

# Convention Collective du 2 juillet 1969

IDCC / 8216

étendue par arrêté ministériel du 25 février 1972  
J.O. du 19 mars 1972

## Exploitations viticoles de la Champagne

**Conforme à la mise à jour du 1<sup>er</sup> avril 2016**

Mention temporaire du nouveau calcul de l'indemnité de licenciement légale  
MAJ Avenant n°203 du 2.02.2017 Assurance Maladie Complémentaire

*Éditée par le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne*



## Table des Matières

<b>Chapitre 1.</b>	<b>Champ d'application .....</b>	<b>7</b>
Article 1.	Champ d'application.....	8
<b>Chapitre 2.</b>	<b>Durée – Renouvellement – Révision et dénonciation .....</b>	<b>10</b>
Article 2.	Durée et renouvellement.....	11
Article 3.	Révision.....	11
Article 4.	Indemnisation des représentants salariés siégeant à la Commission .....	11
Article 5.	Dénonciation.....	11
<b>Chapitre 3.</b>	<b>Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation.....</b>	<b>13</b>
Article 6.	Conflits collectifs et individuels.....	14
Article 7.	Commission paritaire d'interprétation.....	14
<b>Chapitre 4.</b>	<b>Droits collectifs.....</b>	<b>16</b>
Article 8.	Egalité des salariés devant l'emploi.....	17
Article 9.	Liberté syndicale et d'opinion.....	17
Article 10.	Délégués du personnel.....	17
Article 11.	Application des lois sociales.....	18
<b>Chapitre 5.</b>	<b>Période d'essai – Embauche Permanence de l'emploi - Mensualisation.....</b>	<b>20</b>
Article 12.	Embauche.....	21
Article 13.	Contrats de travail à durée déterminée.....	21
Article 14.	Contrat de travail à durée indéterminée.....	21
Article 15.	Contrat de travail intermittent.....	22
Article 15Bis.	Contrat de tâche.....	22
Article 16.	Période d'essai.....	27
Article 17.	Durée contractuelle du travail – temps de travail .....	27
Article 18.	Mensualisation.....	28
<b>Chapitre 6.</b>	<b>Classification des Emplois - Salaires.....</b>	<b>29</b>
Article 19.	Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques .....	30
Article 20.	Détermination du salaire.....	33
Article 21.	Rémunération du salarié mensualisé.....	33
Article 22.	Salaire des jeunes.....	34
Article 23.	Salaire des travailleurs handicapés.....	34
Article 24.	Prime de fin d'année.....	34
Article 25.	Prime de vacances.....	35
Article 26.	Aide aux vacances.....	35
Article 27.	Prime vendanges.....	35
Article 28.	Nourriture.....	36
Article 29.	Logement.....	36
Article 30.	Autres avantages en nature.....	37
Article 31.	Paie.....	37
Article 32.	Feuilles de paie.....	37
<b>Chapitre 7.</b>	<b>Durée du travail.....</b>	<b>39</b>
Article 33.	Dispositions générales.....	40
Article 34.	Temps de travail effectif.....	40

Article 35.	Casse-croûte. ....	40
Article 36.	Temps de trajet entre l'exploitation et la vigne. ....	40
Article 37.	Fin du travail. ....	40
Article 38.	Annualisation du temps de travail. ....	41
Article 39.	Heures supplémentaires et heures complémentaires. ....	41
Article 40.	Durées maximales du travail. ....	41
Article 41.	Repos compensateur annuel. ....	42
Article 42.	Astreinte - Lutte anti-gelée. ....	42
Article 43.	Travail de nuit. ....	43
Article 44.	Intempéries. ....	43
Article 45.	Repos quotidien. ....	43
Article 46.	Repos hebdomadaire. ....	43
<b>Chapitre 8.</b>	<b>Congés payés et congés spéciaux - Absences diverses. ....</b>	<b>46</b>
Article 47.	Congés payés. ....	47
Article 48.	Jours fériés. ....	47
Article 49.	Congés spéciaux. ....	48
Article 50.	Absences. ....	48
Article 51.	Appel et maintien sous les drapeaux. Service préparatoire et rappel. ....	49
<b>Chapitre 9.</b>	<b>Démission – Licenciement. ....</b>	<b>51</b>
Article 52.	Délai-congé ou préavis. ....	52
Article 53.	Indemnité de licenciement. ....	52
Article 54.	Licenciements pour réduction ou cessation d'activité. ....	54
Article 55.	Indemnité de départ en retraite. ....	54
Article 56.	Recherche d'un nouvel emploi. ....	55
Article 57.	Renvoi pour faute lourde. ....	55
Article 58.	Attestation de cessation de travail. ....	55
Article 59.	Certificat de travail. ....	55
Article 60.	Reçu pour solde de tout compte. ....	55
Article 61.	Frais de déménagement. ....	56
<b>Chapitre 10.</b>	<b>Garantie de mensualisation – Garantie incapacité de travail, invalidité, décès</b>	
<b>Assurance maladie complémentaire – Retraite complémentaire. ....</b>		<b>58</b>
Article 62.	Maladie ou accident. ....	59
Article 63.	Accident du travail - Maladie professionnelle. ....	59
Article 64.	Garantie incapacité de travail, invalidité et décès. ....	60
Article 64bis.	Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite. ....	64
Article 65.	Assurance maladie complémentaire. ....	65
Article 66.	Retraite complémentaire. ....	65
<b>Chapitre 11.</b>	<b>Apprentissage – Travail des jeunes. ....</b>	<b>66</b>
Article 67.	Travail des jeunes. ....	67
Article 68.	Contrat d'apprentissage. ....	67
<b>Chapitre 12.</b>	<b>Formation professionnelle. ....</b>	<b>70</b>
Article 69.	Formation professionnelle. ....	71
<b>Chapitre 13.</b>	<b>Dispositions particulières relatives aux vendanges. ....</b>	<b>73</b>
Article 70.	Conditions générales d'emploi. ....	74
Article 71.	Classification des emplois. ....	74
Article 72.	Durée du travail. ....	74
Article 73.	Heures supplémentaires. ....	75
Article 74.	Détermination du salaire. ....	75

Article 75.	Avantages en nature.....	75
Article 76.	Dispositions diverses.....	76
Chapitre 14.	Dispositions particulières relatives aux techniciens, agents de maîtrise et cadres 78	
Article 77.	Définition.....	79
Article 78.	Période d’essai ou d’adaptation.....	79
Article 78bis.	Durée du travail.....	80
Article 79.	Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres.....	80
Article 80.	Rémunération.....	85
Article 81.	Déplacements.....	86
Article 82.	Logement.....	86
Article 83.	Maladie Accident.....	86
Article 84.	Préavis.....	86
Article 85.	Indemnité de licenciement.....	87
Article 86.	Recherche d’un nouvel emploi.....	87
Article 87.	Formation professionnelle.....	87
Article 87bis.	Retraite complémentaire et de prévoyance.....	87
Chapitre 15.	Dispositions diverses.....	89
Article 88.	Entrée en vigueur.....	90
Article 89.	Extension de la convention.....	90
ANNEXE I	91	
ANNEXE II	92	
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... 93	
ARTICLE 1 -	Champ d’application.....	95
ARTICLE 2 -	Durée.....	95
ARTICLE 3 -	Révision et dénonciation.....	95
ARTICLE 4 -	Dispositif frais de santé.....	95
ARTICLE 5 -	Financement du dispositif frais de santé.....	99
ARTICLE 6 -	Mise en œuvre du principe de solidarité.....	99
ARTICLE 7 -	Portabilité à titre gratuit.....	100
ARTICLE 8 -	Maintien de la couverture.....	101
ARTICLE 9 -	Information des assurés.....	101
ARTICLE 10 -	Commission de suivi de l’Accord.....	101
Convention collective instituant un régime complémentaire de retraite agricole aux salariés des exploitations viticoles du département de la MARNE.....		108
Article 1.	Champ d’application professionnel et territorial.....	109
Article 2.	Adhésion.....	109
Article 3.	Personnel affilié.....	109
Article 4.	Cotisations - Taux - Assiette.....	109
Article 5.	Date d’effet - Durée - Renouvellement – Révision - Dénonciation.....	109
Document d’information.....		112

*RESERVE*

*(Avenant n° 147 du 5 juillet 2005, publié au J.O. du 20 janvier 2006)  
(Avenant n° 158 du 25 octobre 2007, effet au 25 octobre 2007)*

## CONVENTION COLLECTIVE

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

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

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

d'une part,

- les Syndicats C.G.T.-F.O., Marne, Aube, Aisne,
- les Syndicats C.F.D.T., Marne, Aube, Aisne,
- les Syndicats C.G.T., Marne, Aube, Aisne,
- la Fédération Nationale de l'Agriculture (C.G.E. - C.G.C.)

d'autre part,

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

# **Chapitre 1.**

## **Champ d'application**

Article 1.	Champ d'application.....	8
------------	--------------------------	---

## **Article 1. Champ d'application**

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

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

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

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

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

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 2.**

## **Durée – Renouvellement – Révision et dénonciation**

Article 2.	Durée et renouvellement.....	11
Article 3.	Révision. ....	11
Article 4.	Indemnisation des représentants salariés siégeant à la Commission .....	11
Article 5.	Dénonciation.....	11

## **Article 2. Durée et renouvellement.**

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

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

## **Article 3. Révision.**

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

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

## **Article 4. Indemnisation des représentants salariés siégeant à la Commission**

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

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

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

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

- une indemnité compensatrice calculée sur la base de 4 fois le salaire horaire de l'intéressé, cette indemnité étant incluse dans le salaire brut soumis aux cotisations d'assurances sociales ;

- une indemnité forfaitaire de déplacement égale à 3 fois le taux horaire du niveau A échelon 1, cette indemnité ne constituant pas un salaire.

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

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

## **Article 5. Dénonciation.**

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

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

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 3.**

## **Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation**

Article 6.	Conflits collectifs et individuels. ....	14
Article 7.	Commission paritaire d'interprétation. ....	14

## **Article 6. Conflits collectifs et individuels.**

### **a) conflits collectifs :**

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

En cas de non-conciliation, les parties peuvent recourir aux procédures de médiation et d'arbitrage instituées par les chapitres II, III et IV du Titre II du Livre V, 2ème 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.**

Conformément aux articles 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.

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 4.**

## **Droits collectifs**

Article 8.	Egalité des salariés devant l'emploi.....	17
Article 9.	Liberté syndicale et d'opinion. ....	17
Article 10.	Délégués du personnel.....	17
Article 11.	Application des lois sociales.....	18

## **Article 8. Egalité des salariés devant l'emploi.**

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

En outre, en application de l'article L. 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 poste de travail adapté et l'aménagement des installations et des matériels.

## **Article 9. Liberté syndicale et d'opinion.**

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat, en vertu des dispositions de l'article L. 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.

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

## **Article 10. Délégués du personnel.**

Les dispositions des articles L. 2311-1 et L. 2312-1 à L. 2312-5 du nouveau code du travail et les textes subséquents relatifs à l'élection des délégués du personnel sont étendus aux exploitations occupant au moins 7 salariés permanents à temps complet.

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

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

## **Article 11. Application des lois sociales.**

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

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

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 5.**

## **Période d'essai – Embauchage**

## **Permanence de l'emploi -**

## **Mensualisation**

Article 12.	Embauchage .....	21
Article 13.	Contrats de travail à durée déterminée.....	21
Article 14.	Contrat de travail à durée indéterminée.....	21
Article 15.	Contrat de travail intermittent. ....	22
Article 15Bis.	Contrat de tâche.....	22
Article 16.	Période d'essai.....	27
Article 17.	Durée contractuelle du travail – temps de travail .....	27
Article 18.	Mensualisation.....	28

## **Article 12. Embauchage**

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

Il lui fournit l'outillage nécessaire à ses fonctions.

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

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

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

## **Article 13. Contrats de travail à durée déterminée.**

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

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

Le contrat à durée déterminée doit être établi dans les conditions prévues par les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du nouveau code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

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

## **Article 14. Contrat de travail à durée indéterminée.**

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

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

## **Article 15. Contrat de travail intermittent.**

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

Les parties conviennent de mettre en œuvre les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de l'article L. 3123-31 et L3123-32 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.

*(Avenant n° 169 du 8 juillet 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*

*(Avenant n° 176 du 8 juillet 2010, étendu le 7 mars 2011, publié au J.O. le 17 mars 2011, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au S.M.I.C.)*

## **Article 15Bis. 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.

## BAREME INDICATIF

Evaluation du temps normalement nécessaire pour effectuer les roies dans la culture de la vigne pour 1 000 pieds

DETAIL DU TRAVAIL DES ROIES A TACHE	Taille GUYOT double ou vallée MARNE	Taille GUYOT simple ou cordon de ROYAT	Taille CHABLIS
1 – PRE-TAILLAGE	1	1	1
2 – TAILLE			
A – TAILLE APRES PRE-TAILLAGE			
1 – En dessous du fil releveur			
↳ En une seule opération	15	15	18.5
- Emondage des pieds, taille, coupage et débardage des charpentes, brûlage ou préparation au broyage, élimination des bois américains			
↳ En deux opérations :	16.5	16.5	20
- Emondage des pieds, coupage et débardage des charpentes, élimination des bois américains			
- 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 :	19	19	22.5
- Emondage des pieds, taille, coupage et débardage des charpentes, brûlage ou préparation au broyage, élimination des bois américains			
↳ En deux opérations :	20.5	20.5	23.5
- Emondage des pieds, coupage et débardage des charpentes, élimination des bois américains			
- Taille et brûlage ou préparation au broyage			
B – TAILLE SANS PRE-TAILLAGE AVEC BRULAGE DES BOIS OU PREPARATION AU BROYAGE			
1 – Taille en une seule opération :			
- Emondage des pieds, taille, coupage et brûlage des charpentes ou préparation au broyage, élimination des bois américains	20.5	20.5	25
2 – Taille en deux opérations :			
- Emondage des pieds, coupage et brûlage des charpentes, élimination des bois américains			
- Taille et brûlage ou préparation au broyage	21.5	21.5	27
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	21.5	21.5	26
2 – Taille en deux opérations :			
- Emondage des pieds et des charpentes, élimination des bois américains	23	22.5	28
- Taille, sortie et brûlage des charpentes au bas de la vigne, sarments à terre			
3 – ATTACHAGE DES CHARPENTES, y compris tension des fils	6	5	8
4 – EBOURGEONNAGE après la taille des charpentes, pieds et bois américains	4.5	4.5	4.5
5 – BAISSER LES FILS	0,5	0,5	0,5
6 – RELEVAGE DES FILS avec tension			
↳ 1 <sup>er</sup> temps	1	1	1
↳ 2 <sup>ème</sup> temps	2,5	2,5	2,5
7 – LIAGE DES PIEDS	2,5	2,5	2,5
8 – RELEVAGE DES FILS DE PIEDS avec pose des agrafes	2	2	2
9 – 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
10 – ROGNAGE à la cisaille			
↳ 1 <sup>er</sup> rognage dessus	1,5	1,5	1,5
↳ 2 <sup>ème</sup> rognage dessus et côtés	5	5	4
↳ 3 <sup>ème</sup> rognage dessus et côtés	5	5	4
11 – FINITION A LA CISAILLE après rognage mécanique dessus et faces	2,5	2,5	2,5
12 – EFEUILLAGE D'UNE FACE	3	3	3
13 – RAMASSAGE DES AGRAFES	1	1	1

Remarques : ces temps s'entendent pour des vignes taillées réglementairement et selon les usages champenois, sur des installations en bon état.  
Postes 4 et 9 : EBOURGEONNAGE ET PALISSAGE : il est conseillé d'adapter le nombre de pieds pour l'ébourgeonnage et le palissage afin que le travail puisse être exécuté correctement et dans les délais impartis.

## CHARTRE QUALITATIVE D'EXECUTION DES ROIES

Pour tous les travaux, respect des délais d'exécution définis par l'employeur

### TAILLE :

- Respect de la réglementation
- Coupe bien arasée
- Nettoyage des charpentes et bois de taille
- Mise en andin correcte
- Sélection, débardage et mise en tas des charpentes

### LIERIE :

- Vérification et tension des fils
- Pas d'enroulement des charpentes et des bois de taille tangents au fil
- Ligature précise et tension correcte
- Lancement lié avec arcure correcte

### EBOURGEONNAGE :

- Ebourgeonnage complet des pieds et charpentes
- Respect des consignes techniques de l'employeur

### BAISSAGE DES FILS :

- Fils bien serrés contre les pieds (ils ne doivent pas gêner le passage de l'enjambeur)
- Informer l'employeur sur les réparations nécessaires de l'installation

### RELEVAGE DES FILS :

- Relevage des fils en fonction de la hauteur de la végétation
- Respect des consignes techniques de l'employeur

### PALISSAGE :

- Respect de la date de début des travaux en fonction de l'état végétatif de la vigne (après avis De l'employeur
- Bon étalement de la végétation entre les fils et bon positionnement des agrafes en nombre Suffisant
- Relèvement et positionnement des agrafes corrects des brins de pieds
- Suppression des entrecoeurs à la main et des bois américains

### ROGNAGE A LA CISAILLE :

- Suppression des ailerons (à la cisaille)

*(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*

## **Article 16. Période d'essai.**

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.

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

### **a) Durée de la période d'essai**

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

Contrat à durée déterminée :

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

### **b) Rupture de la période d'essai du CDI et de la période d'essai de 7 jours ou plus du CDD**

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 l'employeur	Par le salarié
Moins de 8 jours (1)	24 heures	24 heures
De 8 jours à un mois (1)	48 heures	48 heures
Après un mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

(1) jours calendaires

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

## **Article 17. Durée contractuelle du travail – temps de travail**

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

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

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

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

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

## **Article 18. Mensualisation.**

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.

Garantie mensualisation :

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

# Chapitre 6.

## Classification des Emplois - Salaires

Article 19.	Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques.....	30
Article 20.	Détermination du salaire.....	33
Article 21.	Rémunération du salarié mensualisé.....	33
Article 22.	Salaire des jeunes.....	34
Article 23.	Salaire des travailleurs handicapés.....	34
Article 24.	Prime de fin d'année.....	34
Article 25.	Prime de vacances.....	35
Article 26.	Aide aux vacances.....	35
Article 27.	Prime vendanges.....	35
Article 28.	Nourriture.....	36
Article 29.	Logement.....	36
Article 30.	Autres avantages en nature.....	37
Article 31.	Paie.....	37
Article 32.	Feuilles de paie.....	37

*(Avenant n° 147 du 5 juillet 2005, publié au J.O. du 20 janvier 2006)*  
*(Avenant n° 158 du 25 octobre 2007, effet au 25 octobre 2007)*  
*(Avenant n°189 du 7 février 2013, publié au J.O. du 14 novembre 2013)*

## **Article 19. Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques**

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

### Préambule

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

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

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

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

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

### Personnel d'exécution

#### NIVEAU A : EMPLOI D'EXÉCUTANT

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

##### ÉCHELON 1 :

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

##### ÉCHELON 2 :

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

#### NIVEAU B : EMPLOI SPÉCIALISÉ

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

##### ÉCHELON 1 :

- Travaux manuels de l'exploitation
- Mise en pratique des connaissances professionnelles

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

#### ÉCHELON 2 :

- Tous travaux de vigne et de manipulation en cave et cellier
- Maîtrise du savoir-faire après deux années d'expérience
- Conduite du chariot élévateur

#### NIVEAU C : EMPLOI QUALIFIE

Salarié 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 BEPA, le BAC Pro ou le niveau BTS.

#### ÉCHELON 1 :

- Tous travaux vigne et cave sur instructions et contrôles périodiques
- Préparation des expéditions
- Travaux d'entretien courant
- Travaux de tâche sur le cycle végétatif
- Initiation à la conduite du tracteur enjambeur

#### ÉCHELON 2 :

- Tractoriste ou conducteur de chenillard équipé d'outils spécifiques au travail de la vigne ou toute autre personne ayant obtenu le certificat d'agro-équipement viticole (délivré par la Corporation des vignerons de la Champagne) ou le certificat de spécialisation tracteurs et machinismes agricoles ou conducteur de chaîne (tirage, dégorgement, habillage)
- Travaux d'entretien spécialisé et connaissances en mécanique ou capable de dresser un carré de plantation
- Accompagnant d'un apprenti, de jeunes en formation et de travailleurs saisonniers

#### NIVEAU D : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

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

Expérience professionnelle - BTA., BAC Pro, BTS avec maîtrise du métier ou certificat d'aptitude viticole champenois (délivré par la Corporation des vignerons de la Champagne).

#### ÉCHELON 1 :

- Salarié travaillant seul ou assisté d'autres salariés pour réaliser des travaux collectifs simples
- Responsable de la bonne exécution et de la qualité du travail
- Responsable des produits dont il a la garde (gestion stock des produits de traitement), assure les traitements
- Carnet d'enregistrement des travaux

#### ÉCHELON 2 :

- Participe, surveille et organise le travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique
- Reçoit occasionnellement les clients et leur vend du champagne

Personnel administratif

#### NIVEAU A : EMPLOI D'EXÉCUTANT

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

##### ÉCHELON 2 :

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

#### NIVEAU B : EMPLOI SPÉCIALISÉ

Employé ayant une formation de base lui permettant d'effectuer suivant des consignes précises des opérations administratives élémentaires sous surveillance fréquente. BEP ou le niveau BAC Pro

##### ÉCHELON 2 :

- Classe les dossiers
- Maîtrise le traitement et la transcription de texte
- Répond au téléphone
- Utilise les matériels bureautiques et informatiques
- Reçoit occasionnellement les clients
- Maîtrise 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 BAC Pro ou le niveau BTS.

##### ÉCHELON 1 :

- Effectue la saisie manuelle ou informatique des livres comptables (caisse - banque) et du journal des ventes
- Assure le suivi du fichier client
- Facture et vérifie les règlements
- Effectue les relances
- Reçoit les clients
- Possède des notions d'anglais

##### ÉCHELON 2 :

- Rédige la correspondance suivant des éléments de réponse précis
- Remplit les déclarations mensuelles
- Réceptionne les commandes
- Prépare les documents à l'exportation
- Prépare les expéditions
- Assure la vente aux clients de passage
- A des connaissances en anglais (écrit)

- Participe à l'animation des salons et foires

#### NIVEAU D : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIE

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 Bac technique, BTS ou le niveau licence professionnelle.

#### ÉCHELON 1 :

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

#### ÉCHELON 2 :

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

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

### **Article 20. Détermination du salaire.**

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

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

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

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

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

### **Article 21. Rémunération du salarié mensualisé.**

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

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

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

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

## **Article 22. Salaire des jeunes.**

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

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

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

## **Article 23. Salaire des travailleurs handicapés.**

La rémunération des salariés atteints d'une réduction de leurs capacités professionnelles peut subir un abattement dans les conditions prévues. Les demandes doivent être adressées au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

## **Article 24. Prime de fin d'année.**

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

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

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

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

Passé ces délais, ainsi que pour les salariés permanents à temps partiel, intermittents et ceux embauchés sous contrat à durée déterminée, la prime est calculée selon le rapport existant entre la durée du travail accompli

durant la période de référence et la durée fixée à l'article 21, les absences visées à l'alinéa précédent ne donnant lieu à retenue qu'à compter du 1er jour suivant l'expiration du délai de franchise fixé.

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

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

## **Article 25. Prime de vacances.**

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 26. Aide aux vacances.**

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

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

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

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

*(Avenant n° 178 du 8 juillet 2010, étendu le 7 mars 2011, publié au J.O. du 17 mars 2011)*

## **Article 27. Prime vendanges.**

Durant la période des vendanges, celle-ci comprenant ce qui est nécessaire aux préparatifs et aux rangements, l'ouvrier ne peut s'absenter sauf cas de force majeure ou accord explicite de son employeur. De plus, comme

cela est d'usage, l'employeur doit pouvoir compter sur lui à tout moment pour le seconder dans son travail ou ses responsabilités, en particulier dans ses rapports avec la main-d'œuvre saisonnière, le traitement de la récolte, etc...

L'ouvrier ayant rempli ces conditions, aura droit à une 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.

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

## **Article 28. Nourriture.**

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

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

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

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

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

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

## **Article 29. Logement.**

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

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

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

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

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

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

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

- pour chaque pièce habitable (pièce de plus de 9 m<sup>2</sup> 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 m<sup>2</sup>, 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 m<sup>2</sup> : 6 MG
- dépendance couverte, non close ou de moins de 15 m<sup>2</sup> : 4 MG

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

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

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

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

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

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

### **Article 30. Autres avantages en nature.**

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

### **Article 31. Paie.**

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

### **Article 32. Feuilles de paie.**

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

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

*PAGE RESERVEE*

# Chapitre 7.

## Durée du travail

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

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

### **Article 33. Dispositions générales.**

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

***En outre, dans le champ d'application de la présente convention collective, il est convenu ce qui suit :***  
*(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)*

### **Article 34. Temps de travail effectif.**

#### Définition de la durée normale de travail effectif

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

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

#### Présences ne constituant pas du travail effectif

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

### **Article 35. Casse-croûte.**

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

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

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

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

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

### **Article 37. Fin du travail.**

La nature même des travaux viticoles ne permet pas une rigidité absolue quant à l'horaire de cessation de travail. C'est pourquoi l'employeur peut retarder ou avancer cet horaire au dernier moment, mais seulement à titre

exceptionnel, dans la limite d'une demi-heure et en compensant le plus tôt possible au cours des demi-journées suivantes.

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

### **Article 38. Annualisation du temps de travail.**

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

A titre indicatif, la modulation des horaires est justifiée :

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

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

### **Article 39. Heures supplémentaires et heures complémentaires.**

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

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

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

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

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

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

### **Article 40. Durées maximales du travail.**

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

Durée maximale journalière <sup>(1)</sup> :

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.

---

<sup>(1)</sup> Voir Document d'information page 100

#### Durée maximale hebdomadaire <sup>(1)</sup>

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

#### Durée maximale annuelle <sup>(1)</sup>:

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

#### Maximum d'entreprise <sup>(1)</sup>

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 <sup>(1)</sup>**

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

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

### **Article 42. Astreinte - Lutte anti-gelée.**

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

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

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

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

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

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

---

<sup>(1)</sup> Voir Document d'information page 100

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.

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

### **Article 43. Travail de nuit.**

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

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

### **Article 44. Intempéries. <sup>(1)</sup>**

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

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

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

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

### **Article 45. Repos quotidien.**

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

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

### **Article 46. Repos hebdomadaire.**

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

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

---

<sup>(1)</sup> Voir Document d'information page 100



*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 8.**

## **Congés payés et congés spéciaux - Absences diverses**

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

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

## **Article 47. Congés payés.**

### Durée du congé :

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

### Date de départ :

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

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

- du 1er 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, 3ème partie du nouveau code du travail.

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

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

## **Article 48. Jours fériés.**

Les jours fériés légaux sont énumérés à l'article L. 3133-1 du nouveau 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 précédant 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 1er mai. ( article L. 3133-6 du nouveau code du travail).

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

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

## **b) Dispositions applicables au salarié permanent à temps partiel :**

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

## **c) Dispositions applicables au salarié sous contrat intermittent :**

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

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

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

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

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

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

## **Article 49. Congés spéciaux.**

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

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

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

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

## **Article 50. Absences.**

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

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

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

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

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

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

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

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 9.**

## **Démission – Licenciement**

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

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

## **Article 52. Délai-congé ou préavis.**

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

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

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

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

Dans les entreprises occupant habituellement onze salariés et plus, le licenciement d'un membre du personnel ayant au moins un an d'ancienneté est soumis à la procédure fixée par les articles L.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. 1234-59 du nouveau code du travail.

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

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

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

*(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*

## **Article 53. Indemnité de licenciement**

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 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté, majoré de 2/15e par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'ancienneté est le 12ème 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 prise en compte que prorata temporis.

*Modification à venir (D2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement)*

**Pour les licenciements prononcés à compter du 27 septembre 2017, l'indemnité minimale de licenciement est fixée comme suit : ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans**



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

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

## **Article 54. Licenciements pour réduction ou cessation d'activité.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 55. Indemnité de départ en retraite.**

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

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

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

### **Article 56. Recherche d'un nouvel emploi.**

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

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

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

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

### **Article 57. Renvoi pour faute lourde.**

Les renvois pour faute lourde peuvent être privatifs du préavis et de l'indemnité de licenciement. L'ouvrier peut saisir la juridiction compétente.

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

### **Article 58. Attestation de cessation de travail.**

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

### **Article 59. Certificat de travail.**

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

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

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

*(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*

### **Article 60. Reçu pour solde de tout compte.**

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 la signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées.

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

### **Article 61. Frais de déménagement.**

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

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

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

*PAGE RESERVEE*

## **Chapitre 10.**

**Garantie de mensualisation –  
Garantie incapacité de travail,  
invalidité, décès Assurance  
maladie complémentaire –  
Retraite complémentaire**

Article 62. Maladie ou accident.....	59
Article 63. Accident du travail - Maladie professionnelle.....	59
Article 64. Garantie incapacité de travail, invalidité et décès.....	60
Article 64bis. Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite.....	64
Article 65. Assurance maladie complémentaire.....	65
Article 66. Retraite complémentaire.....	65

*(Avenant n°157 du 25 octobre 2007, étendu le 25 avril 2008, publié au J.O. le 3 mai 2008))*

## **Article 62. Maladie ou accident.**

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

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

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

### Dispositions particulières au salarié mensualisé : versement d'indemnités complémentaires

Pendant une durée maximale de 150 jours par période de 12 mois consécutifs à compter de chaque 1er 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 4ème jour d'arrêt maladie. En cas de refus de recevoir le médecin contrôleur ou d'absence en dehors des heures de sortie autorisées par la Mutualité Sociale Agricole (sauf motif légitime), l'employeur peut supprimer le versement des indemnités complémentaires.

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

## **Article 63. Accident du travail - Maladie professionnelle.**

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

### Dispositions particulières au salarié mensualisé

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

*(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)*  
*(Avenant n° 156 du 25 octobre 2007, étendu le 25 avril 2008, publié au J.O. le 3 mai 2008)*  
*(Avenant n° 163 du 14 mai 2008, étendu le 20 novembre 2008, publié au J.O. le 29 novembre 2009)*  
*(Avenant n° 166 du 27 janvier 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*  
*(Avenant n° 173 du 12 février 2010, étendu le 26 janvier 2011, publié au J.O. le 4 février 2011)*  
*(Avenant n° 179 du 4 février 2011, étendu le 17 avril 2012, publié au J.O. le 29 avril 2012)*  
*(Avenant n° 184 du 2 février 2012, étendu le 20 novembre 2012, publié au J.O. le 30 novembre 2012)*  
*(Avenant n° 188 du 26 juin 2012, étendu le 25 janvier 2013, publié au J.O. le 2 février 2013)*  
*(Avenant n°192 du 17 mars 2014, étendu le 24 octobre 2014, publié au J.O. le 4 novembre 2014)*  
*(Avenant n°199 du 16 juin 2015, étendu le 24 février 2016, publié au J.O. le 3 mars 2016)*

## **Article 64. Garantie incapacité de travail, invalidité et décès**

Il est institué, au profit des salariés non cadres, c'est-à-dire ceux ne relevant pas de la convention 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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**

A compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté, les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité Sociale Agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30% du salaire mensuel brut de référence. Celui-ci est égal au 1/12<sup>ème</sup> 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 condition 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 (3ème catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

## 2) Rente Education

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

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

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

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

## 3) Indemnité Frais d'Obsèques

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

## 4) Risques exclus

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

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

5) Maintien de la garantie décès 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

La garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation fixée à 0,42 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés justifiant de 6 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 0,015 % 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 0,58 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés justifiant de 6 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 0,19 % 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%	<b>0,215%</b>
ITT (incapacité temporaire)	0,045%	0,409%	<b>0,454%</b>
IPT (invalidité)	0,211%	0,633%	<b>0,844%</b>
<b>Total</b>	<b>0,385%</b>	<b>1,128%</b>	<b>1,513%</b>
Assurance charges sociales	0,016%		
<b>Total</b>	<b>0,401%</b>	<b>1,128%</b>	<b>1,529%</b>

#### Organisme assureur

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

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

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

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

## 3) Durée- dénonciation

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

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

## 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.

*(Avenant n°188 du 26 juin 2012, étendu le 25 janvier 2013, publié au J.O. le 2 février 2013)*

*(Avenant n°192 du 17 mars 2014, étendu le 24 octobre 2014, publié au J.O. le 4 novembre 2014)*

*(Avenant n°196 du 14 octobre 2014, étendu le 13 novembre 2015, publié au J.O. le 28 novembre 2015)*

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

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 0.23% 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 1<sup>er</sup> 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.

*(Avenant n° 144 du 2 juillet 2004, étendu le 22 décembre 2004, publié au J.O. le 25 janvier 2005)  
(Avenant n° 170 du 8 juillet 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*

### **Article 65. Assurance maladie complémentaire.**

L'article est abrogé et remplacé par l'accord figurant en annexe III de cette même convention

### **Article 66. Retraite complémentaire.**

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

# Chapitre 11.

## Apprentissage – Travail des jeunes

Article 67.	Travail des jeunes.....	67
Article 68.	Contrat d'apprentissage.....	67

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

## **Article 67. Travail des jeunes**

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

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

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

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

## **Article 68. Contrat d'apprentissage.**

### **a) 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 nouveau code du travail, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis, à un jeune salarié qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

- Qualité des contractants :

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

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

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

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

- Formalités :

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et soumis pour enregistrement au Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Le contrat fixe la date du début du contrat d'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article D. 6222-19 du nouveau 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.

## **b) Exécution du contrat d'apprentissage :**

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

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

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

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 12.**

## **Formation professionnelle**

Article 69. Formation professionnelle.....71

## **Article 69. Formation professionnelle**

### 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 nouveau code du travail, il est précisé que :

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

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

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

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

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

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

---

<sup>(1)</sup> Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6353-3 à L. 6353-7 du nouveau code du travail.

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 13.**

## **Dispositions particulières relatives aux vendanges**

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

## **Article 70. Conditions générales d'emploi**

### **a) Age d'admission au travail :**

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

### **b) Garantie de travail :**

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

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

## **Article 71. Classification des emplois.**

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

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

## **Article 72. Durée du travail.**

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

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

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

### **Article 73. Heures supplémentaires.**

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

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

*(Avenant n° 153 du 3 juillet 2007, étendu le 28 mars 2008, publié au J.O. le 6 avril 2008)*

### **Article 74. Détermination du salaire.**

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

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

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

Le salaire ainsi déterminé comprend :

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

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

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

Pour un rendement :

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

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

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

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

### **Article 75. Avantages en nature.**

**a) Nourriture :**

La redevance journalière de nourriture est égale à 85 % de celle définie à l'article 28 ci-dessus.

**b) Logement :**

Les vendangeurs sont logés gratuitement en dortoirs.

**Article 76. Dispositions diverses.**

**a) Transport :**

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

**b) Repas à la vigne :**

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

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

**c) Séchage des vêtements :**

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

**d) Matériel ou installations :**

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

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

**e) Sécurité :**

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

**f) Assurances sociales - Retraite complémentaire - Assurance chômage :**

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

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 14.**

## **Dispositions particulières relatives aux techniciens, agents de maîtrise et cadres**

Article 77. Définition .....	79
Article 78. Période d'essai ou d'adaptation .....	79
Article 78bis. Durée du travail. ....	80
Article 79. Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres .....	80
Article 80. Rémunération. ....	85
Article 81. Déplacements.....	86
Article 82. Logement.....	86
Article 83. Maladie Accident. ....	86
Article 84. Préavis.....	86
Article 85. Indemnité de licenciement.....	87
Article 86. Recherche d'un nouvel emploi.....	87
Article 87. Formation professionnelle.....	87
Article 87bis. Retraite complémentaire et de prévoyance.....	87

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

## **Article 77. Définition**

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**

### **a) Période d'essai**

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

#### Durée de la période d'essai :

##### 1) contrat de travail à durée indéterminée

- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 1er niveau
- 1 an pour les techniciens et agents de maîtrise, 2ème niveau.
- 18 mois pour les cadres

##### 2) contrat de travail à durée déterminée

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

#### 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 préavis de prévenance stipulés à l'article 16.

## b) 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.

*(Avenant n° 177 du 8 juillet 2010 étendu le 7 mars 2011, publié au J.O. du 17 mars 2011)*

### **Article 78bis. Durée du travail.**

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 et les cadres de niveau 1 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 de niveau 2 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 par un avenant.

## **Article 79. Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres**

### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

#### 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 fonctions 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 contrats 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.

La grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification se présente de la manière suivante :

ANCIENNE CLASSIFICATION		NOUVELLE CLASSIFICATION	
<b>TECHNIQUE</b>			
		<b>Niveau 1</b>	
Agent d'encadrement 1er degré	Coeff. 185	Technicien 1er échelon	Coeff.185
<b>CREATION</b>		Agent de maîtrise 2ème échelon	Coeff. 195
		<b>Niveau 2</b>	
Agent d'encadrement 2ème degré	Coeff. 210	Responsable technique 1er échelon	Coeff.210
Agent d'encadrement 3ème degré	Coeff. 250	Responsable technique 2ème échelon	Coeff.250
<b>CADRES</b>			
		<b>Niveau 1</b>	
<b>CREATION</b>		Responsable d'exploitation	Coeff. 270
		<b>Niveau 2</b>	
Régisseur gérant	Coeff. 300	Responsable d'exploitation	Coeff. 300
<b>ADMINISTRATIF</b>			
		<b>Niveau 1</b>	
<b>CREATION</b>		Secrétaire responsable 1er échelon	Coeff. 185
		<b>Niveau 2</b>	
Maîtrise de bureau 2ème degré	Coeff. 210	Assistant administratif 1er échelon	Coeff. 210
<b>COMMERCIAL</b>			
		<b>Niveau 2</b>	
<b>CREATION</b>		Assistant commercial 1er échelon	Coeff. 210
		Attaché commercial 2ème échelon	Coeff. 250

(Avenant n° 177 du 8 juillet 2010 étendu le 7 mars 2011, publié au J.O. du 17 mars 2011)

## Article 80. Rémunération.

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 mensuel 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 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 leur 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.**

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.**

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.**

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 1er novembre de chaque année.

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

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

## **Article 84. Préavis.**

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

- 2 mois pour 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.**

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 86. Recherche d'un nouvel emploi.**

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.**

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

## **Article 87bis. Retraite complémentaire et de prévoyance.**

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est affilié obligatoirement pour la retraite complémentaire, à la CAMARCA au titre du régime ARRCO et la CRCCA au titre du régime AGIRC, et pour le régime de prévoyance, à la Caisse de Prévoyance des Cadres Agricoles (CPCEA) dont les sièges sont situés : 21 rue de la Bienfaisance – 75008 PARIS 2

*PAGE RESERVEE*

# **Chapitre 15.**

## **Dispositions diverses**

Article 88.	Entrée en vigueur.....	90
Article 89.	Extension de la convention .....	90

## **Article 88. Entrée en vigueur**

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

## **Article 89. Extension de la convention**

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

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

Ont, après lecture, signé :

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

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

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

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

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

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

## SALAIRES

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

## ANNEXE II

# CARNETS DE FICHES DE PAIE

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

## ANNEXE III

*(Avenant n° 170 du 8 juillet 2009, étendu le 13 janvier 2010, publié au J.O. le 23 janvier 2010)*

*(Avenant n°187 du 26 juin 2012, étendu le 25 janvier 2013, publié au J.O. le 2 février 2013)*

*(Avenant n°190 du 17 mars 2014, étendu le 24 octobre 2014, publié au J.O. le 4 novembre 2014)*

*(Avenant n°191 du 17 mars 2014, étendu le 24 octobre 2014, publié au J.O. le 4 novembre 2014)*

*(Avenant n°193 du 10 juillet 2014, étendu le 29 avril 2015, publié au J.O. le 7 mai 2015)*

*(Avenant n°200 du 8 décembre 2015, étendu le 7 mars 2016, publié au J.O. le 17 mars 2016)*

*(Avenant n°203 du 2 février 2017, en cours d'extension)*

# **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 - Champ d'application .....	95
ARTICLE 2 - Durée.....	95
ARTICLE 3 - Révision et dénonciation .....	95
ARTICLE 4 - Dispositif frais de santé .....	95
ARTICLE 5 - Financement du dispositif frais de santé .....	99
ARTICLE 6 - Mise en œuvre du principe de solidarité .....	99
ARTICLE 7 - Portabilité à titre gratuit .....	100
ARTICLE 8 - Maintien de la couverture.....	101
ARTICLE 9 - Information des assurés.....	101
ARTICLE 10 - Commission de suivi de l'Accord.....	101

## **Avenant n° 203 du 2 février 2017**

### **N° IDCC 8216**

A la convention collective de travail du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée.

Entre

- le Syndicat Général des Vignerons de la Champagne déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa Délégation des Employeurs,

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 C.F.E- C.G.C Champagne Ardenne,
- le Syndicat C.F.T.C Agriculture de Champagne-Ardenne.

d'autre part,

## **SUITE A NEGOCIATION ET ACCORD DES PARTIES, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT:**

### **PREAMBULE**

Compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé de l'article 1<sup>er</sup> de la Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de la fin des clauses de désignation et de migrations suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la volonté des organisations syndicales et professionnelles d'instituer des garanties collectives poursuivant un objectif social et caractérisées par la mise en œuvre du principe de solidarité et comprenant notamment à cette fin des prestations à caractère non directement contributif ;
- de l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI » telle que définie par le Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits "responsables" en application des dispositions des articles L871-1 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 ;
- de la nécessité de prendre en considération les dispositions de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 : modification de l'article L911-7 du Code de la Sécurité sociale – nouvel article L911-7-1 du code de la Sécurité sociale et leur décret d'application n°2015-1883 du 30 décembre 2015 ;
- et afin de prendre en compte les nouvelles dispositions issues des avenants à l'Accord national du 10 juin 2008 ;

de nouvelles négociations ont été engagées afin de réviser l'Accord du 8 juillet 2009 et d'assurer une parfaite sécurité juridique au nouveau système de protection sociale complémentaire des salariés non cadres (ci-après dénommé « dispositif » frais de santé).

## **ARTICLE I - Révision totale de l'Accord du 8 juillet 2009**

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Les dispositions des articles 1 jusqu'à 10 ainsi que l'annexe 1 du présent **ARTICLE I**, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'Accord du 8 juillet 2009 sur le régime d'assurance Complémentaire santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des exploitations viticoles de la Champagne délimitée (et ses cinq (5) avenants), tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'Accord du 8 juillet 2009.

### **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 1<sup>er</sup> 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 L911-7 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'avèreraient nécessaires.

### **ARTICLE II - Dépôt et publicité**

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

**Fait à EPERNAY, le 9 mars 2017**

<b>Organisation</b>	<b>Nom</b>	<b>Signature</b>
Pour la Délégation des Employeurs du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne	Christophe PERNET	
Pour les Syndicats C.G.T de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube	Johnny NETO	
Pour les Syndicats C.G.T/F.O de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube	Frédéric COURTOT	
Pour la Fédération Générale Agro-Alimentaire C.F.D.T de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube	Pierre DELAGRANGE	
Pour le SNCEA C.F.E- C.G.C	Jean-Michel LOISEAU	
Pour le Syndicat CFTC Agriculture de Champagne-Ardenne	Isabelle CELLIER	

## ANNEXE N°1 A L'ARTICLE I- TABLEAU DES GARANTIES

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.

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE	
	Régime conventionnel	Formule optionnelle
<b>Frais médicaux</b>		
Consultations, visites, médecins généralistes, spécialistes - adhérent à un DPATM <sup>(1)</sup>  - non adhérent 0 UN DPTAM (y compris non conventionné)	TM +50 % BR TM +30 % BR	TM +170 % BR TM +100 % BR
Actes de spécialités - médecin adhérent à un DPTAM  - médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	TM +170 % BR TM +100 % BR	TM +170 % BR TM +100 % BR
Sages-femmes	TM +10 % BR	TM +150 % BR
Auxiliaire médicaux, soins infirmiers, Massages pédicures, orthophonistes, orthoptistes	TM	TM +160 % BR
Analyses, examens de laboratoire	TM	TM +160 % BR
Radiographie, électroradiologie - médecin adhérent à un DPTAM  - médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	TM TM	TM +170 % BR TM +100 % BR
Actes de prévention responsable ( <b>en fonction du taux de remboursement du RO</b> )	TM	TM
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursée à 65% - 30% - 15 % par le RO	100 % TM	
<b>Optique</b> <i>Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</i>		
Verres simples <sup>(2)</sup>	280 €	340 €
Verres mixtes simple/complexe <sup>(3)</sup>	310 €	380 €
Verres mixtes simple/très complexe <sup>(4)</sup>	310 €	380 €
Verres complexes	340 €	420 €
Verres mixtes complexe/très complexe	340 €	420 €
Verres très complexes	340 €	420 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 100 €	TM + 150 €
<b>NATURE DES RISQUES (suite)</b>	<b>REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE (suite)</b>	

<b>Dentaire</b>		
Prothèses dentaires remboursées par le RO (et inlays core)	TM + 110 % BR + 300 €/an	TM + 170 % BR + 350 €/an
Soins		
- Hors inlay/onlay		
- Inlay/onlay	100 % FR TM + 70 % BR	100 % FR TM + 170 % BR
Orthodontie prise en charge par le RO	TM + 100 % BR	TM + 200 % BR
<b>Appareillage</b>		
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique)	TM + 160 % BR	TM + 360 % BR
Prothèses auditives prises en charge ou non par le RO	TM + 360 % BR + 10 % PMSS	
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b>		
Frais de séjour	100 % TM	TM + 200 % BR
Honoraires - Actes de chirurgie		
- médecin adhérent à un DPTAM		TM + 200 % BR
- médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	TM + 150% BR TM + 100% BR	TM + 100% BR
Chambre particulière (y compris maternité) par jour	100 % FR	
Chambre particulière en psychiatrie	25 €/jour	
Forfait hospitalier	100% FR dès le 1 <sup>er</sup> jour	
Frais d'accompagnement (lit + repas) enfant de moins de 15 ans	100% FR / jour	
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>		
Dans la limite des frais réellement engagés* * pour les honoraires des praticiens non adhérents à un DPTAM, dans la limite de : TM + 100 % BR	crédit d' 1/3 PMSS <sup>(5)</sup> / bénéficiaire / maternité	
<b>Divers</b>		
Cure thermale prise en charge par le RO (Honoraires et traitements thermaux)	TM	TM + 170 % BR
Forfait actes lourds	18 €	
Transport pris en charge par le RO	100% FR	

(1) DPTAM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM – Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – OPTAM – CO - Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique). Les mentions relatives aux DPTAM (OPTAM et OPTAM-CO) s'appliquent au contrat d'accès aux soins (CAS) jusqu'à son expiration.

(2) verres simples : verres simple foyer dont la sphère de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,

(3) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs,

(4) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries,

(5) PMSS : Salaire plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 3 269 € au 1er janvier 2017. Au 1er janvier 2017, 1% PMSS est égal à 32,69 €.

**ANNEXE N°2 A L'ARTICLE I**  
**CONTRAT SOLIDAIRE ET RESPONSABLE**  
**COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ MINIMALE DES SALARIÉS**

**CONTRAT SOLIDAIRE ET RESPONSABLE**

Une complémentaire santé est qualifiée de « solidaire » lorsque s'agissant d'un contrat d'assurance de groupe, l'organisme assureur ne fixe pas les cotisations en fonction de l'état de santé des individus couverts.

Une complémentaire santé est qualifiée de « responsable » lorsqu'elle répond aux conditions définies par l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et les textes publiés pour son application (articles R.871-1 et R.871-2 du Code de la Sécurité sociale ; les dispositions de ce dernier figurent en annexe 3 aux présentes conditions générales).

Les complémentaires santé « responsables » doivent :

- prendre en charge l'intégralité du ticket modérateur (exception possible pour certains frais ou actes énumérés à l'annexe 3 des présentes conditions générales) ;
- lorsqu'elles prévoient la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins :
  - prévoir des montants de remboursement complémentaires inférieurs lorsque le médecin n'adhère pas à l'un des DPTAM définis ci-après,
  - limiter, en tout état de cause, le remboursement des dépassements d'honoraires de ce médecin à un plafond spécifique ;
- prendre en charge le forfait journalier des établissements hospitaliers sans limitation de durée ;
- lorsqu'elles prévoient la prise en charge des frais de lunettes (2 verres + 1 monture) au-delà de la base de remboursement retenue par le Régime obligatoire :
  - fixer le montant de leur remboursement complémentaire à l'intérieur des planchers et plafonds de garantie (intégrant un remboursement plafonné des montures) et respecter les fréquences de prise en charge de ces frais.

En outre, à compter du 1er janvier 2017, les complémentaires santé « responsables » doivent permettre à la personne assurée de bénéficier du mécanisme de tiers payant sur leurs prestations, au moins à hauteur de la base de remboursement, pour les frais et actes remboursés par le Régime obligatoire.

**En revanche, les complémentaires santé « responsables » ne remboursent pas :**

- les majorations du ticket modérateur appliquées à titre de sanction par le Régime obligatoire de protection sociale, lorsque l'assuré social ou l'un de ses ayants droit âgé de 16 ans ou plus :**
  - n'a pas choisi de médecin traitant,
- ou
- consulte un médecin hors parcours de soins ;
- tout ou partie des dépassements d'honoraires que certains médecins spécialistes sont autorisés à appliquer pour les consultations et actes réalisés hors parcours de soins coordonnés ;**
- la participation forfaitaire, applicable pour chaque acte ou consultation réalisé par un médecin (à l'exclusion des actes ou consultations réalisés au cours d'une hospitalisation) ainsi que pour tout acte de biologie médicale ainsi que prévu au II de l'article L.160-13 du Code de la Sécurité sociale ;**
- les franchises applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les frais de transport, ainsi que prévu au III de l'article L.160-13 du Code de la Sécurité sociale.**

**COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ MINIMALE DES SALARIÉS**

Une complémentaire santé satisfait à la couverture complémentaire santé minimale des salariés prévue à l'article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale dès lors qu'elle répond à la définition de « contrat responsable » indiquée ci-dessus.

Elle doit en outre, prévoir des montants de remboursement complémentaires au moins égaux aux montants minimaux mentionnés à l'article D.911-1 du Code précité.

En application de ce dernier article, la couverture complémentaire santé minimale des salariés améliore les remboursements prévus dans le cadre de la législation sur les complémentaires santé responsables par les prises en charge suivantes :

- prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques et des frais de soins d'orthopédie dentofaciale à hauteur au moins de 125 % de la base de remboursement retenue par le Régime obligatoire de protection sociale (remboursement du Régime obligatoire compris) ;**
- une prise en charge minimum plus élevée en optique pour certains frais de lunettes, fixée à :**
  - 100 euros pour un équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre -6 et +6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 dioptries

-150 euros pour un équipement comportant un verre décrit ci-dessus et un verre simple foyer dont la sphère est supérieure à -6 ou +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries ou un verre multifocal ou progressif.

Les autres limites relatives au montant minimum des remboursements ou à la fréquence de prise en charge des frais d'optique par l'assurance maladie complémentaire, prévues par la législation sur la couverture complémentaire santé minimale des salariés sont identiques à celles prévues par la législation sur les complémentaires santé responsables.

### ANNEXE N°3 TEXTE REGLEMENTAIRE

#### **Article R.871-2 du Code de la Sécurité sociale** *(dans sa version en vigueur au 1er octobre 2016)*

Les garanties mentionnées à l'article L.871-1 comprennent la prise en charge :

1° De l'intégralité de la participation des assurés définie à l'article R.160-5 (ticket modérateur). Cette prise en charge n'est toutefois pas obligatoire pour les prestations de santé mentionnées au 6°, 7°, 10° et 14° du même article (\*) ;

2° Si le contrat, le bulletin d'adhésion ou le règlement propose cette garantie, des dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L.162-5 (\*\*), dans la double limite de 100 % du tarif de responsabilité et du montant pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins minoré d'un montant égal à 20 % du tarif de responsabilité ;

3° Si le contrat, le bulletin d'adhésion ou le règlement propose une couverture des frais exposés par l'assuré en sus des tarifs de responsabilité pour l'acquisition des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, des dépenses d'acquisition de ces dispositifs, à hauteur des minima et dans la limite des maxima fixés ci-dessous incluant la participation des assurés définie au 1° et dans les conditions suivantes :

a) Au minimum à 50 euros et au maximum à 470 euros par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre -6 et +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 dioptries ;

b) Au minimum à 125 euros et au maximum à 610 euros par équipement comportant un verre mentionné au a) et un verre mentionné au c) ;

c) Au minimum à 200 euros et au maximum à 750 euros par équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;

d) Au minimum à 125 euros et au maximum à 660 euros par équipement comportant un verre mentionné au a) et un verre mentionné au f) ;

e) Au minimum à 200 euros et au maximum à 800 euros par équipement comportant un verre mentionné au c) et un verre mentionné au f) ;

f) Au minimum à 200 euros et au maximum à 850 euros par équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à +8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries.

Pour l'application des maxima mentionnés ci-dessus, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette garantie s'applique, s'agissant des lunettes, aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période d'un an ;

4° Du forfait journalier des établissements hospitaliers prévu à l'article L.174-4, sans limitation de durée.

(\*) Il s'agit respectivement :

-des médicaments principalement destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et des médicaments dont le service médical rendu a été classé comme modéré

-des spécialités et préparations homéopathiques prises en charge par les Régimes obligatoires de protection sociale

-des frais de soins thermaux dispensés dans un établissement thermal

-des médicaments dont le service médical rendu a été classé comme faible.

(\*\*) À la notion de contrat d'accès aux soins (CAS) devrait être substituée celle de DPTAM (OPTAM et OPTAM-CO) à compter du 1er janvier 2017

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

Article 1.	Champ d'application professionnel et territorial. ....	109
Article 2.	Adhésion.....	109
Article 3.	Personnel affilié. ....	109
Article 4.	Cotisations - Taux - Assiette.....	109
Article 5.	Date d'effet - Durée - Renouvellement – Révision - Dénonciation.....	109

## **Article 1. Champ d'application professionnel et territorial.**

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

## **Article 2. Adhésion.**

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

## **Article 3. Personnel affilié.**

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

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

## **Article 4. Cotisations - Taux - Assiette**

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

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

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

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

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

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

## **Article 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. 2261-19 et L. 2261-20 du nouveau code du travail.

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

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

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

*PAGE RESERVEE*

# Document d'information

## Durée du travail

### Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures par l'article L713-2 du code rural. Elle peut être dépassée dans certains cas. Le nombre d'heures de dépassement des heures effectuées au-delà de 10 heures par jour ne peut être supérieur à 50 heures par année viticole.

### Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures.  
La durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 44 heures.

### Durée maximale annuelle

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

Elle est portée à 2000 heures :

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

### Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

### Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

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

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

### Intempéries

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

# INDEX ALPHABETIQUE

	Embauchage.....	21	Nuit .....	43
<b>A</b>				
Absences.....		34, 48		
Accident du travail				
cadres.....		86		
Ouvriers.....		59		
Acompte.....		37		
AMC.....		94		
adhésion volontaire .....		97		
cotisations.....		99		
Garanties.....		103		
organisme .....		98		
Régime antérieur.....		98		
régime optionnel .....		97		
Annualisation.....		41		
Apprentissage .....		67		
Astreinte.....		42		
Attestation cessation de travail..		55		
Avantages en nature .....		36, 37		
<b>C</b>				
Cadres .....		79		
durée du travail .....		80		
grille de concordance .....		85		
période d'adaptation .....		80		
période d'essai.....		79		
Responsable d'exploitation ...		84		
retraite complémentaire .....		87		
Casse-croûte .....		40		
Catégories professionnelles.....		30		
Certificat de travail .....		55		
Coefficients hiérarchiques				
cadre.....		80		
ouvriers .....		30		
Complémentaire maladie <i>Voir</i> AMC				
Congés évèn. familiaux .....		48		
Congés payés .....		47		
Contrat à durée déterminée ...		21, 28		
Contrat à durée indéterminée ....		21		
Contrat d'apprentissage .....		67		
Contrat de tâche .....		22		
Contrat de travail intermittent.....		22		
Contrôle médical.....		61		
<b>D</b>				
Délégués du personnel .....		17		
Déménagement.....		56		
Démission (préavis)				
cadres.....		86		
ouvriers .....		52		
Déplacements .....		86		
Don du sang.....		48		
Durée du travail				
cadres.....		80		
durée contractuelle .....		27		
durée maximale.....		41		
<b>E</b>				
Egalité devant l'emploi.....		17		
<b>F</b>				
Fin du travail .....		40		
Formation professionnelle				
organisme .....		71		
ouvriers .....		71		
<b>G</b>				
Garantie de mensualisation.....		28, 59		
Garantie décès.....		61		
Garantie incapacité de travail,GIT				
.....		60		
GIT				
cotisations.....		63		
organisme .....		63		
<b>H</b>				
Heures complémentaires .....		41		
Heures supplémentaires.....		41		
<b>I</b>				
Indemnité				
fin de contrat .....		28		
licenciement.....		87		
panier, panier .....		40		
retraite.....		54		
Intempéries.....		43		
<b>J</b>				
Jeunes.....		34, 67		
Jours fériés.....		47		
<b>L</b>				
Liberté syndicale.....		17		
Licenciement				
cessation d'activité.....		54		
faute lourde.....		55		
indemnité.....		52, 87		
préavis.....		52, 86		
réduction d'activité.....		54		
Logement .....		36, 86		
Lutte anti-gelée .....		42		
<b>M</b>				
Maladie				
cadres.....		86		
ouvrier .....		59		
Maladie professionnelle				
cadres.....		86		
ouvrier .....		59		
Mensualisation (salaire) .....		28		
<b>N</b>				
Nourriture .....		36		
<b>P</b>				
Période d'adaptation .....		80		
Période d'essai				
cadre.....		79		
ouvriers .....		27		
Personnel administratif				
cadre.....		83		
Personnel commercial				
cadre.....		83		
Personnel technique				
cadre.....		80		
Préavis				
démission/licenciement .....		52		
rupture période d'essai.....		27, 79		
Primes				
fin d'année .....		34		
vacances, aide aux vac.....		35		
vendanges.....		35		
<b>R</b>				
Rech d'un nouvel emploi.....		55, 87		
Reçu pour solde de tout compte.		55		
Repos				
compensateur annuel .....		42		
hebdomadaire .....		43		
quotidien.....		43		
Responsable d'exploitation .....		84		
Retraite (indemnité).....		54		
Retraite complémentaire .....		65		
cadre.....		87		
<b>non cadres</b> .....		105		
<b>S</b>				
Salaire				
des jeunes.....		34		
des travailleurs handicapés ...		34		
détermination .....		33		
mensuel uniforme .....		33		
paiement.....		37		
<b>T</b>				
Tâche.....		22		
Temps complet.....		28		
Temps de trajet .....		40		
Temps de travail.....		27		
effectif .....		40		
Temps partiel.....		28		
Travail				
de nuit.....		43		
des jeunes.....		67		
Travailleurs handicapés .....		34		
<b>V</b>				
Vendanges.....		74		