

CONVENTION COLLECTIVE

DU 2 JUILLET 1969

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS VITICOLES

DE LA CHAMPAGNE DELIMITEE

IDCC 8216

Arrêté d'extension du 25 février 1972

Journal Officiel du 19 mars 1972

Mise à jour au 12 mars 2021

S O M M A I R E

CHAPITRE PREMIER – Champ d'application

Article 1 ^{er} - Champ d'application.....	Page 3
--	------------------------

CHAPITRE II – Durée – Renouvellement - Révision et dénonciation

Article 2 – Durée et renouvellement.....	Page 4
Article 3 – Révision.....	Page 4
Article 4 - Indemnisation des représentants salariés siégeant à la commission mixte.....	Page 4
Article 5 – Dénonciation.....	Page 5

CHAPITRE III – Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Article 6- Conflits collectifs et individuels	Page 6
Article 7 – Commission paritaire d'interprétation.....	Page 6

CHAPITRE IV - Droits collectifs

Article 8 – Egalité des salariés devant l'emploi.....	Page 7
Article 9 – Liberté syndicale et d'opinion.....	Page 7
Article 10 – Délégués du personnel.....	Page 7
Article 11 – Application des lois sociales.....	Page 8

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

Article 12 – Embauchage.....	Page 9
Article 13 – Contrats à durée déterminée.....	Page 9
Article 14 – Contrat de travail à durée indéterminée.....	Page 9
Article 15 – Contrat de travail intermittent.....	Page 10
Article 15 bis – Contrat de tâche.....	Page 10
Article 16 – Période d'essai.....	Page 14
Article 17 – Durée contractuelle du travail - Temps de travail.....	Page 15
Article 18 – Mensualisation.....	Page 15

CHAPITRE VI – Classification des emplois – Salaires

Article 19 – Définition des emplois et coefficients hiérarchiques.....	Page 16
Article 20 – Détermination du salaire.....	Page 19
Article 21 – Rémunération du salarié mensualisé.....	Page 19
Article 22 – Salaire des jeunes.....	Page 20
Article 23 – Salaire des travailleurs handicapés.....	Page 20
Article 24 – Prime de fin d'année.....	Page 20
Article 25 – Prime de vacances.....	Page 21
Article 26 – Aide aux vacances.....	Page 21
Article 27 – Prime vendanges.....	Page 22
Article 28 – Nourriture.....	Page 22
Article 29 – Logement.....	Page 22
Article 30 – Autres avantages en nature.....	Page 23
Article 31 – Paie.....	Page 24
Article 32 – Fiches de paie.....	Page 24

CHAPITRE VII – Durée du travail

Article 33 – Dispositions générales.....	Page 25
Article 34 – Temps de travail effectif.....	Page 25
Article 35 – Casse croûte.....	Page 25
Article 36 – Temps de trajet entre l'exploitation et la vigne.....	Page 25
Article 37 – Fin du travail.....	Page 26

Article 38 – Annualisation du temps de travail.....	Page 26
Article 39 – Heures supplémentaires et heures complémentaires.....	Page 26
Article 40 – Durées maximales du travail.....	Page 27
Article 41 – Repos compensateur annuel.....	Page 27
Article 42 – Astreintes – Lutte anti-gelée.....	Page 27
Article 43 – Travail de nuit.....	Page 28
Article 44 – Intempéries.....	Page 28
Article 45 – Repos quotidien.....	Page 28
Article 46 – Repos hebdomadaire.....	Page 29

CHAPITRE VIII – Congés payés et congés spéciaux- Absences diverses

Article 47 – Congés payés.....	Page 30
Article 48 – Jours fériés.....	Page 30
Article 49– Congés spéciaux.....	Page 31
Article 50 – Absences.....	Page 31
Article 51 – Appel et maintien sous les drapeaux – Service préparatoire et rappel.....	Page 32

CHAPITRE IX – Démission – Licenciement

Article 52 – Délai congé ou préavis.....	Page 33
Article 53 – Indemnité de licenciement.....	Page 33
Article 54 – Licenciements pour réduction ou cessation d'activité.....	Page 34
Article 55 – Indemnités de départ en retraite.....	Page 34
Article 56 – Recherche d'un nouvel emploi.....	Page 35
Article 57 – Renvoi pour faute lourde.....	Page 35
Article 58 – Attestation de cessation de travail.....	Page 35
Article 59 – Certificat de travail.....	Page 35
Article 60 – Reçu pour solde de tout compte.....	Page 35
Article 61 – Frais de déménagement.....	Page 36

CHAPITRE X – Garanties de mensualisation - Assurance maladie complémentaire - Retraite complémentaire

Article 62 – Maladie ou accident.....	Page 37
Article 63 – Accident du travail – Maladie professionnelle.....	Page 38
Article 64 – Garantie incapacité de travail.....	Page 38
Article 64 bis – Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite.....	Page 43
Article 65 – Assurance maladie complémentaire.....	Page 43
Article 66 – Retraite complémentaire.....	Page 43

CHAPITRE XI – Apprentissage- Travail des jeunes

Article 67 – Travail des jeunes.....	Page 44
Article 68 – Contrat d'apprentissage.....	Page 44

CHAPITRE XII – Formation professionnelle

Article 69 – Formation professionnelle.....	Page 46
---	-------------------------

CHAPITRE XIII - Dispositions particulières relatives aux vendanges

Article 70 – Conditions générales d'emploi.....	Page 47
Article 71 – Classification des emplois.....	Page 47
Article 72 – Durée du travail.....	Page 48
Article 73 – Heures supplémentaires.....	Page 48
Article 74 – Détermination du salaire.....	Page 48
Article 75 – Avantages en nature.....	Page 49
Article 76 – Dispositions diverses.....	Page 49

CHAPITRE XIV – Dispositions particulières relatives au personnel d'encadrement

Article 77 – Définition.....	Page 51
------------------------------	-------------------------

Article 78 – Période d'essai.....	Page 51
Article 78 bis – Durée du travail.....	Page 52
Article 79 – Classification des emplois.....	Page 53
Article 80 – Rémunération.....	Page 56
Article 81 – Déplacements.....	Page 56
Article 82 – Logement.....	Page 57
Article 83 – Maladie – Accident.....	Page 57
Article 84 – Préavis.....	Page 57
Article 85 – Indemnité de licenciement.....	Page 57
Article 86 – Recherche d'un nouvel emploi.....	Page 57
Article 87 – Formation professionnelle.....	Page 58
Article 87 bis – Retraite complémentaire et de prévoyance.....	Page 58

CHAPITRE XV – Dispositions diverses

Article 88 – Entrée en vigueur.....	Page 59
Article 89 – Extension.....	Page 59

ANNEXES

Annexe I – Salaires.....	Page 61
Annexe II – Carnets de fiches de paie.....	Page 62

Convention collective instituant un régime complémentaire de retraite agricole aux salariés des exploitations viticoles du département de la Marne

Article 1 ^{er} – Champ d'application professionnel et territorial.....	Page 64
Article 2 – Adhésion.....	Page 64
Article 3 – Personnel affilié.....	Page 64
Article 4 – Cotisations- Taux – Assiette.....	Page 64
Article 5 – Date d'effet – Durée – Renouvellement – Révision – Dénonciation.....	Page 65

Accord du 8 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés non cadres des exploitations viticoles de la Champagne délimitée

Article 1 – Les salariés bénéficiaires.....	Page 66
Article 2 – Les ayant droit.....	Page 67
Article 3 – Les dispenses d'affiliation.....	Page 67
Article 4 – Justification de renoncement à l'assurance complémentaire frais de santé.....	Page 69
Article 5 – Adhésion au régime optionnel complémentaire.....	Page 69
Article 6 – Adhésions individuelles volontaires.....	Page 69
Article 7 – Prestations.....	Page 70
Article 8 – Garanties.....	Page 70
Article 9 – Gestion du risque.....	Page 70
Article 10 – Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise.....	Page 71
Article 11 – Cotisations.....	Page 71
Article 12 – Clause de réexamen et dénonciation.....	Page 72
Article 13 – Accord de gestion et suivi du régime.....	Page 73
Article 14 – Entrée en vigueur.....	Page 73
Article 15 – Dépôt et extension.....	Page 73
Annexe – Tableau des garanties.....	Page 74

CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 30 du 9 juillet 1976, effet du 1er août 1976)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

"Convention collective de travail du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles et les C.U.M.A. viticoles de la Champagne délimitée".

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

* le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son groupement d'employeurs,

* les Fédérations départementales des C.U.M.A. viticoles de l' AISNE, de l' AUBE et de la MARNE, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance au groupement d'employeurs du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne

d'une part,

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

* les syndicats C.F.D.T. Marne, Aube, Aisne,

* les syndicats C.G.T. Marne, Aube, Aisne,

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

d'autre part,

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

Article premier - Champ d'application

(Avenant n° 30 du 9 juillet 1976, effet du 1er juillet 1976)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations de viticulture et des C.U.M.A. viticoles de la Champagne délimitée, quels que soient le domicile et la nationalité des parties.

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

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

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

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

CHAPITRE II

DUREE - RENOUVELLEMENT - REVISION ET DENONCIATION

Article 2 - Durée et renouvellement

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

La présente convention est conclue pour une durée d'une année, à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et restera en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera applicable.

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

Article 3 - Révision

(Avenant n° 27 du 1er décembre 1975, effet du 1er janvier 1976)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

La partie signataire qui demande la révision de la convention doit en prévenir par écrit le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. La demande doit préciser les points litigieux et indiquer des propositions.

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

Article 4 - Indemnisation des représentants salariés siégeant à la commission mixte

(Avenant n° 72 du 12 février 1985, effet du 1er janvier 1985)

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

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

A chaque réunion de la commission mixte, le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles remettra au salarié ci-dessus visé une attestation de présence.

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

- une indemnité compensatrice calculée sur la base de quatre fois le salaire horaire de l'intéressé, cette indemnité étant incluse dans le salaire brut soumis aux cotisations d'assurances sociales,

- une indemnité forfaitaire de déplacement égale à trois fois le taux horaire du coefficient 100, cette indemnité ne constituant pas un salaire.

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

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

Article 5 - Dénonciation

(Avenant n° 2 du 15 avril 1970, effet du 1er avril 1970)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles par pli recommandé au moins deux mois avant l'expiration du terme et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

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

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

Article 6- Conflits collectifs et individuels

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

a) Conflits collectifs

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

En cas de non conciliation, les parties peuvent recourir aux procédures de médiation et d'arbitrage instituées par les chapitres II, III et IV du titre II du livre V, 2^{ème} partie du nouveau code du travail.

b) Conflits individuels

Les conflits individuels nés à l'occasion de l'application des présentes dispositions sont portés devant une commission paritaire de conciliation présidée par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles compétent pour le département du siège de l'exploitation. Cette commission est composée d'un salarié par syndicat signataire et d'un nombre égal d'employeurs, désignés par leurs organisations respectives.

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

Article 7 - Commission paritaire d'interprétation

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)

Conformément à l'article L 2232-8 et L 2232-9 du nouveau code du travail, il est créé une commission paritaire d'interprétation des clauses de la présente convention.

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

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

CHAPITRE IV

DROITS COLLECTIFS

Article 8 - Egalité des salariés devant l'emploi

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)

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

En outre, en application de l'article L 2261-22, alinéa 11 du nouveau code du travail, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, notamment par le maintien et la recherche d'activités compatibles avec l'état de santé des intéressés, le développement du travail à temps partiel, la création de postes de travail adapté et l'aménagement des installations et des matériels.

Article 9 - Liberté syndicale et d'opinion

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat, en vertu des dispositions de l'article L 2141-1 du nouveau code du travail, sont reconnus.

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

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

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

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

Lorsque les syndicats ou sections agricoles d'ouvriers agricoles éliront des délégués syndicaux de cette profession, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir le service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou le délégué du syndicat patronal, des réclamations émanant de leurs adhérents, concernant l'application de la présente convention et d'une façon générale, des relations entre employeurs et salariés.

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

Article 10 - Délégués du personnel

(Avenant n° 5 du 28 janvier 1971, effet du 1er mars 1971)

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

Les dispositions des articles L L 2311-1 et L 2312-1 du nouveau code du travail et les textes subséquents relatifs à l'élection des délégués du personnel sont étendues aux exploitations occupant au moins sept salariés permanents à temps complet.

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

Article 11 - Application des lois sociales

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

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

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

CHAPITRE V

PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI - MENSUALISATION

Article 12 - Embauchage

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

Il lui fournit l'outillage nécessaire à ses fonctions.

Le contrat de travail doit être écrit et établi en double exemplaire, l'un étant conservé par l'employeur, et l'autre remis à l'ouvrier (voir annexes II - VII - VIII - IX - X).

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

Article 13 - Contrats à durée déterminée

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1er novembre 1982)

(Avenant n° 86 du 27 juillet 1988, effet du 1er août 1988)

(Avenant n° 100 du 30 janvier 1991, effet au 1er février 1991)

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

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

Le contrat à durée déterminée doit être établi dans les conditions prévues par l'article L 1242-2 du nouveau code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Article 14- Contrat de travail à durée indéterminée

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004)

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

Article 15 - Contrat de travail intermittent

(Avenant n° 86 du 27 juillet 1988, effet du 1er août 1988)

(Avenant n° 94 du 5 juillet 1989, effet du 1er janvier 1989)

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

Les parties conviennent de mettre en oeuvre les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de l'article L 3123-31-32 du nouveau code du travail.

Régularisation annuelle des heures :

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

Article 15 bis – Contrat de tâche

(Avenant n° 169 du 8 juillet 2009, effet au 1^{er} novembre 2009)

(Avenant N° 176 du 8 juillet 2010, effet au 1^{er} novembre 2010)

(Avenant n° 217 du 16 février 2021, effet au 1^{er} novembre 2021)

Le contrat de tâche

Le contrat de tâche établi entre l'employeur et le tâcheron, est obligatoirement un contrat à durée indéterminée lorsque l'ensemble des travaux de la vigne est donné à faire au salarié.

Par exception, il peut être conclu à durée déterminée pour l'exécution de deux roies successives (contrat de travail saisonnier à la roie).

Conditions d'exécution du contrat

La période de référence prise en compte pour effectuer le travail commence le 1er novembre pour se terminer le 31 octobre.

Tous les travaux doivent être réalisés en temps et saisons convenables selon les us et coutumes et suivant les instructions de l'employeur.

L'employeur fixe la date de début et de fin des travaux et, pour les travaux de taille, notifie un quota minimal de surface à travailler par mois. En cas de non respect du quota fixé, les heures correspondant à la surface non travaillée seront déduites du salaire avec les majorations de 4 et 11 %.

Le tâcheron est libre de l'organisation de son travail, mais l'employeur peut lui demander de participer à des entretiens, afin de faire le point sur l'avancement des travaux. Les dates seront précisées dans le contrat de travail et, dans ce cas, la présence du tâcheron est obligatoire.

Il peut également demander au tâcheron d'établir chaque mois, un rapport sur un document remis à cet effet, des différentes tâches effectuées et superficies travaillées.

L'exécution des travaux doit être assurée seule par le tâcheron. Il lui est formellement interdit de faire travailler dans les vignes données à tâche, des personnes non employées et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille.

Tout manquement aux règles qui précèdent peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Une charte qualitative d'exécution des roies telle qu'annexée au présent article 15 bis, est jointe au contrat de tâche.

En cas de retard ou de non exécution des travaux préjudiciables pour la vigne et la récolte, l'employeur envoie au tâcheron, une mise en demeure par LR + AR. En cas de non réponse au courrier et reprise de travail, le salarié sera convoqué par pli recommandé avec Accusé de Réception ou par voie d'huissier pour constat en sa présence où il pourra se faire assister. L'employeur pourra ensuite faire exécuter les travaux par un autre salarié et les heures ainsi réalisées seront déduites.

Travaux particuliers

Pendant les périodes creuses des travaux dans la vigne dans la limite de la durée maximale autorisée du travail, le tâcheron doit effectuer à la demande de l'employeur, des heures de régie sur l'exploitation, d'arrachage, plantation, entretien de la plantation, vendanges, entretien des installations, chevets, culées et bordures, rognages, sarclages et désherbage.

Matériel

Le matériel nécessaire et les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis par l'employeur. Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le tâcheron, le jour même où il cesse ses fonctions et ce, pour quelque cause que ce soit.

Durée du travail

La durée annuelle du travail est fixée à 1 607 heures.

Lorsque le nombre d'heures stipulées au contrat est :

- égal à 1 607 heures, le contrat est réputé à temps plein. Il est possible d'établir un contrat de travail dont le nombre d'heures est supérieur à 1 607 heures dans le respect de la durée maximale autorisée. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de cette durée donnent lieu à une rémunération majorée selon les dispositions en vigueur, soit 25 %.

- inférieur à 1 607 heures, le contrat est réputé établi à temps partiel.

Rémunération

Détermination du nombre d'heures annuelles

Le nombre d'heures annuelles est calculé selon le nombre de pieds donnés à travailler et le barème des heures défini par roie pour 1 000 pieds.

Il est expressément convenu que le nombre de pieds, objet du contrat, peut varier d'un commun accord écrit entre l'employeur et le tâcheron, chaque année avec le 1er novembre pour la campagne qui suit.

Dans le cas de vignes ayant des roies non effectuées (exemple : ébourgeonnage), l'employeur et le tâcheron doivent trouver une entente pour déterminer les heures des différents travaux.

La rémunération mensuelle correspond au 1/12ème du temps annuel déterminé, majoré de 4 % au titre des jours fériés et de 11 % au titre des congés payés.

Le prix de l'heure servant de base de calcul du salaire forfaitaire est fixé par référence à la grille des salaires de la convention collective, au minimum niveau C, échelon 1 pour les tâcherons effectuant tous les travaux, y compris la taille.

Les tâcherons bénéficient des primes et de tous autres avantages définis par la convention collective, sous réserve qu'ils aient acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier.

Arrêts de travail

Le tâcheron est tenu d'aviser l'entreprise dans les 48 heures, en précisant la durée probable de son absence.

En cas d'arrêt maladie ou accident du travail, il devra fournir un certificat médical. Le tâcheron victime d'un accident du travail conformément à la loi, doit, dans un délai de 24 heures, porter cet accident à la connaissance de l'employeur.

Congé maternité

La salariée doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date de reprise du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception..

BARÈME INDICATIF

Avenant n° 217 du 16 février 2021 (effet au 1^{er} novembre 2021)

Évaluation du temps normalement nécessaire pour effectuer les roies dans la culture de la vigne pour **1000 pieds**.

DETAIL DU TRAVAIL DES ROIES A TACHE	Barème aux 1000 pieds en heure		
	TAILLE GUYOT DOUBLE OU VALLEE MARNE	TAILLE GUYOT SIMPLE OU CORDON DE ROYAT	TAILLE CHABLIS
1 - PRÉ-TAILLAGE	1	1	1
2 - TAILLE			
A – TAILLE APRES PRE-TAILLAGE			
1 - en dessous du fil releveur			
✎ En une seule opération			
- Emondage des pieds, taille, coupage et débardage des charpentes, brûlage ou préparation au broyage, élimination des bois américains	15	15	18,5
✎ En deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupages et débardage des charpentes, élimination des bois américains	16,5	16,5	20
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
2 – au-dessus du fil releveur (pour les vignes ayant un fil guide supérieur, en dessous du fil guide)			
✎ En une seule opération émondage des pieds, taille, coupage et débardage des charpentes, brûlage ou préparation au broyage, élimination des bois américains	19	19	22,5
✎ En deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupage et débardage des charpentes, élimination des bois américains	20,50	20,50	23,5
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
B – TAILLE SANS PRE-TAILLAGE AVEC BRULAGE DES BOIS OU PREPARATION AU BROUAGE			
1 – Taille en une seule opération :			
- Emondage des pieds, taille, coupage et brûlage des charpentes ou préparation au broyage, élimination des bois américains	20,50	20,50	25
2 – Taille en deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupage et brûlage des charpentes, élimination des bois américains	21,50	21,50	27
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
C – TAILLE SANS PRE-TAILLAGE AVEC SARMENTS A TERRE			
1 – Taille en une seule opération			
- Emondage des pieds, taille, coupage, sortie et brûlage des charpentes au bas de la vigne, élimination des bois américains, sarments à terre	21,50	21,50	26
2 – Taille en deux opérations :			
- Emondage des pieds et des charpentes, élimination des bois américains	23	22,50	28
- Taille, sortie et brûlage des charpentes au bas de la vigne, sarments à terre			
3- TAILLE ET TIRAGE DES BOIS SEPARÉ			
A - TAILLE SANS TIRAGE DES BOIS			
✎ En une seule opération	10	10	13,5
- Emondage des pieds, taille, coupage des charpentes, élimination des bois américains			
✎ En deux opérations	11,5	11,5	15
- Emondage des pieds, coupage des charpentes, élimination des bois américains			
- Taille finale			
B – TIRAGE DES BOIS			
1- Après pré-taillage en dessous du fil releveur	6	6	6
- Tirage des bois et des charpentes pour préparation au broyage ou brûlage			
2- Après pré-taillage au-dessus du fil releveur	9	9	9
- Tirage des bois et des charpentes pour préparation au broyage ou brûlage			
3- Sans pré-taillage	10,5	10,5	10,5
- Tirage des bois et des charpentes pour préparation au broyage ou brûlage			
4- Sorties des charpentes au pied de la vigne	1	1	1,5
4A- ATTACHAGE MANUEL DES CHARPENTES, y compris tension des fils	6	5	8
4B- ATTACHAGE ELECTRIQUE DES CHARPENTES, y compris tension des fils	3,5	2,75	4,50
5 - ÉBOURGEONNAGE après la taille des charpentes, pieds et bois américains	4,5	4,5	4,5
6 - BAISSER LES FILS	0,5	0,5	0,5
7 - RELEVAGE DES FILS avec tension			

↳ 1 ^{er} temps	1	1	1
↳ 2 ^{ème} temps	2,5	2,5	2,5
8 - LIAGE DES PIEDS	2,5	2,5	2,5
9 - RELEVAGE DES FILS DE PIEDS avec pose des agrafes	2	2	2
10 - PALISSAGE			
A – des pieds, pose des agrafes, pousse entre fils, élimination des bois américains	8	8	7
B – des pieds, pose des agrafes, pousse entre fils, suppression des ailerons à la main et élimination des bois américains	9	9	8
11 - ROGNAGE à la cisaille			
↳ 1 ^{er} rognage dessus	1,5	1,5	1,5
↳ 2 ^{ème} rognage dessus et côtés	5	5	4
↳ 3 ^{ème} rognage dessus et côtés	5	5	4
12 – FINITION A LA CISAILLE après rognage mécanique dessus et faces	2,5	2,5	2,5
13 – EFFEUILLAGES D'UNE FACE	3	3	3
14 – RAMASSAGE DES AGRAFES	1	1	1
TOTAL			

REMARQUES :

Ces temps s'entendent pour des vignes taillées réglementairement et selon les usages champenois sur des installations en bon état.

Postes 5 et 10 : EBOURGEONNAGE ET PALISSAGE : attention à ne pas confier en tâche un nombre trop important de pieds pour les travaux d'ébourgeonnage et palissage afin que le travail puisse être exécuté correctement et dans les délais impartis.

Article 16 - Période d'essai

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)

(Avenant n° 75 du 12 février 1986, effet du 1er janvier 1986)

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, effet au 1^{er} février 2009)

La période d'essai vise à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent.

A) Durée de la période d'essai

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

a) Contrat à durée indéterminée :

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

Si cette période d'essai est concluante, il convient de confirmer les contrats comme il est dit à l'article 6.

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

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

b) Contrat à durée déterminée :

Il est fait application des dispositions de l'article L 1242-10 du code du travail.

B – Rupture de la période d'essai du CDI et du CDD de plus de 7 jours

Au cours de la période d'essai, la séparation peut se faire sans exposé des motifs, ni indemnités, mais sous respect d'un délai de prévenance.

Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance à respecter par	
	Employeur	Salarié
Moins de 8 jours (1)	24 heures	24 heures
De 8 jours à un mois (1)	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

(1) jours calendaires"

Article 17 - Durée contractuelle du travail - Temps de travail

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

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

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

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

c) est considéré comme ouvrier non permanent, celui qui est embauché sous contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, il est versé une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des salaires bruts servis pendant toute la durée du contrat, sans cumul avec l'indemnité de même nature prévue par les articles L 1243-8 à L 1243-10 du code du travail.

Article 18 - Mensualisation

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1er novembre 1982)

(Avenant n° 86 du 27 juillet 1988, effet du 1er août 1988)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

Le droit aux avantages propres aux salariés mensualisés est accordé à tout salarié permanent faisant partie de l'effectif le premier jour ouvré suivant le 1er novembre.

a) Salaire mensuel uniforme

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

b) Garantie mensualisation

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

CHAPITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

Article 19 - Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques

(Avenant n° 1 du 23 octobre 1969, effet du 1er novembre 1969)

(Avenant n° 9 du 18 mai 1972, effet du 1er mai 1972)

(Avenant n° 38 du 9 juin 1978, effet du 1er juillet 1978)

(Avenant n° 41 du 12 juillet 1978, effet du 1er juillet 1978)

(Avenant n° 75 du 12 février 1986, effet du 1er janvier 1986)

(Avenant n° 98 du 3 juillet 1990, effet du 1er juillet 1990)

(Avenant n° 118 du 28 mai 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

(Avenant n° 121 du 26 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

(Avenant n° 147 du 5 juillet 2005, effet au 5 juillet 2005)

(Avenant n° 158 du 15 octobre 2007, effet au 25 octobre 2007)

(Avenant n° 189 du 7 février 2013, effet du 1^{er} mai 2013)

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

Préambule

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

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

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

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

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

PERSONNEL D'EXECUTION

Niveau A : emploi d'exécutant

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

ECHELON 1 : - Travaux ne nécessitant pas de qualification particulière
- Tâches d'exécution facile

ECHELON 2 : - Travaux nécessitant un temps d'adaptation dans l'entreprise sans formation
- Tâches d'exécution simple, reproductibles après démonstration

Niveau B : emploi spécialisé

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

- ECHELON 1 : - Travaux manuels de l'exploitation
 - Mise en pratique des connaissances professionnelles
 - Exécution d'un cycle végétatif avec niveau pratique CAPA ou équivalent
 - Deux cycles végétatifs sans CAPA, mais ayant obtenu de certificat d'aptitude à la taille (délivré par la Corporation des Vignerons de la Champagne).
- ECHELON 2 : - Tous travaux de vigne et de manipulation en cave et cellier
 - Maîtrise du savoir-faire après deux années d'expérience
 - Conduite du chariot élévateur
 - Pratique la gestion du courrier électronique.

Niveau C : emploi qualifié

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

- ECHELON 1 : - Tous travaux vigne et cave sur instructions et contrôles périodiques
 - Préparation des expéditions
 - Travaux d'entretien courant
 - Travaux de tâche sur le cycle végétatif
 - Initiation à la conduite du tracteur enjambeur
 - Possède des notions d'anglais
- ECHELON 2 : - Tractoriste ou toute autre personne ayant obtenu le certificat d'agro-équipement viticole (délivré par la Corporation des Vignerons de la Champagne) ou conducteur de chaîne (tirage, dégorgement, habillage)
 - Travaux d'entretien spécialisé et connaissances en mécanique ou capable de dresser un carré de plantation
 - Tuteur d'un apprenti, de jeunes en formation et de travailleurs saisonniers
 - A des connaissances en anglais
 - Participe à l'animation des salons et foires.

Niveau D : emploi hautement qualifié

Ouvrier capable d'effectuer seul tous les travaux de l'exploitation dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques données par l'exploitant ou par un cadre. Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme de travail établi selon les conditions particulières rencontrées. Il rend compte des décisions qu'il a prises. Il tient à jour un carnet de travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion. Expérience professionnelle – niveau B.T.A. + maîtrise du métier.

- ECHELON 1 : - Salarié travaillant seul ou assisté d'autres salariés pour réaliser des travaux collectifs simples
 - Responsable de la bonne exécution et de la qualité du travail
 - Responsable des produits dont il a la garde (gestion stock des produits de traitement), assure les traitements
 - Carnet d'enregistrement des travaux
 - Pratique l'anglais (lu – écrit – parlé)
 - Anime les salons et les foires.

- ECHELON 2 : - Participe, surveille et organise le travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique
 - Reçoit occasionnellement les clients et leur vend du champagne
 - Pratique éventuellement une deuxième langue (lu – écrit – parlé).

Personnel administratif

Niveau A : emploi d'exécutant

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

- ECHELON 2 : - Prend en note les messages téléphoniques
 - Effectue des travaux de copie, la mise sous pli et l'affranchissement
 - Nettoie et range le matériel de dégustation
 - Remet les commandes aux clients de passage
 - Nettoie le matériel de bureau

Niveau B : emploi spécialisé

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

- ECHELON 2 : - Classe les dossiers
 - Maîtrise le traitement et la transcription de texte
 - Répond au téléphone
 - Utilise le télécopieur et le Minitel
 - Reçoit occasionnellement les clients imprévus
 - Pratique la gestion du courrier électronique

Niveau C : emploi qualifié

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

- ECHELON 1 : - Effectue la saisie manuelle ou informatique des livres comptables (caisse, banque) et du journal des ventes
 - Assure le suivi du fichier clients
 - Reçoit les clients
 - Remplit les déclarations mensuelles
 - Prépare les documents à l'exportation
 - Possède des notions d'anglais

- ECHELON 2 : - Rédige la correspondance suivant des éléments de réponse précis
 - Réceptionne les commandes
 - Prépare les expéditions
 - Facture et vérifie les règlements
 - Effectue les relances
 - Assure la vente aux clients de passage
 - A des connaissances en anglais
 - Participe à l'animation des salons et foires

Niveau D : emploi hautement qualifié

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

- ECHELON 1 :
- Rédige la correspondance
 - Saisit la paie et les contrats de travail
 - Tient les journaux d'achat et le registre de cave
 - Suit les relations avec les organismes
 - Anime les salons et les foires
 - Effectue la visite guidée de la cave
 - Pratique éventuellement une langue étrangère
 - Pratique l'anglais (lu - écrit - parlé)
- ECHELON 2 :
- Assure la gestion de la paie et des documents sociaux
 - Rédige les contrats de travail
 - Réalise les statistiques comptables et leur suivi
 - Suit les ventes des commerciaux et gère les dépôts
 - Vérifie le grand livre
 - Pratique une langue étrangère.
 - Pratique éventuellement une deuxième langue (lu - écrit - parlé)

Article 20 – Détermination du salaire

(Avenant n° 12 du 25 janvier 1973, effet du 1^{er} février 1973)
 (Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1^{er} juillet 1983)
 (Avenant n° 118 du 28 mai 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)
 (Avenant n° 144 du 2 juillet 2004)

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

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

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

Article 21 - Rémunération du salarié mensualisé

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1^{er} novembre 1982)
 (Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1^{er} novembre 1989)
 (Avenant n° 144 du 2 juillet 2004)

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

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

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

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

Article 22 - Salaire des jeunes

(Avenant n° 17 du 17 septembre 1973, effet du 1er octobre 1973)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

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

	Sans diplôme	Avec diplôme
De 16 à 17 ans (1)	70 %	80 %
De 17 à 18 ans (2)	80 %	90 %

(1) Sans pouvoir être inférieure à 80 % du SMIC en vigueur.

(2) Sans pouvoir être inférieure à 90 % du SMIC en vigueur.

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

Article 23 - Salaire des travailleurs handicapés

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

(Avenant n° 167 du 27 janvier 2009, effet au 1^{er} février 2009)

La rémunération des salariés atteints d'une réduction de leurs capacités professionnelles peut subir un abattement dans les conditions prévues.

Les demandes doivent être adressées au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 24 - Prime de fin d'année

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1er novembre 1982)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

(Avenant n° 102 du 3 juillet 1991, effet du 1er novembre 1991)

(Avenant n° 108 du 30 juin 1994, effet du 1er novembre 1994)

(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004)

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

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

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

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée n'excédant pas trois mois, la prime est payée intégralement. Ce délai de franchise est porté à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et, en cas de maternité, à la durée des congés prévus aux articles L 1225-17 à L 1225-19 du code du travail.

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

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

Article 25 - Prime de vacances

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1er novembre 1982)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

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

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

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

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée n'excédant pas trois mois, la prime sera payée intégralement. Ce délai de franchise est porté à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et, en cas de maternité, à la durée des congés prévus aux articles L 1225-17 à L 1225-19 du code du travail.

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

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

Article 26 - Aide aux vacances

(Avenant n° 44 du 9 février 1979, effet du 1er janvier 1979)

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

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

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

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

Article 27 - Prime vendanges

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1^{er} juillet 1983)

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

(Avenant n° 178 du 8 juillet 2010, effet du 1^{er} janvier 2011)

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

L'ouvrier ayant rempli ces conditions aura droit à une journée de repos payé de 7 heures et à une prime calculée sur la base de 3 heures du salaire horaire afférent à la catégorie professionnelle du salarié, pour 7 jours ou fraction de 7 jours du temps de la cueillette.

Article 28- Nourriture

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet au 1^{er} novembre 1998)

(Avenant n° 121 du 26 avril 1999, effet au 1^{er} mai 1999)

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

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

- petit déjeuner : 0,5 MG
- déjeuner : 3 MG
- dîner : 2 MG

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

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

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

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

Article 29 - Logement

(Avenant n° 13 du 24 mai 1973, effet du 1^{er} juin 1973)

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

(Avenant n° 121 du 26 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- chauffage central, par radiateur : 4 MG

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

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

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

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

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

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

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

Article 30 - Autres avantages en nature

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

Article 31 - Paie

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

Article 32 - Fiches de paie

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

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

CHAPITRE VII

DUREE DU TRAVAIL

Article 33 - Dispositions générales

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1^{er} novembre 1982)
 (Avenant n° 88 du 15 septembre 1988, effet du 1^{er} septembre 1988)
 (Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet du 1^{er} juin 2002)

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

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

Article 34 – Temps de travail effectif

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

Définition de la durée normale de travail effectif

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

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

Présence ne constituant pas du travail effectif

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

Article 35 – Casse croûte

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

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

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

(Avenant n° 55 du 8 décembre 1980, effet du 1^{er} décembre 1980)
 (Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)
 (Avenant n° 121 du 26 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)
 (Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet du 1^{er} juin 2002)

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

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

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

Article 37 - Fin du travail

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

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

Article 38– Annualisation du temps de travail

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1^{er} novembre 1982)

(Avenant n° 88 du 15 septembre 1988, effet du 1^{er} septembre 1988)

(Avenant n° 104 du 3 juillet 1991, effet du 1^{er} juillet 1991)

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

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

A titre indicatif, la modulation des horaires est justifiée :

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

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

Article 39 - Heures supplémentaires et heures complémentaires

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1^{er} juillet 1983)

(Avenant n° 88 du 15 septembre 1988, effet du 1^{er} septembre 1988)

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

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

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

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

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

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

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

Article 40 - Durées maximales du travail

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1^{er} novembre 1982)
 (Avenant n° 88 du 15 septembre 1988, effet du 1^{er} septembre 1988)
 (Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1^{er} novembre 1989)
 (Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet du 1^{er} juin 2002)

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

Durée maximale journalière :

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

Durée maximale hebdomadaire :

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

Durée maximale annuelle :

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

Maximum d'entreprise :

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

Article 41 – Repos compensateur annuel

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

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

Article 42- Astreintes – Lutte anti-gelée

(Avenant n° 9 du 18 mai 1972, effet du 1^{er} mai 1972)
 (Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet du 1^{er} juin 2002)

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

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

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

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

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

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

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

Article 43 - Travail de nuit

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

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

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

Article 44 - Intempéries

(Avenant n° 38 du 9 juin 1978, effet du 1^{er} juillet 1978)

(Avenant n° 44 du 9 février 1979, effet du 1^{er} janvier 1979)

(Avenant n° 103 du 3 juillet 1991, effet du 1^{er} juillet 1991)

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

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

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

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

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

Article 45 – Repos quotidien

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

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

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

Article 46 - Repos hebdomadaire

(Avenant n° 9 du 18 mai 1972, effet du 1er mai 1972)

(Avenant n° 88 du 15 septembre 1988, effet du 1er septembre 1988)

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

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

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

CHAPITRE VIII

CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

Article 47 – Congés payés

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1er novembre 1982)
 (Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)
 (Avenant n° 89 du 15 septembre 1988, effet du 1er septembre 1988)
 (Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet du 1^{er} juin 2002)

Durée du congé :

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

Date de départ :

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

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

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

En tout état de cause, il est fait application des dispositions du chapitre I du titre IV du livre I, 3^{ème} partie, du code du travail.

Article 48– Jours fériés

(Avenant n° 63 du 5 novembre 1982, effet du 1er novembre 1982)
 (Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)
 (Avenant n° 89 du 15 septembre 1988, effet du 1er septembre 1988)
 (Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)
 (Avenant n° 138 du 23 mai 2002, effet du 1^{er} juin 2002)

Les jours fériés légaux sont énumérés à l'article L 3133-1 du code du travail.

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

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

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

Le travail d'un jour férié ne peut être qu'exceptionnel ; les heures accomplies sont majorées de 50 % sans cumul avec la majoration prévue aux articles 39 de la présente convention et ceux de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. (sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1^{er} mai. Article L 3133-6 du code du travail)

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

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

b) Dispositions applicables au salarié permanent à temps partiel :

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

c) Dispositions applicables au salarié sous contrat intermittent :

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

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

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

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

Article 49 – Congés spéciaux

(Avenant n° 57 du 6 avril 1981, effet du 1er avril 1981)

(Avenant n° 86 du 27 juillet 1988, effet du 1er août 1988)

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

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

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

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

Article 50 - Absences

(Avenant n° 14 du 24 mai 1973, effet du 1er juin 1973)

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

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

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

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

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

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

Article 51- Appel et maintien sous les drapeaux - Service préparatoire et rappel
(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

En ces matières, il est fait application des articles L 3142-71 à L 3142-77 du code du travail.

CHAPITRE IX

DEMISSION - LICENCIEMENT

Article 52 - Délai-congé ou préavis

(Avenant n° 17 du 17 septembre 1973, effet du 1er octobre 1973)
(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)
(Avenant n° 30 du 9 juillet 1976, effet du 1er juillet 1976)
(Avenant n° 75 du 12 février 1986, effet du 1er janvier 1986)
(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)
(Avenant n° 114 du 5 avril 1996, effet du 1er avril 1996)
(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

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

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

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

a) moins de deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise (y compris la période d'essai), préavis d'un mois ;

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

Dans les entreprises occupant habituellement onze salariés et plus, le licenciement d'un membre du personnel ayant au moins un an d'ancienneté est soumis à la procédure fixée par les articles L 1232-2 à L 1232-4, L 1232-6, L 1232-7, L 1233-11 à L 1233-13, L 1233-15 à L 1233-17, L 1233-38, L 1233-42, L 1233-43 et L 1233-69 du code du travail.

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

Article 53 - Indemnité de licenciement

(Avenant n° 17 du 17 septembre 1973, effet du 1er octobre 1973)
(Avenant n° 21 du 14 juin 1974, effet du 1er juillet 1974)
(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)
(Avenant n° 112 du 26 juin 1995, effet au 1er juillet 1995)
(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, effet du 1^{er} février 2009)

En cas de rupture à l'initiative du salarié, celui-ci ne peut revendiquer aucune indemnité sauf en cas de rupture conventionnelle.

Quand la résiliation du contrat est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave de la part de l'ouvrier congédié, le salarié qui compte un an d'ancienneté ininterrompue dans la même exploitation, a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, majoré de 2/15^{ème} par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'ancienneté est le 12^{ème} de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait pris en compte que prorata temporis.

Article 54 - Licenciements pour réduction ou cessation d'activité

(Avenant n° 43 du 28 septembre 1978, effet du 1er novembre 1978)

(Avenant n° 53 du 10 juillet 1980, effet du 1er juillet 1980)

(Avenant n° 86 du 27 juillet 1988, effet du 1er août 1988)

(Avenant n° 112 du 26 juin 1995, effet du 1er juillet 1995)

(Avenant n° 117 du 6 février 1997, effet du 1^{er} février 1997)

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

Conformément aux dispositions des articles L 1224-1, L 1234-7, L 1234-10 et L 1234-12 du code du travail, les contrats de travail en cours au jour de la cession, subsistent dans toutes leurs dispositions avec le nouvel exploitant.

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

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

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

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

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

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

Article 55- Indemnités de départ en retraite

(Avenant n° 21 du 14 juin 1974, effet du 1er juillet 1974)

(Avenant n° 27 du 1er décembre 1975, effet du 1er janvier 1976)

(Avenant n° 43 du 28 septembre 1978, effet du 1er novembre 1978)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

(Avenant n° 112 du 26 juin 1995, effet du 1er juillet 1995)

(Avenant n° 114 du 5 avril 1996, effet du 1er avril 1996)

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

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

Article 56 - Recherche d'un nouvel emploi

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

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

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

Article 57 - Renvoi pour faute lourde

(Avenant n° 10 du 13 juin 1972, effet du 1^{er} juin 1972)

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

L'ouvrier peut saisir la juridiction compétente.

Article 58 - Attestation de cessation de travail

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

Article 59 – Certificat de travail

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

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

Article 60 - Reçu pour solde de tout compte

(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, effet au 1^{er} février 2009)

L'employeur établit et remet au salarié, un reçu pour solde de tout compte faisant l'inventaire de toutes les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte, établi en deux exemplaires, peut être dénoncé par le salarié par lettre recommandée avec AR, dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées.

Article 61 - Frais de déménagement

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

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

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

CHAPITRE X

GARANTIES DE MENSUALISATION - ASSURANCE MALADIE COMPLEMENTAIRE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 62- Maladie ou accident

(Avenant n° 21 du 14 juin 1974, effet du 1er juillet 1974)

(Avenant n° 75 du 12 février 1986, effet du 1er janvier 1986)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

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

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

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

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

Dispositions particulières au salarié mensualisé : versement d'indemnités complémentaires

(Avenant n° 97 du 3 juillet 1990, effet du 1er novembre 1990)

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

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

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

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

Article 63- Accident du travail - Maladie professionnelle

(Avenant n° 21 du 14 juin 1974, effet du 1^{er} juillet 1974)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1^{er} novembre 1989)

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

Dispositions particulières au salarié mensualisé :

(Avenant n° 97 du 3 juillet 1990, effet du 1^{er} novembre 1990)

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

Article 64- Garantie incapacité de travail, invalidité et décès

(Avenant n° 100 du 30 janvier 1991)

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

(Avenant n° 156 du 25 octobre 2007)

(Avenant n° 163 du 14 mai 2008, effet au 14 mai 2008)

(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, effet au 1^{er} janvier 2010)

(Avenant n° 173 du 12 février 2010, effet au 1^{er} janvier 2010)

(Avenant n° 179 du 4 février 2011, effet au 1^{er} février 2011)

(Avenant n° 184 du 2 février 2012, effet au 1^{er} février 2012)

(Avenant n° 188 du 26 juin 2012, effet au 1^{er} mars 2013)

(Avenant n° 192 du 17 mars 2014)

(Avenant n° 199 du 16 juin 2015)

(Avenant n° 214 du 8 octobre 2019, effet au 1^{er} janvier 2020)

(Avenant n° 215 du

Il est institué, au profit des salariés non cadres, c'est-à-dire ceux ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;

- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ;

- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

a) Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle ou pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales et bénéficiant des dispositions des articles 62 et 63, perçoivent des indemnités journalières complémentaires à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur, soit à compter du 151^{ième} jour, de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise), soit égale à 90 % du salaire brut du salarié et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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

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

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

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

Contrôle médical

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

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

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

b) Garantie invalidité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel ils justifient de six mois d'ancienneté, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité Sociale Agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30% du salaire mensuel brut de référence. Celui-ci est égal au 1/12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise .

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

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

c) Garantie décès

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

Le risque décès est couvert par une garantie décès spécifique aux salariés non cadres des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1° - Capital décès

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

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

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

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

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

Le salaire brut pris en compte est celui des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un PACS ou le concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié décédé, sont assimilés à un conjoint non séparé de corps.

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

2° - Rente éducation

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

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

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

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

3° - Indemnité frais d'obsèques

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

4° - Risques exclus

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

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

5° - Maintien de la garantie décès et invalidité en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité :

Les garanties décès et invalidité sont maintenues aux salariés sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence.

d) Dispositions communes

1) Cotisations

(Avenant n° 214 du 8 octobre 2019 sur la révision des taux de cotisations)

(Avenant n° 215 du 11 février 2020 sur la garantie invalidité (à effet au 1^{er} janvier 2020))

La garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation fixée à 0,454% des rémunérations brutes versées à tous les salariés justifiant de six mois d'ancienneté continue, à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre au sens de l'AGIRC, ainsi répartie :

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

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,016% exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

La garantie invalidité est financée par une cotisation fixée à 0,844% des rémunérations brutes versées à tous les salariés justifiant de six mois d'ancienneté continue, à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre au sens de l'AGIRC, ainsi répartie :

- ✓ 25% à la charge de l'employeur,
- ✓ 75% à la charge du salarié.

La garantie décès est financée par une cotisation fixée à 0,215% des rémunérations brutes versées à tous les salariés relevant de la convention collective, à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre au sens de l'AGIRC, ainsi répartie :

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

En résumé, les cotisations des garanties du régime de prévoyance des salariés non cadres sont ainsi réparties :

En % de la rémunération brute	Employeurs	Salariés	Total
Garantie Décès	0,129%	0,086%	0,215%
ITT (incapacité temporaire)	0,045%	0,409%	0,454%
IPT (invalidité)	0,211%	0,633%	0,844%
Total	0,385%	1,128%	1,513%
Assurance charges sociales	0,016%		0,016%
Total	0,401%	1,128%	1,529%

A compter du 1^{er} janvier 2020 et pendant une durée de 2 ans (soit jusqu'au 31 décembre 2021), il sera appliqué un taux d'appel aux taux de cotisations mentionnés ci-dessus. Durant cette période, les taux de cotisations appelés seront les suivants :

En % de la rémunération brute	Employeurs	Salariés	Total
Garantie Décès	0,129%	0,086%	0,215%
ITT (incapacité temporaire)	0,041%	0,368%	0,409%
IPT (invalidité)	0,185%	0,553%	0,738%
Total	0,355%	1,007%	1,362%
Assurance charges sociales	0,014%		0,014%
Total	0,369%	1,007%	1,376%

Organisme assureur

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

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

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

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

3) Durée – dénonciation

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

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

4) Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

5) Principe de solidarité

(Avenant n° 214 du 8 octobre 2019 – effet au 1^{er} janvier 2020)

Les exploitations et C.U.M.A. viticoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, peuvent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement. »

Article 64 bis - Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

(Avenant n° 196 du 14 octobre 2014, effet au 14 octobre 2014)

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0.24% des rémunérations brutes versées à tous les salariés justifiant de six mois d'ancienneté continue à l'exception des salariés occupant des fonctions de cadre au sens de l'AGIRC, qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera ainsi répartie :

- 50 % à la charge de l'employeur,
- 50 % à la charge du salarié.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois à compter du 1er jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension y faisant mention.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Article 65 - Assurance maladie complémentaire

(Avenant n° 170 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} janvier 2010)

Article abrogé et remplacé par l'accord figurant en annexe de cette même convention.

Article 66 - Retraite complémentaire

(Avenant n° 2 du 15 avril 1970, effet du 1er avril 1970)

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

CHAPITRE XI

APPRENTISSAGE - TRAVAIL DES JEUNES

Article 67 - Travail des jeunes

(Avenant n° 1 du 23 octobre 1969, effet du 1er novembre 1969)

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

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

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

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

Article 68 - Contrat d'apprentissage

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)

(Avenant n° 86 du 27 juillet 1988, effet du 1er août 1988)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

1° - Souscription du contrat d'apprentissage :

- Nature du contrat :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement du salaire prévu par les articles L 6222-16, L 6222-27 à L 6222-29 du code du travail, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune salarié qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

- Qualité des contractants :

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

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

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

Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il ne remplit pas les conditions fixées par les articles L 6223-1 et L 6225-1 du code du travail.

- Formalités :

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et soumis, pour enregistrement, au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article D 6222-19 du code du travail, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 2 mois, au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti.

2° - Exécution du contrat d'apprentissage :

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

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

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

CHAPITRE XII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 69 - Formation professionnelle

(Avenant n° 53 du 10 juillet 1980, effet du 1er juillet 1980)

(Avenant n° 95 du 7 novembre 1989, effet du 1er novembre 1989)

(Avenant n° 107 du 25 juin 1992, effet du 1er juillet 1992)

1° - Affiliation des employeurs au F.A.F.S.E.A :

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

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

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

c) En ce qui concerne les employeurs d'au moins dix salariés en moyenne annuelle, assujettis à la contribution obligatoire créée par les articles L 6331-1 à L 6331-32 du code du travail, il est précisé que :

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

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

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

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

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

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

(1) Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L 6353-3 à L 6353-7 et suivants du code du travail

CHAPITRE XIII

(Avenant n° 23 du 25 juillet 1974, effet du 1er juillet 1974)

DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX VENDANGES

Article 70 - Conditions générales d'emploi

(Avenant n° 55 du 8 décembre 1980, effet du 1er juillet 1980)

a) Age d'admission au travail :

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

b) Garantie de travail :

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

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

Article 71 - Classification des emplois

(Avenant n° 75 du 12 février 1986, effet du 1er janvier 1986)

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

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

NIVEAU A :	Echelon 1 :	- cueilleur - aide-cuisinier
NIVEAU B :	Echelon 1 :	- porteur de petits paniers à bras - porteur de petits paniers sur enjambeur-
	Echelon 2 :	- débardeur de véhicule de transport - chargeur manuel de camions - homme de cour manutentionnaire
NIVEAU C :	Echelon 1 :	- conducteur de véhicule de transport - cariste - pressureur - employé ou agent de cuverie - cuisinier
NIVEAU D :	Echelon 1 :	- responsable d'équipe - responsable de pressoir - responsable de cuverie - responsable de cuisine

Article 72 - Durée du travail

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

(Avenant n° 30 du 9 juillet 1976, effet du 1er juillet 1976)

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

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

Article 73 - Heures supplémentaires

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1er mai 1978)

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

Article 74 - Détermination du salaire

(Avenant n° 29 du 26 février 1976, effet du 1er avril 1976)

(Avenant n° 30 du 9 juillet 1976, effet du 1er juillet 1976)

(Avenant n° 87 du 27 juillet 1988, effet aux vendanges 1988)

(Avenant n° 120 du 5 août 1998, effet du 1^{er} novembre 1998)

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

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

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

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

Le salaire ainsi déterminé comprend :

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

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

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

Pour un rendement :

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

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

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

Article 75 - Avantages en nature

(Avenant n° 30 du 9 juillet 1976, effet du 1er juillet 1976)

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

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

Article 76 - Dispositions diverses

(Avenant n° 55 du 8 décembre 1980, effet du 1er juillet 1980)

(Avenant n° 57 du 6 avril 1981, effet du 1er avril 1981)

a) Transport :

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

b) Repas à la vigne :

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

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

c) Séchage des vêtements :

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

d) Matériel ou installations :

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

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

e) Sécurité :

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

f) Assurances sociales - Retraite complémentaire - Assurance chômage

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

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

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

Article 77 - Définition

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1er mai 1978)

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux techniciens, agents de maîtrise et cadres qui justifient d'une spécialité professionnelle, à qui l'employeur délègue son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise, et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

Ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification.

Diplômes, positionnement de l'emploi

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

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à condition qu'un emploi correspondant soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme. Tous les salariés ont la possibilité de faire connaître leur expérience professionnelle dans le cadre de la V.A.E. (Validation des Acquis par l'Expérience).

Article 78 - Période d'essai ou d'adaptation

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1er mai 1978)

(Avenant n° 67 du 23 juin 1983, effet du 1er juillet 1983)

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

I – Période d'essai

L'existence de la période d'essai est subordonnée à l'accord écrit des parties.

1 – Durée de la période d'essai

a) Contrat à durée indéterminée

- 6 mois pour l'agent d'encadrement 1er degré ;
- 1 an pour les techniciens et agents de maîtrise 2ème et 3ème degrés ;
- 18 mois pour le cadre.

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

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

b) Contrat à durée déterminée

Il est fait application des dispositions de l'article L 1242-10 du code du travail.

2 – Rupture de la période d'essai

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties au cours de cette période, sous réserve que soient respectés les délais de prévenance stipulés à l'article 16.

II – Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent dans l'entreprise est amené à changer fondamentalement de poste pour occuper un poste de classification supérieure, l'employeur peut être amené à évaluer les compétences du salarié dans ses nouvelles fonctions pendant une période d'adaptation. Cette période permet également au salarié d'apprécier si le nouveau poste lui convient.

Afin de formaliser cette période d'adaptation, un avenant visant sa durée doit être signé entre les parties. La durée ne peut excéder celle prévue pour la période d'essai du salarié de même catégorie.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou des fonctions similaires.

Article 78 bis – Durée du travail

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009)

(Avenant n° 177 du 8 juillet 2010, effet du 1^{er} juillet 2010)

Par référence aux articles 11-1 et 11-2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise niveau 1 suivent l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi une convention de forfait sur une base mensuelle en heures, incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée du travail définie, ainsi que les majorations légales.

Les techniciens et agents de maîtrise niveau 2 disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Article 79 - Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

Le cadre possède une large autonomie, doit être capable de prendre des initiatives permanentes, doit avoir de la méthode et faire preuve de discrétion professionnelle.

Techniciens et agents de maîtrise

PERSONNEL TECHNIQUE

Niveau 1

Technicien : 1er échelon

Salarié qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses.

Il agit à partir d'instructions fréquentes et précises sous la responsabilité de l'exploitant ou d'un cadre de niveau supérieur.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition et rend compte des décisions qu'il a prises.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA complété par une expérience significative apportant la maîtrise du métier.

Agent de maîtrise : 2ème échelon

Salarié chargé de façon permanente, de répartir et surveiller les travaux d'une équipe de salariés qu'il encadre.

Il agit suivant des directives fréquentes et précises de l'employeur ou d'un cadre de niveau supérieur à qui il rend compte.

Il organise le travail de son équipe, auquel il participe et a la responsabilité des travaux effectués en rendement et qualité.

Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Il tient tous les renseignements nécessaires à la gestion et au suivi de traçabilité.

Il peut être amené à identifier les besoins urgents en main d'œuvre et en matériel et à en référer à sa hiérarchie et au chef d'exploitation.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA complété par une expérience professionnelle significative apportant la maîtrise du métier.

Niveau 2

Responsable technique : 1er échelon

Salarié qui seconde le chef d'exploitation dans la direction technique de l'ensemble ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, suivant les orientations de l'exploitation sur lesquelles il est consulté.

Il assure la réalisation des travaux au moment opportun avec le souci permanent d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition et à la disposition de ses subordonnés.

Il peut participer à la gestion du personnel et collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il tient à jour toutes les informations nécessaires à la gestion des stocks.

Il peut être amené à participer aux achats et approvisionnements de l'exploitation.

Il a des contacts réguliers avec les partenaires extérieurs de l'entreprise dans le cadre de sa spécialité professionnelle.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA, complété par une expérience professionnelle significative apportant la maîtrise du métier.

Responsable technique : 2ème échelon

Salarié qui assure la bonne marche technique de l'ensemble ou d'un secteur d'activité sur l'exploitation.

Il dirige les travaux en fonction des objectifs définis en commun avec l'employeur.

Il est habilité à participer au recrutement et à la gestion du personnel saisonnier; il collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il réalise les évaluations et propose les actions de perfectionnement du personnel dont il a la responsabilité.

Il participe aux achats et aux ventes des produits de l'exploitation.

Il rend compte régulièrement de sa gestion, des difficultés rencontrées et soumet des solutions qu'il propose de mettre en œuvre pour y faire face.

Les diplômes de référence pour cet emploi sont la licence professionnelle ou un diplôme d'ingénieur, complétés par une solide expérience professionnelle apportant la maîtrise du métier.

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Niveau 1

Secrétaire responsable : 1er échelon

Salarié chargé de façon permanente, de répartir et surveiller les travaux d'une équipe d'employés de bureau. Il agit suivant les instructions ou directives fréquentes et précises de l'employeur ou d'un cadre de niveau supérieur à qui il rend compte.

Il organise le travail de son équipe, y participe et a la responsabilité des travaux effectués et de leur qualité.

Il prépare les chèques et paie les factures.

Il se tient au courant des nouvelles technologies bureautique et de communication.

Il pratique deux langues étrangères dont l'anglais.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTS (secrétariat – comptable) ou équivalent, complété par une expérience professionnelle significative et la maîtrise du métier.

Niveau 2

Assistant administratif : 1er échelon

Salarié qui seconde le chef d'exploitation dans la direction administrative de l'entreprise. Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur en fonction des orientations de l'exploitation.

Il planifie les travaux selon les échéances avec le souci d'optimisation dont il dispose et peut prendre en l'absence de son supérieur, toute décision qu'il juge utile à la bonne marche de son secteur.

Il anime et encadre une équipe dont il assure la formation.

Il reçoit ou non délégation de signature.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTS (secrétariat – comptable) ou équivalent, complété par une solide expérience et la maîtrise du métier.

PERSONNEL COMMERCIAL

Niveau 2

Assistant commercial : 1er échelon

Salarié chargé de mettre en œuvre la politique commerciale selon les directives de l'entreprise.

Il prospecte, visite la clientèle et organise les salons et les foires en France et à l'étranger.

Il propose et met en place des actions de marketing,, de communication et de promotion auprès de la clientèle, afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise. Il rédige les mailings et gère le fichier client.

Il enregistre les commandes et s'assure de leur préparation.

Il suit les stocks et assure l'approvisionnement des dépôts.

Il pratique couramment deux langues étrangères dont l'anglais.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTS commercial ou équivalent, complété par une solide expérience professionnelle et la maîtrise du métier.

Attaché commercial : 2ème échelon

Salarié chargé d'élaborer une stratégie commerciale soumise à l'approbation de la direction.

Il crée une clientèle et en assure le suivi et le développement.

Il négocie les contacts de vente de champagne.

Il organise le planning entre le commerce et la production.

Il encadre une équipe de commerciaux.

Il pratique couramment deux langues étrangères dont l'anglais et possède de bonnes notions dans une 3ème langue.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une licence professionnelle ou d'un diplôme d'une école de commerce complété par une solide expérience et la maîtrise du métier.

CADRES

Niveau 1

Responsable d'exploitation

Cadre qui administre l'exploitation suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire l'exploitation suivant les options établies. Il peut embaucher et licencier le personnel.

Il est habilité à négocier et à engager la responsabilité de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il rédige les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité du personnel.

Il a la responsabilité de la comptabilité courante et rend compte périodiquement des résultats techniques, commerciaux, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'un diplôme d'ingénieur ou d'un diplôme équivalent, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises, complété par une solide expérience dans un poste à responsabilité.

Niveau 2

Responsable d'exploitation

Cadre qui assure seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique, administrative et commerciale de la totalité de l'entreprise.

En accord avec le propriétaire de l'entreprise, il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il a la responsabilité de la comptabilité et rend compte, notamment en fin d'exercice, des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'un diplôme d'ingénieur ou d'un diplôme équivalent, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises et de détenir une solide expérience permettant de maîtriser toutes les fonctions de l'entreprise.

Article 80 - Rémunération

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

(Avenant n° 177 du 8 juillet 2010, effet du 1^{er} juillet 2010)

Les techniciens et agents de maîtrise du niveau 1 étant soumis à l'horaire collectif, ont une rémunération déterminée en euros par heure.

Leur salaire est déterminé :

- soit par référence à la durée légale du travail et, en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées chaque mois,
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par l'employeur. En ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires en application de l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Les techniciens, agents de maîtrise du niveau 2 et les cadres de niveau 1 perçoivent une rémunération correspondant au forfait annuel défini dans leur contrat de travail ou l'avenant signé avec l'employeur.

Les cadres de niveau 2 perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Leur rémunération ne peut cependant être inférieure au seuil fixé par la convention collective.

La rémunération du personnel d'encadrement évolue en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés conformément à l'article 20.

Article 81 - Déplacements

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

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

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

Article 82 - Logement(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

Si l'employeur exige que le personnel d'encadrement réside sur l'exploitation, le logement de fonction est attribué à titre gratuit, mais fait l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessus, en vue du paiement des cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail, le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci selon les conditions stipulées à l'article 29.

Article 83 - Maladie - Accident(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée survenant après l'expiration de la période d'essai, de même qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le personnel d'encadrement conserve l'intégralité de son salaire pendant six mois par période de douze mois commençant à courir le 1^{er} novembre de chaque année.

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

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

Article 84 - Préavis(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

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

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau 1
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau 2
- 4 mois pour les cadres.

Article 85 - Indemnité de licenciement(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

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

- 3 % lorsque, au moment de son licenciement, l'intéressé est âgé de 50 à 55 ans ;
- 6 % lorsque, au moment de son licenciement, l'intéressé est âgé de 55 à 60 ans.

Article n° 86 - Recherche d'un nouvel emploi(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

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

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

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

Ces journées peuvent être groupées par accord entre les parties.

Article 87 - Formation professionnelle

(Avenant n° 37 du 21 avril 1978, effet du 1^{er} mai 1978)

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

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

Article 87 bis – Retraite complémentaire et de prévoyance

(Avenant n° 168 du 8 juillet 2009, effet du 1^{er} juillet 2009)

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est affilié obligatoirement pour la retraite complémentaire, à la CAMARCA au titre du régime ARCCO et la CRCCA au titre du régime AGIRC, et pour le régime de prévoyance, à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles (CPCEA) dont les sièges sont situés : 21 rue de la Bienfaisance – 76008 PARIS

CHAPITRE XV
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 88 - Entrée en vigueur

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

Article 89- Extension

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

Fait à CHALONS SUR MARNE, le 2 juillet 1969

Ont, après lecture, signé,

Pour le Groupement d'Employeurs du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne,

MM. PAILLARD, BARBIER, BENARD, SEVERIN

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O.,

MM. BAROUH et BERTAUD

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T.,

M. VILLENET

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T.,

M. LAGUERRE

Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles,

M. MONCORGE

La présente convention collective a fait l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Tribunal d'Instance de CHALONS SUR MARNE le 20 août 1969.

ANNEXE I

SALAIRES

BAREME MINIMUM DES SALAIRES RESULTANT DE L'AVENANT N° 216 du 16 février 2021Convention collective de travail des exploitations viticoles
de la CHAMPAGNE DELIMITEE**(Montants à compter du 1^{er} mars 2021)**

CATEGORIES	Identifiant MSA	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Personnel d'exploitation			
Niveau A - Echelon 1	101	10,25	1554,58
Niveau A - Echelon 2	102	10,35	1569,78
Niveau B - Echelon 1	201	10,47	1587,98
Niveau B - Echelon 2	202	10,82	1641,07
Niveau C - Echelon 1	301	12,20	1850,37
Niveau C - Echelon 2	302	13,11	1988,39
Niveau D - Echelon 1	401	13,74	2083,95
Niveau D - Echelon 2	402	14,59	2212,87
Personnel administratif			
Niveau A - Echelon 2	102	10,35	1569,78
Niveau B - Echelon 2	202	10,82	1641,07
Niveau C - Echelon 1	301	12,20	1850,37
Niveau C - Echelon 2	302	13,11	1988,39
Niveau D - Echelon 1	401	13,74	2083,95
Niveau D - Echelon 2	402	14,59	2212,87

(sur la base du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier 2021)**Nourriture par jour (Total) :**

Petit déjeuner (0,5 MG):

Déjeuner (3 MG):

Dîner (2 MG):

Logement de célibataire (par mois 12 MG) :

Euros
20,08
1,83
10,95
7,30
43,80

Aucun salaire ne saurait être inférieur au SMIC, soit **10,25 Euros** par heure au 1^{er} janvier 2021Le Minimum Garanti (MG) au 1^{er} janvier 2021 est de **3,65 Euros**

BAREME MINIMUM DES SALAIRES RESULTANT DE L'AVENANT N° 216 du 16 février 2021

Convention collective de travail des exploitations viticoles

de la CHAMPAGNE DELIMITEE

(Montants à compter du 1^{er} mars 2021)

CATEGORIES	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
TECHNIQUE			
Technicien 1er échelon	185	15,81	2397,90
Agent de maîtrise 2ème échelon	195	16,41	2488,90
Responsable technique 1er échelon	210	17,69	2683,04
Responsable technique 2ème échelon	250	21,34	3236,64
CADRES			
Responsable d'exploitation	270	22,75	3450,49
Responsable d'exploitation	300	25,60	3882,75
ADMINISTRATIF			
Secrétaire responsable 1er échelon	185	15,81	2397,90
Assistant administratif 1er échelon	210	17,69	2683,04
COMMERCIAL			
Assistant commercial 1er échelon	210	17,69	2683,04
Attaché commercial 2ème échelon	250	21,34	3236,64

ANNEXE II**CARNETS DE FICHES DE PAIE**

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

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

Article 1er – Champ d'application professionnel et territorial :

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

Article 2 - Adhésion

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

Article 3 - Personnel affilié

(Avenant n° 2 du 4 février 1974, effet du 1er février 1974)

(Avenant n° 4 du 3 juillet 1986, effet du 1er juillet 1986)

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

Les présentes dispositions ne concernent pas le personnel d'encadrement ou assimilé, ainsi que l'agent responsable de travaux, coefficient 165 qui reste affilié à la C.P.C.E.A. dont le siège est 20, rue de Clichy à PARIS 9^{ème}.

Article 4 - Cotisations - Taux - Assiette

(Avenant n° 5 du 30 janvier 1991, effet du 1er juillet 1991)

(Avenant n° 6 du 3 juillet 1991, effet du 1er juillet 1991)

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

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

Au titre de l'assurance-décès, le taux de cotisation est fixé à 0,50 % du salaire ci-dessus. Il est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

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

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

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

Article 5 - Date d'effet - Durée - Renouvellement - Révision - Dénonciation

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

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

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

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

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

La présente convention collective a fait l'objet d'un dépôt auprès du Greffe du Tribunal d'Instance de CHALONS SUR MARNE le 17 février 1969 et a été étendue par arrêté ministériel du 5 août 1969 - J.O. du 19 août 1969.

**ACCORD DU 8 JUILLET 2009
INSTAURANT UN REGIME D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE
AU BENEFICE DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS VITICOLES
DE LA CHAMPAGNE DELIMITEE**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- ◇ Le Syndicat Général des Vignerons de la CHAMPAGNE, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son Groupement d'Employeurs,
- ◇ Les Fédérations des CUMA Marne, Aube et Aisne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance au Groupement d'Employeurs du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne,

- d'une part -

ET :

- ◇ Les Syndicats C.G.T. de la MARNE, de l'AISNE et de l'AUBE,
- ◇ Les Syndicats C.G.T./F.O. de la MARNE, de l'AISNE et de l'AUBE,
- ◇ La Fédération Générale Agro-Alimentaire C.F.D.T. de la MARNE, de l'AISNE et de l'AUBE,
- ◇ La Fédération Régionale Agro-Alimentaire Champagne-Ardenne (C.F.E. - C.G.C.)
- ◇ Le Syndicat CFTC Agriculture de Champagne-Ardenne

- d'autre part -

Il a été convenu ce qui suit :

(Avenant n° 190 du 17 mars 2014, effet au 1^{er} juillet 2014)

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne Délimitée, pour l'ensemble des personnels ne relevant pas de la Convention Collective du 2 avril 1952 ni de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé obligatoire collectif de type "isolé / famille" au bénéfice des salariés relevant du champ d'application et, au choix de ces derniers, à l'ensemble des leurs ayants droits et / ou d'un régime optionnel facultatif.

Le présent accord constituera l'annexe III de la convention collective du 2 juillet 1969 concernant les exploitations et CUMA viticoles de la Champagne Délimitée.

Avenant n° 203 du 2 février 2017 abrogeant et remplaçant les articles 1 à 10 ainsi que l'annexe I – Tableau des garanties

ARTICLE 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée affiliés au régime agricole de protection sociale.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire santé dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitation ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans l'une des circonscriptions administratives ci-dessus visées.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que celles du présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès ;

- de financement minimum de l'employeur.

Article 2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt au 1er juin 2017.

Article 3 - Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

Il pourra être modifié dans les conditions de l'article L.2261-7 du Code du travail modifié par l'article 17 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties mentionnées à cet article, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans le champ d'application de l'accord se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans le champ d'application de l'accord se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

Article 4 - Dispositif frais de santé

Article 4.1 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 de cette convention, relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention précitée,

- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

En outre, les salariés pourront étendre facultativement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, à leurs ayants droit.

Il est toutefois précisé que, pour les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois et ceux dont la durée effective de travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine, l'obligation de couverture prévue par le présent régime et la portabilité prévue par l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale sont assurées selon les seules modalités prévues au § III de l'article L911-7-1 du Code de la Sécurité sociale.

Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur mais devront personnellement souscrire un contrat complémentaire « santé » présentant un caractère « solidaire » et « responsable » portant sur la période concernée.

La justification de l'existence de ce contrat leur permettra, le cas échéant, et s'ils en font la demande à leur employeur dès la date de leur embauche, de bénéficier d'un « versement santé » de leur employeur, dans les conditions et limites définies aux articles D911-6 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Il est, cependant, rappelé que ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice de la CMU-C, de l'ACS, d'une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu'ayant droit ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Article 4.2 - Définition des ayants droit

Les définitions des ayants droit ci-dessous sont applicables :

- le **conjoint** : personne liée au salarié par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un PACS (le « **pacsé** ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le **concubin** : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
 - âgés de moins de 28 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
 - âgés de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé - AAH - (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;

- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge du bénéficiaire au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.3 - Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous, ont la possibilité de se dispenser, à leur initiative, de leur obligation d'adhésion prévue par le régime en application des articles L.911-7 et D.911-2 du Code de la Sécurité sociale :

- 1° les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- 2° les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- 3° les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
 - a) dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (complémentaire santé collective et obligatoire) ;
 - b) dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (mutuelles des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales) ;
 - c) contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats d'assurance de groupe dits « Madelin ») ;
 - d) régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - e) régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En outre, peuvent demander une dispense d'adhésion, au titre du régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- 1° salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 2° salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 3° salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10% de sa rémunération brute.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Article 4.4 - Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires du présent accord ont décidé de mettre en place une couverture santé comportant un niveau minimum obligatoire de garanties.

En outre, le salarié a la possibilité d'améliorer le niveau de prestations prévues dans le régime conventionnel obligatoire. Dans ce cas, il peut opter pour une « Formule optionnelle », le différentiel de cotisations afférent à cette amélioration des prestations étant intégralement à sa charge.

La couverture de cette formule optionnelle peut être étendue à tout ou partie de ses ayants droit.

La nature et le montant des prestations de cette couverture sont détaillés en annexe 1 du présent Article I.

Les garanties sont exprimées :

- en % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité sociale dont relève le bénéficiaire ;
- en fonction du ticket modérateur ;
- ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime de base de la Sécurité sociale, régime local d'Alsace Moselle et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.5 – Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par les articles L.871-1 et R871-2 du Code de la Sécurité sociale, ainsi qu'à leur circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale(*).

(*) annexes N° 2 et N° 3 du présent Article I

Article 4. 6 - Portabilité Loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin » et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 7 ci-après);
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

En tout état de cause, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5 - Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, le salarié souhaitant garantir ses ayants droit et/ou souscrire à la couverture optionnelle devra assurer la totalité du financement correspondant.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers
- Ou
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « régime conventionnel », l'employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

Article 6 - Mise en œuvre du principe de solidarité

Article 6.1 - Dispositifs de prévention et d'action sociale

Afin de permettre la mise en place du dispositif de prévention et d'action sociale répondant au principe de solidarité, au titre du dispositif d'assurance Complémentaire santé, au moins 1 % de la cotisation de la couverture Complémentaire santé sera affectée au financement de ces mesures, lesquelles doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladies professionnelles dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/ retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités relevant du présent accord, notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprises ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;

- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 6.2 et 6.3 ci-après.

Article 6.2 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris s'il y a lieu l'adhésion de leurs ayants droit - à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous:

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 6.3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris s'il y a lieu l'adhésion de leurs ayants droit - à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à un (1) mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 7 - Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 7.1 - Durée – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage- retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 7.2 - Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 7.3 - Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article 7, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Article 7.4 – Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations. Ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 8 - Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la *Loi Evin*, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la

population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 9 - Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur - auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord - laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 10 - Commission de suivi de l'Accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire santé des salariés non cadres relevant du champ d'application du présent accord (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application dudit accord, les organisations représentatives des employeurs et des salariés se réunissent en Commission Mixte, associant la DIRECCTE. Elle se réunira au moins une (1) fois par an et plus si nécessaire, en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

Article 11 – Cotisations

(Avenant n° 187 du 26 juin 2012, effet du 1^{er} janvier 2013)

(Avenant n° 190 du 17 mars 2014, effet au 1^{er} juillet 2014)

(Avenant n° 193 du 10 juillet 2014, effet au 1^{er} juin 2014)

(Avenant n° 200 du 8 décembre 2015, effet au 1^{er} janvier 2016)

Taux de cotisations et répartition du régime minimum obligatoire "isolé"

A compter de la date d'extension de l'avenant n° 193, les taux de cotisations sont modifiés pour permettre le financement de l'application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant, à compter du premier juin 2014, les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'employeur doit s'acquitter de l'intégralité de la cotisation du régime minimum conventionnel obligatoire auprès de l'organisme chargé de la collecter. La contribution du salarié est prélevée chaque mois sur son salaire par l'employeur.

Le régime minimum conventionnel obligatoire (isolé) d'assurance frais de soins est financé par une cotisation mensuelle à hauteur de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Collecte : le prélèvement des cotisations du régime obligatoire peut être confié par l'organisme désigné aux caisses départementales de MSA compétentes selon les termes d'une convention conclue entre eux.

L'option famille est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire intégralement à la charge du salarié.

L'option couverture supérieure est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire à la charge intégrale du salarié si elle est à titre individuelle (couverture du seul salarié) ou si elle est familiale (couverture du salarié et des ayants droit).

Suspension du contrat de travail

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris s'il y a lieu l'adhésion de leurs ayants droit – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris s'il y a lieu l'adhésion de leurs ayants droit - à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par un dispositif de protection sociale.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Afin de permettre la mise en place du dispositif de prévention et d'action sociale répondant au principe de solidarité, au titre du dispositif d'assurance complémentaire santé, au moins 1 % de la cotisation de la couverture complémentaire santé sera affecté au financement de ces mesures, lesquelles doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladies professionnelles dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/ retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprises ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;

- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au paragraphe 3- Suspension du contrat de travail de l'article 8 – Cotisations

Article 12 – Clause de réexamen et dénonciation

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, les partenaires sociaux devront se réunir dans les 6 mois suivants, afin d'étudier les termes d'un éventuel nouvel accord.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 13 – Accord de gestion et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties font l'objet d'un protocole de gestion signé entre l'organisme assureur désigné par les partenaires sociaux, et qui définit les modalités de fonctionnement du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront une fois par an en juillet, dans le cadre de la commission mixte viticole, avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place,
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime,
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions,
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Article 14 – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010, aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires et à compter de la date de son extension, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Le présent accord pourra toutefois être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires à compter du 1^{er} janvier 2010, si son extension devait intervenir postérieurement à cette date.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet, notamment l'accord national du 10 juin 2008 précité.

Article 15 – Dépôt et extension

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du terme du préavis.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Châlons en Champagne, le 8 juillet 2009

ANNEXE N°1 A L'ARTICLE I- TABLEAU DES GARANTIES
ANNEXE 1 - TABLEAU DES GARANTIES à compter du 1^{er} janvier 2020
Avenant n° 213 du 8 octobre 2019

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire.

Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR).

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (article L.160-13 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

		BASE	OPTION 1
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	conventionné	100 % TM	100 % TM + 200% BR
	non conventionné	100 % TM	100 % TM + 200% BR
Honoraires	médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 200 % BR
	médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes chirurgicaux	médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 200 % BR
	médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾		100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire « actes lourds »		100 % FR	100 % FR
Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 15 ans inscrit au contrat, par jour		100 % FR	100 % FR
Chambre Particulière, par jour			
- y compris Maternité, y compris ambulatoire, hors psychiatrie		100 % FR	100 % FR
- psychiatrie		25 Euros	25 Euros
Hospitalisation à l'étranger (RO français ⁽²⁾)		120 % BR	120 % BR
LE + MATERNITÉ			
Indemnité de naissance, par maternité		1/3 PMSS	1/3 PMSS
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux	généraliste adhérent à un DPTAM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 170 % BR
	généraliste non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR
	spécialiste adhérent à un DPTAM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 170 % BR
	spécialiste non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité	adhérent à un DPTAM	100 % TM + 170 % BR	100 % TM + 170 % BR
	non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR
Radiologie et imagerie médicale	adhérent à un DPTAM	100 % TM	100 % TM + 170 % BR
	non adhérent à un DPTAM	100 % TM	100 % TM + 100 % BR
Honoraires paramédicaux			
- Sages-femmes		100 % TM + 10 % BR	100 % TM + 150 % BR
- Autres auxiliaires médicaux		100 % TM	100 % TM + 160 % BR
Analyses et examens de laboratoire		100 % TM	100 % TM + 160 % BR
Médicaments :			
- Pharmacie prescrite prise en charge par le RO		100 % TM	100 % TM
Matériel médical :			
- Prothèses médicales et orthopédiques (hors aides auditives) prises en charge par le RO		100 % TM + 160 % BR	100 % TM + 360 % BR
- Petit appareillage médical (hors optique, dentaire et aides auditives)		100 % TM + 160 % BR	100 % TM + 360 % BR
- Grand appareillage médical		100 % TM + 160 % BR	100 % TM + 360 % BR
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire (y compris hospitalisation)		100 % FR	100 % FR
Médecine Douce : Ostéopathie, Chiropraxie, Acupuncture et Sophrologie dans la limite par an et par personne assurée de :		30 Euros par séance 1 séance	30 Euros par séance 2 séances
Cures thermales prises en charge par le RO (y compris hospitalisation) :			
- Frais d'hospitalisation et actes médicaux	médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM	100 % TM + 170 % BR
	médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM	100 % TM + 100 % BR
- Frais supplémentaires hébergement et transport, par an et par personne assurée		NON GARANTI	NON GARANTI
AIDES AUDITIVES			
Prise en charge d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans			
Équipements 100 % santé ⁽³⁾		Pris en charge dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	
Équipements hors 100 % santé			
Prothèses auditives prises en charge par le RO		100 % TM + 360 % BR + 10 % PMSS 1 700 Euros	100 % TM + 360 % BR + 10 % PMSS 1 700 Euros
dans la limite par oreille de :			
OPTIQUE			
Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux ans pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (sauf évolution de la vue, un par an, et sauf situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés, sans délai) ⁽⁴⁾			
Équipement 100 % santé ⁽³⁾		Pris en charge dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV) dès 2020	

	BASE	OPTION 1
Équipements hors 100 % santé (dont maximum 100 € pour la monture) :		
Équipement optique : 1 monture et 2 verres		
- Verres simples	Adulte : 280 Euros Enfant : 300 Euros	340 Euros
- Verres mixtes simple-complexe	Adulte : 310 Euros Enfant : 375 Euros	380 Euros
- Verres mixtes simple-très complexe	Adulte : 310 Euros Enfant : 375 Euros	380 Euros
- Verres complexes	Adulte : 365 Euros Enfant : 450 Euros	Adulte : 420 Euros Enfant : 450 Euros
- Verres mixtes complexe-très complexe	Adulte : 365 Euros Enfant : 450 Euros	Adulte : 420 Euros Enfant : 450 Euros
- Verres très complexes	Adulte : 365 Euros Enfant : 450 Euros	Adulte : 420 Euros Enfant : 450 Euros
Lentilles prescrites prises en charge ou non par le RO, par an et par personne assurée	100 % TM + 100 Euros	100 % TM + 150 Euros
DENTAIRE		
Soins et prothèses 100 % santé ⁽³⁾	Pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation	
Soins et prothèses hors 100 % santé :		
- Soins	100 % FR	100 % FR
- Inlays / Onlays	100 % TM + 70 % BR	100 % TM + 170 % BR
- Prothèses et inlay-cores pris en charge par le RO : avec un supplément par an et par personne assurée de :	100 % TM + 110 % BR 300 Euros	100 % TM + 170 % BR 350 Euros
Implantologie dentaire par an et par personne assurée	NON GARANTI	NON GARANTI
Parodontologie, par an et par personne assurée	NON GARANTI	NON GARANTI
Orthodontie prise en charge par le RO	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 200 % BR
PRÉVENTION ET SANTÉ AU QUOTIDIEN		
Actes et prestations de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale et pris en charge par le RO	INCLUS	INCLUS

Limitations liées à l'optique

Lunettes : Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux ans pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (sauf évolution de la vue, un par an, et sauf situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés, sans délai). Prise en charge d'un équipement par période d'un an pour les enfants de moins de 16 ans et par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur ; et sans délai pour les enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue ou situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés. Les cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu, notamment en cas d'évolution de la vue, figurent dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

Définitions des verres simples, complexes et très complexes

Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ; verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Verres complexes : Verres unifocaux qui ne font pas partie des verres simples ; verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries ; verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme sphère + cylindre est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques qui ne font pas partie des verres complexes.

Définitions des abréviations

BR : Base de remboursement du RO.

DPTAM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée qui comprennent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) et l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée-Chirurgie et Obstétrique).

FR : Frais réellement engagés par la personne assurée sous déduction du remboursement du RO.

TM : Ticket modérateur

RO : Régime obligatoire de protection sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, soit 3377 € pour l'année 2019.