commission de conciliation. Arbitrage

Article 9 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 janvier 2021

1) Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI) est composée de membres représentant les organisations

syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations patronales représentatives de la branche.

Cette commission est composée au maximum de trois représentants mandatés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application considéré et un nombre global égal de représentants de l'organisation représentative d'employeur.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre des organisations syndicales de salariés et par un membre des organisations d'employeurs. Les noms et les coordonnées du président sont communiquées chaque année au secrétariat de la CPPNI.

2) *Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1)*

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au minimum 3 fois par an. Les commissions paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de permettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis en même temps que la convocation. Ce délai peut être porté à 8 jours en cas de situation exceptionnelle.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante sur :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :
- - négociation triennale :
- - - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- - - les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- - - les travailleurs handicapés ;
- - - la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- - négociation quinquennale :
- - - classifications ;
- - - épargne salariale ;
- - - négociation annuelle sur les salaires.

Elle se réunit également sur d'autres thématiques à la demande des partenaires sociaux.

Au-delà des 3 réunions réglementaires, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite. Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue notamment de préparer une éventuelle négociation.

3) *Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La CPPNI a notamment pour mission, conformément aux dispositions du code du travail, de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCN des caves coopératives et leurs unions dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCN des caves coopératives et leurs unions portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprises conformément aux dispositions légales en vigueur sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble des garanties se rapportant à la même matière.

Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche qui peuvent notamment porter sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail (régime d'équivalences, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel) ;
7. Certaines mesures relatives aux CDD et contrats de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de carence en cas de succession de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Par ailleurs dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

4) Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions des lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants de salariés, dans la limite de 3 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Aux fins d'interprétation, la CPPNI devra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à Coop de France – secrétariat des vigneron-coopérateurs, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine de la lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats. Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les quinze jours qui suivent. Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

5) Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit collectif, la CPPNI peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à La coopération agricole, secrétariat des vigneron-coopérateurs, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la section agricole de la Direccte.

6) Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps
- l'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur

les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : ccvf @ vignerons-cooperateurs. coop.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

7) Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Absence au titre des réunions

S'agissant des réunions de CPPNI, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 1 semaine, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNI.

b) Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail : les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

(1) Le 2) de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 10 — Commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

Cette commission est paritaire : elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salarié*signataire de la présente convention* (1) et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à un an, est assurée par le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou son représentant.

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

(1) Les mots « signataire de la présente convention » après « organisation syndicale de salariés » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2122-5 à L. 2122-8 du code du travail.

(Arrêté du 6 mars 2020 - art. 1)

Article 11 — Procédure de règlement des conflits collectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

Article 12 — Médiation. Arbitrage

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

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

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

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

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

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

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

3° L'indemnisation des frais de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations se fera à travers une contribution forfaitaire annuelle versée par l'organisation patronale à chacune des organisations syndicales de salariés représentatifs de la présente convention.

Le montant de cette contribution sera fixé chaque année. Il sera tenu compte, dans la détermination de cette contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. En outre, les frais de déplacement pour la participation aux instances paritaires seront remboursés par la branche sur justificatif et sur la base d'un billet de train aller-retour 2e classe, à raison d'un maximum de 3 personnes par organisation syndicale représentative à chaque réunion de la CPPNI.

4° Les commissions paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de permettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin.

Chapitre V : Égalité professionnelle

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

1° L'employeur ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De ce fait, aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou à des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans tout contrat de travail comme dans tout accord ou convention collective, sauf clause relative à la maternité.

2° En vertu du principe de non-discrimination, l'employeur garantit aux salariés étrangers une égalité de traitement avec les nationaux. Les salariés étrangers employés régulièrement doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes conditions de travail et de protection que les Français.

3° Les dispositions légales et réglementaires concernant les travailleurs handicapés et mutilés de guerre s'appliquent.

4° Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention de branche se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Chapitre VI : Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement

Article 15 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 septembre 2023

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la

coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

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

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

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

Article 16 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les OE et les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'une autre coopérative vinicole ou union, la période d'essai peut être réduite ou supprimée.

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

- le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- de respecter un délai de prévenance de :
 - 1 semaine pour les OEQ et les OEHQ ;
 - 2 semaines pour les TAM ;
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à :

- 1 mois pour les OEQ ;
- 2 mois pour les OEHQ ;
- 3 mois pour les TAM.

3° L'employeur peut mettre fin à la période d'essai à tout moment et jusqu'au dernier jour de cette dernière. Dans ce cas, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

4° L'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. La durée de cette période est celle figurant à l'article L. 1242-10 du code du travail.

5° Les périodes d'essai prévues ci-dessus se décomptent :

- en jours calendaires pour la période prévue en jours ;
- en semaines civiles ou mois calendaires pour la période prévue en semaines ou en mois.

Chapitre VII : Contrat de travail à durée déterminée

Article 17 — Contrat de travail à durée déterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient des dispositions des articles L. 1241-1 à L. 1248-11 du code du travail.

Sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Chapitre VIII : Classification hiérarchique. Salaire et accessoires du salaire

Article 18 — Classification hiérarchique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2024

1° La classification des emplois fait l'objet de l'annexe II de la présente convention.

2° Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du salaire minimum garanti correspondant à la catégorie, le niveau et l'échelon dont il relève.

3° Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et des niveaux différents doivent être classés dans la catégorie et le niveau le plus élevé dans son échelon.

4° Les salariés chargés d'emploi dans plusieurs branches d'activité nécessitant des connaissances techniques distinctes, soit dans une même coopérative polyvalente, soit dans plusieurs coopératives, ont droit, en plus du salaire minimum garanti correspondant à la catégorie, au niveau et à l'échelon dont ils relèvent, à un supplément de 45,59 € au titre de cette polyvalence de connaissances. Ce montant sera revalorisé par la CPN du même pourcentage que celui appliqué au SMG lors de l'examen des salaires dans le cadre du point 4.1 de l'annexe I de la convention collective.

Article 19 — Bases minima de la rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Le mode de calcul de la rémunération ainsi que les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.

Article 20 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

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

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

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

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

3° Les salariés non permanents ne sont pas mensualisés et sont payés au taux horaire correspondant au salaire de base pour 151,67 heures.

4° Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Article 21 — Modification des bases de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

Article 22 — Salaires des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Le taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle est fixé à 90 %.

L'abattement de salaire est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche de la coopération vinicole.

2° Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

A partir de dix-huit ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

Article 23 — Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° L'attribution d'une indemnité pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'un accord au sein de la coopérative qui déterminera les postes de travail devant en bénéficier.

2° Pour l'attribution de cette indemnité, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;

- travail particulièrement salissant ;

- travail pénible, dangereux ou insalubre,

et du fait que ces conditions de travail peuvent déjà, éventuellement, être prises en compte dans la détermination du salaire.

3° Le montant de cette indemnité devra apparaître sur le bulletin de paie.

4° Les modifications des conditions de travail entraîneront la révision de l'accord.

Article 24 — Années de présence dans la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Le nombre d'années de présence acquis au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée accompli précédemment dans une autre cave coopérative ou union de caves coopératives est pris en compte au moment de l'embauche pour le positionnement du salarié dans l'échelon quel que soit le poste.

Article 25 — Treizième mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Après un an de présence effective (12 mois continus), le salarié bénéficie d'une prime dite treizième mois.

Ce treizième mois, versé avec la paie de décembre, est égal au douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion des heures supplémentaires et de toutes autres primes, sauf accord d'entreprise.

Les rémunérations supplémentaires versées à l'occasion de la période des vendanges pourront être incluses dans l'assiette du treizième mois après accord au sein de l'entreprise.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans la durée d'ancienneté, exception faite :

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;

- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;

- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

Pour prétendre à la prime, le salarié doit justifier au 31 décembre de l'année civile de 12 mois de présence effective et être présent pendant les 12 mois de l'année civile. En cas de départ en cours d'année, le salarié a droit à un prorata égal à 1/12 des rémunérations versées correspondant au temps passé depuis le début de l'année.

Article 26 — Avantages en nature, remboursement de frais

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Les avantages en nature sont évalués et décomptés selon les forfaits fixés chaque année par arrêté ministériel pour les salariés relevant du régime agricole. Les autres avantages en nature sont évalués selon leur valeur réelle.

Les produits élaborés par la coopérative sont proposés à la vente au personnel selon un tarif préférentiel toutes taxes comprises identique à celui dont bénéficient les associés coopérateurs.

2° Le remboursement des frais professionnels (hôtels, restaurant, dépenses d'automobile, etc.) occasionnés par le salarié appelé à effectuer son travail en dehors de l'entreprise ne sont pas constitutifs du salaire et font l'objet, en accord avec l'entreprise :

- soit d'un remboursement de frais réels sur présentation de justificatifs ;

- soit d'un remboursement forfaitaire :

- frais de repas : forfait fixé par l'employeur en fonction des activités appelées à être exercées en dehors de la coopérative (livraisons, " tournées ", parcours longue distance, prospection et démarchage de la clientèle, actions promotionnelles, etc.) de la fréquence et de la durée du temps de travail effectué en dehors de la coopérative. En tout état de cause, la participation de l'employeur correspond à l'allocation forfaitaire pour frais de repas des salariés en déplacement fixée chaque année au titre des remboursements de frais professionnels. Son montant correspond à la limite admise pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale ;

- indemnités kilométriques : barème général publié chaque année par l'administration fiscale pour l'évaluation kilométrique des frais de voiture et de moto.

Article 27 — Bulletin de paie

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

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

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

- a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.
- b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.
6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales.
7. Le montant de la rémunération brute du salarié.
8. a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° ainsi que pour les contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux.
- b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a) effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels.
9. L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.
10. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié conformément à l'avenant n° 72 du 25 janvier 2012 (annexe 2) ;
11. La date de paiement de cette somme.
12. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
13. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7.
14. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a du 8, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13.
15. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail <https://www.service-public.fr/>.
- 2° Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.
- 3° La coopérative doit conserver un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans.

Article 28 — Départ et mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

- 1° Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter un préavis fixé à :
- 1 mois lorsque l'ancienneté est de moins de 2 ans ;
 - 2 mois lorsque l'ancienneté est d'au moins 2 ans.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.

A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- moins de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de 20 ans ;

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois de salaire brut, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata.

2° La mise à la retraite du salarié par l'employeur, soit avec l'accord du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, soit dans le cadre d'une mise à la retraite d'office à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Article 29 — Retraite complémentaire et prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Il est rappelé que les employeurs, pour l'ensemble des salariés liés par la présente convention, adhèrent :

- au régime de retraite du groupe AGRICA - CAMARCA et AGRICA Retraite Agirc - ou à tout autre organisme agréé dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et présentant des garanties au moins équivalentes à celles du groupe AGRICA ;
- à une institution de prévoyance visée à l'article L. 727-2 précité.

Chapitre IX : Durée du travail et heures supplémentaires

Article 30 — Durée du travail pendant les vendanges

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Pendant la période des vendanges, la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines après autorisation de l'autorité compétente conformément aux articles R. 3121-8 et R. 3121-9 du code du travail.

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

- au-delà de la 35e et jusqu'à la 43e heure : 25 % ;
- au-delà de la 43e et jusqu'à la 60e heure : 50 % ;
- au-delà de la 60e et jusqu'à la 66e heure : 60 %.

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

Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

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

Article 31 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

- 25 % au-delà de la 35e et jusqu'à la 43e heure ;
- 50 % au-delà de la 43e.

3° Les heures supplémentaires de travail prévues au 2 du présent article ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies à l'article L. 713-9 du code rural. Les caves coopératives et leurs unions sont considérées comme ayant une activité de production agricole.

Chapitre X : Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux. Congés sans solde

Article 32 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 juin 2023

Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant, les jours fériés légaux ou de fête locale ou traditionnelle sont chômés et payés, y compris le 1er Mai.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Par dérogation aux dispositions figurant au 1er alinéa, un salarié affecté au caveau de vente ou assurant une animation sur une foire ou un salon peut travailler un jour férié, à l'exception toutefois du 1er janvier, du 1er Mai et du jour de Noël.

L'employeur doit respecter les conditions suivantes :

- être en présence d'un salarié volontaire ;
- convenir en accord avec le salarié concerné des contreparties dont ce dernier bénéficiera, ces contreparties se cumulant avec toutes autres majorations, notamment celles pour heures supplémentaires ;
- formaliser les conditions de son intervention dans un document ;
- prévenir le salarié au moins 15 jours à l'avance.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, au choix du salarié :

- soit à une majoration de 50 % du salaire et à un repos de 100 % ;
- soit à une majoration de 100 % du salaire ;
- soit à un repos de 150 %.

Cette dérogation s'applique également aux salariés affectés aux travaux de vendanges, pour la journée fériée du 15 août, pour les caves ayant ouvert leurs apports et dans les mêmes conditions de droits que les salariés affectés au caveau de vente ou assurant une animation sur une foire.

Par ailleurs, les salariés en congé répondant favorablement à un rappel de leur employeur le 15 août, auront le droit à une prolongation de leurs congés et au remboursement des frais occasionnés, conformément à l'article 37 de la CCN.

Article 33 — Durée du congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif au sein de la période de référence, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette

absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2° Le point de départ de la période de référence ouvrant droit aux congés va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

3° La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans l'entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans, de trois jours après trente ans.

Article 34 — Congés des jeunes travailleurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 35 — Notion de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

- les périodes de congé payé ;
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30 ; L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article 36 — Congés supplémentaires des mères et pères de famille

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés âgés de moins de 21 au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

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

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 37 — Période de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

Article 38 — Étalement et fractionnement des congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois pourra excéder vingt-quatre jours ouvrables lorsque les parties en seront d'accord.

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

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

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

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

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

Article 39 — Indemnité de congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération globale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

2° Tout salarié peut demander, avant de partir, à percevoir à titre d'acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

3° Chaque jour de congé payé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

4° Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congé est versée aux ayants droit.

Article 40 — Congé de naissance et de paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

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

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

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

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

Article 41 — Congés exceptionnels pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la signature d'un pacte civil de solidarité et 6 jours après 2 années de présence ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents (parents du conjoint du salarié) et des autres ascendants et descendants et leur conjoint ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

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

3° Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail.

(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 42 — Congés sans solde

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période ; le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 43 — Congés spéciaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

Chapitre XI : Suspension du contrat de travail

Article 44 — Obligations militaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

Article 45 — Protection de la maternité et éducation des enfants

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 septembre 2023

1° A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-72 du code du travail.

2° Pendant 1 an à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée de 1 heure.

3° En cas d'allaitement maternel et faute de pouvoir prétendre à un congé parental d'éducation, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 6 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai de 1 mois suivant l'accouchement. Six semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

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

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

Article 46 — Maladies et accidents

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont couverts par les dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-24 du code du travail.

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

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

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

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

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

3° Le bénéfice du maintien du salaire interviendra dans les conditions ci-après :

a) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travailleur, le salarié permanent bénéficiera du maintien de son salaire, à condition :

- d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail, sauf en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident du trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de justifier des conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la MSA (revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières).

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou de rechute reconnue comme telle par un certificat médical.

b) Le salarié bénéficiera de ressources, y compris les indemnités versées par la MSA, à calculer comme suit :

- maladie professionnelle, accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : son plein salaire dans la limite maximale de 90 jours, et dès le premier jour suivant l'arrêt de travail ;
- maladie ou accident non professionnels : son plein salaire, également dans la limite de 90 jours, mais au terme du délai de carence réglementaire prévu par l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire brut de base.

La période des 90 jours pendant laquelle le salaire est maintenu s'apprécie sur l'année civile. En revanche, qu'il y ait arrêt de travail continu ou alternance d'arrêts de travail et de reprises d'activité, le maintien du salaire cesse dès lors que le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires de son régime de prévoyance.

Le maintien de salaire visé à l'alinéa précédent est valable quel que soit le montant de l'indemnité journalière, sauf en cas de réduction ou suppression de celle-ci, à titre de sanction prise par la caisse de mutualité sociale agricole à l'encontre du salarié, notamment au titre de l'envoi tardif d'un arrêt à la caisse.

c) Le calcul de la retenue pour la période non indemnisée s'effectuera de la manière suivante :

- salarié permanent : diviser la rémunération mensuelle par 26 ; la retenue sera égale à 1/26 de la rémunération par jour ouvrable non travaillé ;
- salarié permanent à temps partiel : ramener la rémunération mensuelle sur une base horaire : la retenue sera égale au taux horaire de la rémunération multiplié par le nombre d'heures de travail perdues.

d) Le revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières auquel a droit l'intéressé pendant la période où celui-ci perçoit dans les conditions normales la totalité de son salaire mensuel habituel sera directement versé par la MSA à la coopérative qui devra lui en faire la demande.

e) En aucun cas le salaire de remplacement ne peut être supérieur à la rémunération nette versée au salarié s'il avait normalement travaillé.

Article 47 — Absences exceptionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Chapitre XII : Cessation du contrat de travail

Article 48 — Préavis. Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

1° a) Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial. Le préavis sera porté à 2 mois lorsque le salarié justifiera d'une ancienneté de 2 années ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

b) En cas de départ volontaire d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

c) En tout état de cause, les mutilés de guerre et les travailleurs handicapés sont soumis, en ce qui concerne le préavis, aux règles prévues par l'article L. 5213-9 du code du travail.

2° Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La procédure de licenciement ainsi que les sanctions prévues en cas de non-respect de cette procédure suivent les règles fixées par la législation en vigueur.

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

- moins de 10 ans d'ancienneté : ne peut être inférieur à 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'aux 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

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

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

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

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

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

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

Article 49 — Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 48 heures si le préavis est de 1 mois et de 75 heures au-delà de 1 mois.

2° Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré du salarié, le jour suivant au gré de l'employeur.

3° Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

4° Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

5° Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de travail.

Article 50 — Sécurité de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale du 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, annexée à la présente convention (annexe IV).

Chapitre XIII : Travail de nuit

Article 51 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Les dispositions portant sur le travail de nuit sont prévues par l'accord national du 16 juillet 2003 relatif au travail de nuit dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Chapitre XIV : Apprentissage

Article 52 — Apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

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

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

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

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

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

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

Article 53 — Conditions de l'apprentissage

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

Article 54 — Sélection progressive des travaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse annuelle arrêtée d'un commun accord entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

Chapitre XV : Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 55

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° Les dispositions légales et réglementaires, en matière d'hygiène et de sécurité, doivent être scrupuleusement respectées.

Compte tenu de la spécificité de chaque entreprise et de la diversité des tâches accomplies par telle catégorie de salariés, la coopérative veillera à insérer dans son règlement intérieur l'ensemble des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

La coopérative mettra à la disposition de son personnel les installations sanitaires nécessaires, en vue d'assurer la propreté individuelle.

Sur les lieux de travail, la coopérative affichera les consignes de sécurité relatives aux quais de réception, aux matériels de vinification, à la cuverie, à l'entretien des sols et à l'environnement, aux chaînes d'embouteillage et à la manutention ; leur contenu est repris à l'annexe V de la présente convention.

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

3° Par mesure de prévention, chaque salarié doit se présenter aux convocations de la médecine du travail et se soumettre aux examens médicaux obligatoires (visite d'embauche, visites périodiques et de reprises, etc.).

4° Tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé bénéficie d'un droit de retrait et doit signaler immédiatement une telle situation à son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

5° Les caves coopératives et leurs unions établissent un document unique d'évaluation des risques conformément aux dispositions des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail. La mise à jour de ce document est réalisée au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsque est recueillie une information supplémentaire d'évaluation d'un risque particulier.

Chapitre XVI : Dispositions finales

Article 56 — Adhésions ultérieures

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Article 57 — Dépôt et date d'application de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

1° La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes 75462 Paris Cedex 10.

2° Les textes sont applicables, sauf dispositions contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétents.

Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.

Article 58 — Information des salariés et de leurs représentants

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

L'employeur doit :

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

défaut de comité social et économique, cette information est communiquée aux salariés.

Article 59 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Celle-ci s'appliquera entre les parties signataires dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministre de l'agriculture, et dans toutes les entreprises visées à l'article 1er, dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 60 — Abrogation

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 juillet 2019

La convention collective nationale de travail des caves coopératives vinicoles et de leurs unions conclue le 25 novembre 1969 et ses avenants sont abrogés, sauf en leurs dispositions relatives aux salaires.