

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
CONCERNANT LES CAVES COOPÉRATIVES
VINICOLES ET LEURS UNIONS DU 22 AVRIL 1986.
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 20 AOÛT 1986 JORF 30
AOÛT 1986.

IDCC 7005

Brochure 3604

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/04/2025

Caves coopératives vinicoles et leurs unions

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986. Etendue par arrêté du 20 août 1986 JORF 30 août 1986.	5
Chapitre Ier : Dispositions générales	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Avantages acquis	5
Article 3 - Durée, révision, dénonciation	5
Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion	6
Article 4 - Droit syndical	6
Chapitre III : Comité social et économique CSE	6
Chapitre IV : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Commission de conciliation. Arbitrage	7
Article 14 - Chapitre V : Égalité professionnelle	10
Chapitre VI : Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement	10
Article 17 - Chapitre VII : Contrat de travail à durée déterminée	11
Chapitre VIII : Classification hiérarchique. Salaire et accessoires du salaire	11
Chapitre IX : Durée du travail et heures supplémentaires	13
Chapitre X : Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux. Congés sans solde	14
Chapitre XI : Suspension du contrat de travail	16
Chapitre XII : Cessation du contrat de travail	17
Article 51 - Chapitre XIII : Travail de nuit	18
Chapitre XIV : Apprentissage	18
Article 55 - Chapitre XV : Hygiène, sécurité et conditions de travail	18
Chapitre XVI : Dispositions finales	18
Textes Attachés	21
Annexe I : Rémunération	21
Annexe II : Grille et classification des emplois	21
Annexe III : Conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement	39
Annexe IV : Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole	42
Accord national du 11 décembre 1986 relatif à l'emploi dans la coopération agricole	50
Annexe V : Les règles et les consignes de sécurité dans les caves de vinification	52
Annexe VI : Avenant n° 23 du 24 avril 1991 ; Convention collective nationale du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnel	54
Annexe VII : Congé individuel de formation dans la coopération agricole - Accord du 4 juillet 1989, modifié par l'avenant n° 1 du 6 avril 1990	59
Annexe VIII : Développement de la formation professionnelle continue dans la coopération vinicole - Avenant n° 23 du 24 avril 1991	61
Accord du 28 mai 1997 relatif au développement de la négociation collective dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions	63
Accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	66
Avenant n° 45 du 29 mars 2001 portant suspension de l'article 14 de l'annexe III	76
Accord du 5 septembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de caviste	76
Accord du 16 juillet 2003 relatif au travail de nuit	77
Avenant n° 5 du 16 juillet 2003 relatif à l'ARTT	81
Avenant n° 6 du 7 juillet 2004 à l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions	81
Avenant n° 55 du 7 juillet 2004 relatif à la rémunération	81
Avenant n° 58 du 8 février 2005 relatif au départ et à la mise à la retraite	82
Avenant n° 7 du 18 janvier 2006 à l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	82
Avenant n° 61 du 5 juin 2007	82
Avenant n° 62 du 5 juin 2007	83
Avenant n° 63 du 28 novembre 2007	92
Avenant n° 64 du 28 novembre 2007	94
Accord du 6 février 2008 relatif au temps de travail à temps partiel	94
Accord du 6 février 2008 relatif au travail intermittent	96
Avenant n° 66 du 4 juillet 2008	98
Avenant n° 67 du 7 juillet 2009	99
Accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé	99
Avenant n° 1 du 25 janvier 2012 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé	102
Avenant n° 72 du 25 janvier 2012	102

<i>Avenant n° 73 du 25 janvier 2012</i>	106
<i>Avenant n° 74 du 5 avril 2012</i>	107
<i>Avenant n° 76 du 5 avril 2012</i>	109
<i>Avenant n° 1 bis du 12 février 2013 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé</i>	110
<i>Avenant n° 2 du 23 avril 2014 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé</i>	110
<i>Accord du 18 juin 2014 relatif au temps partiel</i>	114
<i>Avenant n° 3 du 21 janvier 2015</i>	115
<i>Avenant n° 4 du 8 juillet 2015</i>	116
<i>Avenant n° 5 du 18 novembre 2015 à l'accord « Frais de santé » du 2 février 2011</i>	120
<i>Avenant n° 6 du 9 juin 2016 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé</i>	126
<i>Accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps (CET)</i>	130
<i>Accord du 22 février 2018 relatif aux forfaits jours</i>	132
<i>Avenant n° 85 du 20 mars 2019 à l'accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps (CET)</i>	135
<i>Avenant n° 7 du 2 juillet 2019</i>	136
<i>Avenant n° 87 du 2 juillet 2019 modifiant la convention collective</i>	136
<i>Avenant n° 88 du 24 novembre 2020</i>	143
<i>Avenant n° 89 du 24 novembre 2020</i>	144
<i>Accord du 21 janvier 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI)</i>	144
<i>Accord du 31 mars 2022 relatif aux forfaits jours</i>	147
<i>Avenant n° 93 du 12 mai 2023</i>	150
<i>Avenant n° 95 du 30 juin 2023</i>	152
<i>Avenant n° 96 du 30 juin 2023</i>	152
<i>Avenant n° 8 du 31 janvier 2024 à l'accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé</i>	153
Textes Salaires	155
<i>Avenant n° 52 du 19 mars 2003 relatif aux salaires</i>	155
<i>Avenant n° 60 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires</i>	155
<i>Avenant n° 65 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008</i>	155
<i>Avenant n° 68 du 7 octobre 2009</i>	156
<i>Avenant n° 69 du 24 mars 2010</i>	156
<i>Avenant n° 70 du 3 février 2011</i>	157
<i>Avenant n° 71 du 25 janvier 2012</i>	158
<i>Avenant n° 75 du 5 avril 2012</i>	158
<i>Avenant n° 77 du 12 février 2013 relatif aux salaires au 1er février 2013</i>	158
<i>Avenant n° 78 du 11 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013</i>	159
<i>Avenant n° 80 du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014</i>	160
<i>Avenant n° 82 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015</i>	160
<i>Avenant n° 83 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017</i>	161
<i>Avenant n° 84 du 22 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2018</i>	161
<i>Avenant n° 86 du 16 janvier 2019</i>	162
<i>Avenant n° 90 du 21 janvier 2021</i>	162
<i>Avenant n° 91 du 15 décembre 2021</i>	163
<i>Avenant n° 92 du 14 février 2023</i>	163
<i>Avenant n° 94 du 16 mai 2023</i>	164
<i>Avenant n° 97 du 17 janvier 2024</i>	165
Textes Extensions	167
<i>ARRETE du 20 août 1986</i>	167
<i>ARRETE du 7 mars 1973</i>	167
<i>ARRETE du 26 septembre 1986</i>	168
<i>ARRETE du 6 février 1987</i>	168
<i>ARRETE du 8 avril 1987</i>	168
<i>ARRETE du 22 juin 1987</i>	168
<i>ARRETE du 16 septembre 1987</i>	169
<i>ARRETE du 17 novembre 1987</i>	169
<i>ARRETE du 15 janvier 1988</i>	169
<i>ARRETE du 28 juillet 1988</i>	169
<i>ARRETE du 31 août 1988</i>	169
<i>ARRETE du 7 septembre 1988</i>	170
<i>ARRETE du 15 novembre 1988</i>	170
<i>ARRETE du 1 février 1989</i>	170
<i>ARRETE du 2 mai 1989</i>	170

ARRETE du 12 mai 1989	171
ARRETE du 11 octobre 1989	171
ARRETE du 25 octobre 1989	171
ARRETE du 14 novembre 1989	171
ARRETE du 14 novembre 1989	172
ARRETE du 6 avril 1990	172
ARRETE du 29 juin 1990	172
ARRETE du 11 juillet 1990	172
ARRETE du 29 août 1990	172
ARRETE du 9 novembre 1990	173
ARRETE du 5 février 1991	173
ARRETE du 11 juillet 1991	173
ARRETE du 3 septembre 1991	174
ARRETE du 6 janvier 1992	174
ARRETE du 4 mai 1992	174
ARRETE du 2 juillet 1992	175
ARRETE du 20 octobre 1992	175
ARRETE du 22 avril 1993	175
ARRETE du 11 octobre 1993	175
ARRETE du 6 juin 1994	176
ARRETE du 14 octobre 1994	176
ARRETE du 9 juin 1995	176
ARRETE du 4 avril 1996	176
ARRETE du 3 juin 1996	177
ARRETE du 9 juillet 1996	177
ARRETE du 7 octobre 1996	177
ARRETE du 18 novembre 1996	178
ARRETE du 11 avril 1997	178
ARRETE du 22 juillet 1997	178
ARRETE du 3 octobre 1997	178
ARRETE du 24 décembre 1997	179
ARRETE du 29 décembre 1997	179
ARRETE du 8 avril 1998	179
ARRETE du 25 mai 1998	180
ARRETE du 2 juillet 1999	180
ARRETE du 13 septembre 1999	181
ARRETE du 2 novembre 1999	181
ARRETE du 10 mai 2000	181
ARRETE du 11 octobre 2000	181
ARRETE du 4 mai 2001	182
ARRETE du 18 septembre 2001	182
ARRETE du 9 octobre 2001	182
ARRETE du 31 octobre 2001	182
ARRETE du 24 décembre 2001	183
ARRETE du 11 février 2002	183
ARRETE du 5 septembre 2001	183
ARRETE du 5 septembre 2001	184
ARRETE du 18 avril 2002	184
ARRETE du 18 avril 2002	184
ARRETE du 27 juin 2002	184
ARRETE du 5 juillet 2002	185
ARRETE du 9 juillet 2002	185
ARRETE du 7 octobre 2002	185
ARRETE du 26 février 2003	185
ARRETE du 30 juin 2003	186
ARRETE du 15 juillet 2003	186
ARRETE du 21 octobre 2003	186
ARRETE du 2 décembre 2003	187
ARRETE du 29 décembre 2003	187
ARRETE du 29 décembre 2003	187
ARRETE du 16 décembre 2004	187
ARRETE du 16 décembre 2004	188
ARRETE du 17 juin 2005	188
ARRETE du 29 juillet 2005	188

ARRETE du 24 août 2005	188
ARRETE du 12 octobre 2005	189
ARRETE du 20 janvier 2006	189
ARRETE du 3 mars 2006	189
ARRETE du 25 avril 2006	190
ARRETE du 11 mai 2006	190
Textes parus au JORF	191
Arrêté du 18 novembre 2019	191

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE CONCERNANT LES CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS DU 22 AVRIL 1986. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 20 AOÛT 1986 JORF 30 AOÛT 1986

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives veioinlcs de France.
Syndicats signataires	La fédération générale des trlraieavlus de l'agriculture, de l'alimentation et seecturs cxnneos CGT-FO ; La fédération générale agro-alimentaire CDFT ; La fédération des syndacts chrétiens des orianegmss et penroosfsis de l'agriculture CTFC ; La fédération générale des salariés des osirnrogatais peefollroessinns de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire (FGSOA) ; Le saindyct naaitonl des creads de coopératives aeigrcols et SCIA (SNCCA).

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

La présente cntviooen règle, sur l'ensemble du teroritrie français, les rpaoprts ernte euyomperls et salariés tvrnalaalit dnas les établissements reaevnlnt des cedos n° s 11.02 A et 11.02 B de la NAF rév. 2. Toutefois, à l'intérieur de la nomenclature, elle ne vsie que les rpratops ertne eryeopmuls et salariés tinalvraalt dnas des cvaes coopératives vinicoles, luers unnios et SCIA vnioliecs constituées et ftioannonct conformément aux dipitsioonss législatives et réglementaires en vuguier du cdoe rraul et de la pêche miaitrme dnas le crade de lerus activités de poctridun aroglcie et/ ou dnas le poennolermgt des enloioaxitps acloiegrs de lures membres.

Le camhp d'application peesfnosinrol des sociétés coopératives aergoclis visées au 1er alinéa rvourece les activités économiques setinuavs :

1. Ceavs coopératives

Au ttrie des opérations de production, transformation, écoulement et vtene de puotirds acrolgeis :

- viifconiatn à pritar des récoltes livrées par les associés coopérateurs ;

- élaboration de moûts, moûts concentrés, jus de raisins, vnis (vins snas indioctian géographique - VISG -, vnis bénéficiant d'une iotciindan géographique protégée - IGP -, vnis bénéficiant d'une aoppilltaen d'origine protégée - AOP), vnis tulqrnielas et effesceenvrts (champagnisation), eaux-de-vie (distillation) ;

- écoulement et vente, en varc ou conditionné, disetds putridos issus de la pitucoordn des associés coopérateurs.

Au trite des opérations de svrieecs : vinification, stockage, conditionnement, vetne d'ordre et puor ctmope des associés coopérateurs.

2. Unnois de cevas coopératives

Au trite des opérations de production, transformation, écoulement et vtene de prduoits aeclirgos : mêmes opérations que ci-dessus.

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

3. SCIA viiolencs

Toutes opérations etnrant dnas l'objet scioal de ces sociétés.

Les dntopsiiiioss particulières de l'annexe III s'appliquent au

pnrsnoeel répondant à la définition de cette annexe.

Cette ciovtoennn ne s'applique pas :

- aux crdaes dinirgates dnot le cnarott de tairval fiat expressément référence à l'accord parirtae naitanol (APN) clncou le 21 oortcbe 1975 ;

- aux VRP.

Article 2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, dnas les matières du bolc 1 (énumérées au 1° à 13° de l'article précité) les siatponiltus de la cooietnnvn de brahnce ou de l'accord covnaut un camhp teartroriil ou pfessiornoenl puls lgrae prévalent sur la cotenvnion d'entreprise concule antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lroqsue la cinvtoneon d'entreprise asruse des gianertas au mions équivalentes. Ctete équivalence des gteairans s'apprécie par elsenbme de gteairans se ratppaonrt à la même matière.

Article 3 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° La présente cvntoeonin est clncoue puor la durée d'un an. Elle se posrivuura d'année en année par ttaice reconduction.

2° Conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, la révision de la ceiotonnnv puet :

? jusqu'à la fin du cylce électoral au crous duequl la cteonvonin a été conclue, être demandée par :

?? une ou puuieslrs osnoiaartnigs snceiylds de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la coioentvnn ou de l'accord et sgateiinars ou adhérentes de la cnneootvin ou de l'accord ;

?? une ou plisureus oianstraigons plserinsoofleens d'employeurs stgneriiaas ou adhérentes. Si la coonintven ou l'accord est étendu, ces oragsonainits dvineot être en otrue représentatives dnas le chmap d'application de la cnotevnoin ou de l'accord ;
? à l'issue du ccyle électoral au cruos duquel la cniiovoten a été conclue, être demandée par :

?? une ou prueiluss oaiatnnirgoss sdieayncs de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cinnteeovnn ;
?? une ou peiurluss otininisrgaas pnesnflrolosiees d'employeurs de la branche. Si la cneoonvtn ou l'accord est étendu, ces onnirisatgaos dneviot être représentatives dnas le cahmp d'application de la ceionovtn ou de l'accord.

Les aenvnats de révision obéissent aux cintdonois de validité des

Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° Les employeurs comprennent que les représentants de toutes catégories ont le droit de continuer à exercer leur activité professionnelle d'entreprise.

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

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

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

2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues notamment par les articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux dernières élections au comité social et économique et avoir obtenu sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de voix dans les listes fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail.

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

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

3° Le délégué syndical représente en permanence son syndicat auprès de l'employeur :
? siot pour exécuter les tâches dévolues à la section syndicale et à son titulaire ;
? siot pour accomplir les missions et les démarches requises qui sont de la compétence même des syndicats dans l'entreprise.

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

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

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

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

5° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué syndical dispose, conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du code du travail, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Sauf accord plus favorable, ce temps est :
? au moins de 12 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ;
? 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
? 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :
? effectifs de 6 à 49 salariés ETP : crédit d'heures de 8 heures par mois ;
? au-delà du seuil des 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

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

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

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

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

9° Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout mouvement de grève doit être accompagné d'un préavis de dépôt des revendications.

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

Chapitre III : Comité social et économique CSE

Article 5 - Le comité social et économique
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° Le CSE rlpamcee les représentants élus du poesenrl de l'entreprise. Il fsnuoe l'ensemble des isencatns représentatives du peennrosl (IRP), délégués du peornsnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conoiditns de triaval (CHSCT).

Les dniotopissis rleiaetvs au CSE fgniuret au trtie I du lvire III de la 2e pitrae du cdoe du travail.

Des comités sciuoax et économiques snot institués conformément aux ailertcs L. 2311-1 et L. 2311-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Les attributions *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

1° Conformément aux dptosiioniss légales, les atobuittnris du CSE snot définies en fcotionn de l'effectif de l'entreprise (L. 2312-1).

? aotntiiturbis du comité scaoil et économique dnas les epertiness d'au mnios 6 salariés et de mions de 50 salariés :

Elles snot définies aux arlictcs L. 312-5 à L. 2312-7 du cdoe du travail.

La délégation du peornesnl au CSE a nteomnamt puor misiosn de présenter à l'employeur les réclamations iuvildelineds ou cetlloceivs rltiveaes aux salaires, à l'application du cdoe du tiraval et des aretus dinotipoissis légales cncnoanert nanommtet la pctioteorn sociale, anisi que des cnioeonvtns et accodcs aeipablplcls dnas l'entreprise. Elle cotribnue à pvooioumrr la santé, sécurité et les cotnoiinds de traival ;

? atiuoirntbts du comité social et économique dnas les enreepitrs d'au monis 50 salariés :

Elles snot définies conformément aux aetirlcls L. 2312-8 à L. 2312-10 du cdoe du travail.

Son champ de compétences est puls large, il eexcre les aionrbuittts des CSE d'entreprise de mnois de 50 salariés, et d'autres. Il est nntaommet consulté sur les qeustions intéressant l'organisation, la gsioetn et la mrchae générale de l'entreprise.

Article 7 - Composition *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

1° Dnas cuqhae coopérative onaucpt au monis 6 salariés, des mbmeres du CSE snot élus dnas les cdiintoons fixées par les aclriets L. 2314-4 et sntaivis et R. 2314-1 et sntivaus du cdoe du travail.

Dans les coopératives eymanlpot de 6 à 10 salariés, la msie en plcae des élections CSE est subordonnée à la dmdneae : siot d'une otaisinargon syndialce siot d'un salarié mandaté, siot de duex salariés.

Les aotturtnibis des membrs du CSE snot fixées conformément aux alcretis susvisés.

2° Les memebms du CSE snot élus dnas les cndoiintos fixées aux aerclits L. 2314-4 et suivants.

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le CSE cnerpmod l'employeur et une délégation du penrosenl dnot le nbmroe de mmreeps ainsi que le vlomue d'heures de délégation individuelles, en l'absence d'accord préélectoral, est fixé par décret à l'article R. 2314-1 du cdoe du tivaral :
? dnas les eeinrtepsrs de 6 à 24 salariés : 1 mnrbee tiluirtae et 10 heures de délégation par mios suaf arccod puls fvblaoare ;
? dnas les erneepsirts de 25 à 49 salariés : 2 mmeerbs titulaires, qui ont chucan 10 hereus de délégation suaf aocrcd puls favorable.

Les suppléants sernot invités à ptpiraeicr à l'ensemble des réunions.

Il est assui psbolise de fixer un nmobre d'heures de délégation et/ou de mnrbebe supérieur à cueli prévu par l'article R. 2314-1 du cdoe du travail, outre par arccod préélectoral, par le baais d'un

acrcod clietcolf de diort commun, un usage ou un emgneagnet unilatéral de l'employeur.

3° Conformément à l'article L. 2143-22 du cdoe du tvarial , dnas les eeprsirnets de mnois de 300 salariés et dnas les établissements arntapapet à ces entreprises, le délégué scndiyal est, de dorit représentant scyidnal au comité soiacl et économique.

Article 8 - Ressources *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

Le cdoe du triaval prévoit les recsuesors du CSE en foitocnn des etiecfffs de l'entreprise :

? dnas les etreispens de mions de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20, l'employeur met à dsopiioitns du CSE à mniiia ; un local, un bureau, des csiahaes et le matériel nécessaire à l'exercice de lrues ftinonocs qui srea défini à l'occasion de la négociation du prtlocooe d'accord préélectoral ;

? dnas les eernrisepts de puls de 50 salariés, le CSE dopisse de la personnalité civlie et gère son ptraminioe (L. 2315-23 du cdoe du travail) ;

?? conformément à l'article L. 2315-25 du cdoe du travail, l'employeur met à dtiopossiin du CSE un loacl et le matériel nécessaire à l'exercice de luers foictnns ;

?? par une cbtonrouitin de la coopérative. Cttee ctroitubnoin est déterminée à l'occasion de l'établissement du buegdt anneul du comité ; en tuot état de cause, son mntoant goblal ne pourra être inférieur à 1 % de la mssae des sraeails ntes déclarés ;

?? conformément à l'article L. 2312-81 : ? La crtuotibinon versée cquahe année par l'employeur puor fanincer des iitittsunns scaoiels du CSE est fixée par arccod d'entreprise. À défaut d'accord, le rpoapt de ctete cuorntibtion à la masse sairaalle bture ne puet être inférieur au même raoprpt eaistnxt puor l'année précédente. ?

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

Article 9 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation *En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021*

1) ? Cisootomipn de la cmmisoison ptaiarire pnarmneete de négociation et d'interprétation

La commsoiisn parriaite pmeeartne de négociation, d'interprétation (CPPNI) est composée de mbrmees représentant les oanrgtsanoiis sindaelycs de salariés représentatives dnas la bnchrae et de mermebs représentant les oisatanoinrgs paraneltos représentatives de la branche.

Cette cmmoiosisn est composée au mamiuxm de trios représentants mandatés par caqhe ointsioragan slcadiyné de salariés représentative dnas le cmahp d'application considéré et un nrombe goabll égal de représentants de l'organisation représentative d'employeur.

La présidence, limitée à 1 an, est aaennlievrmttet assurée par un mrembe des onisioaratgns sniadeycls de salariés et par un mrembe des ogasiontirans d'employeurs. Les nmos et les coordonnées du président snot communiquées caqhe année au secrétariat de la CPPNI.

2) ?Fonctionnement de la csoosimimn praritiae pneermntae de négociation et d'interprétation(1)

La csoosimimn paaririte penteamnre de négociation, d'interprétation de la bnrhcae des cveas coopératives vnleioics et lrues uninos se réunit en vue des négociations de brnchae sur convocation, au minumim 3 fios par an. Les cmimiosnoss periaratis nleatioans arnout leiu l'après-midi aifn de prtremtee aux ognioaintsas scdealinys de réaliser les réunions préparatoires le matin.

La cnvicootoan cnnioett l'ordre du juor déterminé d'un cumomn aocrcd à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pvnuat être

complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPNPI.

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

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

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

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

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

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

La CPNPI a pour mission, conformément aux dispositions du code du travail, de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties représentatives de la CPNPI peuvent définir les grilles de salaires rattachées à la CCN des caisses coopératives et leurs unions dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCN des caisses coopératives et leurs unions portent sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprises conformément aux dispositions légales en vigueur sauf lorsque le conventionnel d'entreprise a des dispositions au moins équivalentes. Cette équivalence des grilles s'apprécie par ensemble des grilles se rapportant à la même matière.

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

1. ? Les relations hiérarchiques ;
2. ? Les conditions de travail ;
3. ? La situation des fonds de financement du personnel ;
4. ? La formation des fonds de la formation professionnelle ;
5. ? Les grilles de salaires complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. ? Les conditions de travail de la durée du travail (régime d'équivalences, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de modulation des heures complémentaires, aménagement des heures complémentaires, durée du travail à temps partiel) ;
7. ? Les conditions de travail des CDD et contrats de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de carence en cas de suspension de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
8. ? Les mesures relatives au travail à durée indéterminée de travail ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. ? L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. ? Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. ? Les modalités de conclusion de la procédure des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. ? Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice à titre des mesures pour l'emploi et

la formation professionnelle ;

13. ? La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

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

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

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

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

Elle peut rendre un avis à la demande des représentants de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des caisses coopératives professionnelles et leurs unions des cas que celle-ci présente une difficulté sérieuse et présente des caractéristiques conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

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

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

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

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

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandat à une autre organisation syndicale dans le cas où celle-ci ne peut pas être mandatée de deux mandats. Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ?) cette dernière en informe les membres présents lors de la commission.

Si la commission ne peut pas à une position commune, les membres de la commission peuvent saisir les autorités compétentes.

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

commune.

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

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

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

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

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

La commission convoquée par son président, en matière de différend dans un délai maximum de 1 mois à compter de la réception de la lettre recommandée.

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

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

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

Elle exerce un rôle de médiation sur les conflits de travail et l'emploi.

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

- ? durée et aménagement du travail, temps partiel et travail itinérant ;
- ? postes et jours fériés ;
- ? congés payés et autres congés ;
- ? temps d'épargne-temps
- ? l'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concorde entre les entreprises de la branche ;
- ? les recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées prononcées y figurant.

Pour ce faire, les entreprises envoient dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles et leurs unions, sous couvert de leur représentant à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : cvcf@vignerons-cooperateurs.coop.

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

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

a) ? Absence au titre des réunions

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

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit être préalablement informé, avec un préavis de 1 semaine, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son

absence. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPNPI.

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

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

(1) Le 2) de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail. (Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 10 - Commission de conciliation
En vigueur étendu en date du 2 juillet 2019

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

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

Cette commission peut siéger en divers endroits selon les nécessités.

(1) Les mots « *signataire de la présente convention* » après « *osioagarntn syndicale de salariés* » sont exclus de l'extension en ce qu'ils renvoient aux dispositions des articles L. 2122-5 à L. 2122-8 du code du travail. (Arrêté du 6 mars 2020 - art. 1)

Article 11 - Procédure de règlement des conflits collectifs
En vigueur étendu en date du 2 juillet 2019

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

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

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

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

Article 12 - Médiation. Arbitrage
En vigueur étendu en date du 2 juillet 2019

1° En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties concernées

intéressées au conflit, à l'arbitrage.

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

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

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

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

Les parties prennent connaissance à la conclusion de la médiation ou de l'arbitrage.

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

Article 13 - Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

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

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

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

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

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

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

3° L'indemnisation des frais de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations se fera à travers une contribution financée par l'organisation syndicale de salariés représentatifs de la présente convention.

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

4° Les membres des instances paritaires nommés après-midi afin de participer aux réunions de la matinée de réaliser les réunions préparatoires le matin.

Article 14 - Chapitre V : Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

1° L'employeur ne peut :

? mettre en œuvre ou faire mettre en œuvre dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

? refuser d'embaucher une personne, proposer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

? prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

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

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

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

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

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

Article 15 - Embauche

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

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

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

Un ou plusieurs documents écrits concernant les informations personnelles relatives à la situation de travail d'un candidat dont un avis conforme intitulé de la convention collective nationale des caisses coopératives et locales unies (IDCC 7005) et des modalités de recrutement de les candidats pendant la période de présence.

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

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée

indéterminée est fixée à :

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

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

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

- ? le rveolnment s'ot prévu par le ctantrot de tiavral ou la lterte d'engagement ;
- ? de rseepcter un délai de prévenance de :
 - ?? 1 smiaee pour les OEQ et les OHEQ ;
 - ?? 2 simeaens pour les TAM ;
- ? d'obtenir l'accord écrit du salarié acetcanpt ce renouvellement.

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

- ? 1 mois pour les OEQ ;
- ? 2 mois pour les OHEQ ;
- ? 3 mois pour les TAM.

3° L'employeur peut mrtete fin à la période d'essai à tuot moemnt et jusqu'au deernir juor de ctete dernière. Dnas ce cas, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 hueers en deçà de 8 jrous de présence ;
- ? 48 hereus etrne 8 jruos et 1 mois de présence ;
- ? 2 sinaemes après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

4° L'embauche d'un salarié en ctnorat à durée déterminée peut coemptorr une période d'essai. La durée de cette période est clee fgaurint à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

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

- ? en jruos cailreadens pour la période prévue en jruos ;
- ? en seinaems cieivils ou mois creidlenaas pour la période prévue en sanmeis ou en mois.

Article 17 - Chapitre VII : Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les salariés suos cnoratt de tiaavrl à durée déterminée bénéficient des dpniistoosis des acrielts L. 1241-1 à L. 1248-11 du cdoe du travail.

Sauf dsnioitpsis législatives exserpess et à l'exclusion des dtooipinsiss cancnronet la rrpue du catnot de travail, les doipstisnios légales et ctionlvneeeionlns ainsni que cleels qui résultent des usages, aplpeabils aux salariés liés par un caortnt de tvraail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un ctnroat de tivraal à durée déterminée.

Chapitre VIII : Classification hiérarchique. Salaire et accessoires du salaire

Article 18 - Classification hiérarchique
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

1° La ctosfiiaiclan des eimpols fiat l'objet de l'annexe II de la présente convention.

2° Tuot salarié diot être classé au poste dnnot la définition csroporned au tavrial réellement effectué, et bénéficier au mnios du srlaiae miuminm garntai cnopandsrreot à la catégorie, le neiavu et l'échelon dnnot il relève.

3° Les salariés qui rsemlipset en pneemarnce des fioontcns cpdroensraot à des galtanciouiifs et des nvuaiey différents dvneiot être classés dnas la catégorie et le naviey le puls élevé dnas son échelon.

4° Les salariés chargés d'emploi dnas peusilrus bnrcakes d'activité nécessitant des csaoncesinans tiquneches distinctes, s'ot dnas une même coopérative polyvalente, s'ot dnas psireuuls coopératives, ont droit, en puls du saraille miimunm gnrtaii csornapreodnt à la catégorie, au nveiau et à l'échelon dnnot ils relèvent, à un supplément de 45,59 ? au ttire de cttee pvllnceyoae de connaissances. Ce mnnoatt srea revalorisé par la CPN du même pchteaurogne que celui appliqué au SMG lros de l'examen des sliieras dnas le cdare du piont 4.1 de l'annexe I de la ctioneovnn collective.

Article 19 - Bases minima de la rémunération
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Le mdoe de ccaull de la rémunération asnii que les saliears mimina snot déterminés sleon les dpitnois prévues à l'annexe I de la présente convention.

Article 20 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° L'employeur est tneu d'assurer pour un même travail, ou pour un traavil de veular égale, l'égalité de rémunération etrne les hemoms et les femmes.

2° Les salariés pnaemtners snot les salariés liés par un catnot de tariavrl à durée indéterminée, après asmepomncslicet de la période d'essai. Ces dienres reçoivent une rémunération mlseenule qui pour un hirorae de tariavrl hrbaaieomdde déterminé, s'ot 35 heures, et emceffeevntit accompli, est indépendant du nmrobe de jrous travaillés dnas le mois ; le peianemt meesunl a pour oebjt de natireluesr les conséquences de la répartition inégale des jruos etrne les dzoue mois de l'année.

Cette rémunération mensuelle, sur la bsaie de 151,67 hueres par mois, est ountebe sleon les modalités décrites à l'annexe I de la présente convention.

Tout dépassement d'heure noamrl de tivraal dnnoe leiu au paneimet d'une rémunération supplémentaire coeoasrrndpt aux heurs effectuées au-dessus de 35 heures, les mantarjoois afférentes à ces heurs étant calculées conformément à l'article 31 de la présente convention.

Si l'employeur l'estime nécessaire, les heurs non travaillées en riosan de l'absence du salarié dooernnt leiu à une retuene sur le salaire, sauf dnas les cas où le mitieann de celui-ci est expressément prévu par les dotiosspinis légales ou conventionnelles.

Toutefois, pour tiner cmpte des ueasgs laocux et paednt la période des vendanges, les ctnnidois de rémunération du poesnnerl puoront être différentes de ceells énoncées ci-dessus à ciditnoon d'être au monis équivalentes à ceels oeubents par le salarié mensualisé. Un acrocd dvrea iertnievnr préalablement au sien de l'entreprise.

3° Les salariés non pntnrmeas ne snot pas mensualisés et snot payés au tuax hrroaie condronspeat au salraie de bsaie pour 151,67 heures.

4° Les salariés pmanernts effucneatt un hrriaie à tpeys ptaeirl snot régis par les dsopisiotns des aietrls L. 3123-1 et sivanus du cdoe du travail.

Article 21 - Modification des bases de rémunération
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

Chaque année, le montant du salaire minimum de croissance entraîne la même révision.

Article 22 - Salaires des jeunes *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

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

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

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

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

Article 23 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

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

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

? position normale de travail ;

? durée de travail ;

? travail particulièrement pénible ;

? travail pénible, dangereux ou insalubre,

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

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

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

Article 24 - Années de présence dans la branche *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

Le nombre d'années de présence acquises au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée précédemment dans une autre coopérative ou d'un contrat de travail dans une autre coopérative est pris en compte au moment de l'embauche pour le calcul de l'indemnité de présence dans l'échelon auquel le salarié est affecté.

Article 25 - Treizième mois *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

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

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

Les rémunérations supplémentaires versées à l'occasion de la période des vacances peuvent être incluses dans l'assiette de

calcul de la prime.

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

? des périodes de maladie, de congés payés et d'accident du travail ;

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

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

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

Article 26 - Avantages en nature, remboursement de frais *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

1° Les avantages en nature sont évalués et décomptés selon les tarifs fixés chaque année par arrêté ministériel pour les salariés exerçant son travail en dehors de l'entreprise ne sont pas évalués selon leur valeur réelle.

Les avantages élaborés par la coopérative sont proposés à la vente au plus bas prix possible par préférence aux salariés de la coopérative et de la durée du temps de travail effectué en dehors de la coopérative. En tout état de cause, la participation de l'employeur coorganisé à l'allocation professionnelle pour les salariés en déplacement fixée chaque année au titre des remboursements de frais professionnels. Son montant est limité à la limite admise pour le bénéficiaire de l'exonération des cotisations de sécurité sociale ;

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

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

? soit d'un remboursement forfaitaire ;

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

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

Article 27 - Bulletin de paie *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019*

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

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

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

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

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

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

a) La nature et le volume du travail auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait horaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations sociales patronales.

7. Le montant de la rémunération brute du salarié.

8. a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° ainsi que pour les contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux.

b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a) effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels.

9. L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

10. Le montant de la somme effective reçue par le salarié conformément à l'avenant n° 72 du 25 janvier 2012 (annexe 2) ;

11. La date de paiement de cette somme.

12. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

13. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7.

14. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a du 8, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13.

15. La mention de la rubrique dédiée au lieu de paie sur le portail <https://www.service-public.fr/>.

2° Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces versées au salarié correspond bien au montant de la rémunération nettement indiquée sur le bulletin de paie.

3° La coopérative doit constituer un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans.

Article 28 - Départ et mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° Tout salarié qui quitte l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter un préavis fixé à :

? 1 mois lorsque l'ancienneté est de moins de 2 ans ;

? 2 mois lorsque l'ancienneté est d'au moins 2 ans.

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

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

? moins de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

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

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

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

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

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

Article 29 - Retraite complémentaire et prévoyance
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

Chapitre IX : Durée du travail et heures supplémentaires

Article 30 - Durée du travail pendant les vendanges
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

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

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

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

Avant la prise de poste, l'employeur devra dispenser aux saisonniers des vannegees de formation nécessaires pour assurer le poste occupé, les risques encourus et les obligations de sécurité à respecter.

Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

Lors de la présentation du bilan des données économiques et sociales, la commission paritaire négociera, chaque année, le

provoit sur l'utilisation par les ceavs coopératives de la dérogation à la durée maximale du travail pendant la période des vendanges.

Article 31 - Heures supplémentaires En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

En sus de ce contingent, l'employeur prorata et proportionnellement l'effectif des heures supplémentaires, après avis du comité social et économique s'il en existe.

2° Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine sont majorées de :
? 25 % au-delà de la 35e et jusqu'à la 43e heure ;
? 50 % au-delà de la 43e.

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

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

Article 32 - Jours fériés En vigueur étendu en date du 30 juin 2023

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

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

Par dérogation aux dispositions figurant au 1er alinéa, un salarié affecté au travail de nuit ou annulé sur une période ou un salaire peut bénéficier d'un jour férié, à l'exception toutefois du 1er janvier, du 1er Mai et du jour de Noël.

L'employeur doit respecter les conditions suivantes :
? être en présence d'un salarié volontaire ;
? convenir avec le salarié concerné des modalités de mise en œuvre de ce droit, notamment les modalités de compensation des heures supplémentaires ;
? respecter les conditions de son contrat de travail ;
? prévenir le salarié au moins 15 jours à l'avance.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, au choix du salarié :
? soit à une majoration de 50 % du salaire et à un repos de 100 % ;
? soit à une majoration de 100 % du salaire ;
? soit à un repos de 150 %.

Cette dérogation s'applique également aux salariés affectés aux travaux de vendanges, pour la journée fériée du 15 août, pour les caves ayant ouvert leurs portes et dans les mêmes conditions de droit que les salariés affectés au travail de nuit ou annulé sur une période.

Par ailleurs, les salariés en congé répondant aux conditions prévues au 1er alinéa de l'article 32, ont droit à un congé sans solde et au remboursement des frais occasionnés, conformément à l'article 37 de la CCN.

Article 33 - Durée du congé En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé pendant que l'absence dure.

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

2° Le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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

Article 34 - Congés des jeunes travailleurs En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

Article 35 - Notion de travail effectif En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

Sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes suivantes :
? les périodes de congé payé ;
? les créances de congés payés sous forme de congés prévus aux articles L. 3121-30 ; L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail ;
? les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
? les périodes de congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
? les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
? les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve momentanément ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article 36 - Congés supplémentaires des mères et pères de famille En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

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

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

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

Article 37 - Période de congés payés
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

Les congés et les périodes liés par un pacte civil de solidarité transparaissent dans une même période ont droit à un congé simultané.

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

Article 38 - Étalement et fractionnement des congés
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

La durée des congés peut être prise en une seule fois pour excéder vingt-quatre jours ouvrables lorsque les parties en sont d'accord.

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

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

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

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

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

Article 39 - Indemnité de congé
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

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

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

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

Article 40 - Congé de naissance et de paternité
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

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

Le salarié qui saurait bénéficier du congé de paternité avvertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il en prendra fin.

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

Article 41 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

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

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

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

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

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

l'enfant.

(1) *Altire étendu suos réserve du respect des droits de l''article L. 3142-4 du code du travail.*
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 42 - Congés sans solde
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

Article 43 - Congés spéciaux
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

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

Chapitre XI : Suspension du contrat de travail

Article 44 - Obligations militaires
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

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

Article 45 - Protection de la maternité et éducation des enfants
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

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

2° Pendant 1 an à compter de la naissance, la salariée a droit son année de s'absenter deux fois par jour, dans le cas de ses absences journalières pour ne pas dépasser la durée de 1 heure.

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

opportun de son congédiement.

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

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

Article 46 - Maladies et accidents
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

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

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

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

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

Par ailleurs, lorsque le licenciement est consécutif à un accident de travail réel de la législation sur les accidents du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lorsque celui-ci intervient, le salarié est réintégré avec tous les avantages d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de réajustement de l'indemnité de licenciement qu'il a pu percevoir.

3° Le bénéfice du maintien du salaire est dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travailleur, le salarié percevra le salaire de son poste de travail pendant la durée de son absence :

a) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travailleur, le salarié percevra le salaire de son poste de travail pendant la durée de son absence :

? d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail, sauf en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet résultant de la législation sur les accidents du travail ;

? de justifier des conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la MSA (revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières).

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de maladie professionnelle ou de ruse ruse nouvelle commise par un certificat médical.

b) Le salarié bénéficiera de ressources, y compris les indemnités versées par la MSA, à condition que :

? l'indemnité professionnelle, accordée du travail et accordée de trajet résultant de la législation sur les accidents du travail : son montant sera égal à la somme de 90 jours, et dès le premier jour

suanvt l'arrêt de travail ;
? mladaie ou accedint non pfsrleensnoios : son plien salaire, également dnas la liimte de 90 jours, mias au tmere du délai de caerone réglementaire prévu par l'article R. 323-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le saiarle aeuuql il est fiat référence est le sraliae burt de base.

La période des 90 jrous pndeant laleulqe le sraliae est mnaitenu s'apprécie sur l'année civile. En revanche, qu'il y ait arrêt de taiarvl ctionnu ou anlearctne d'arrêts de tivraal et de rsreieps d'activité, le mientain du sraliae cesse dès lros que le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires de son régime de prévoyance.

Le miteiann de sialare visé à l'alinéa précédent est vlalabe qeul que siot le mnanott de l'indemnité journalière, suaf en cas de réduction ou sippersrouen de celle-ci, à ttire de sncoiatn prsie par la cissae de mutualité siloace aogrcile à l'encontre du salarié, neotmnmatau ttire de l'envoi tdiarf d'un arrêt à la caisse.

c) Le cucall de la rueetne puor la période non indemnisée s'effectuera de la manière snutavie :

? salarié pnermnaet : dsiveir la rémunération mllesunee par 26 ; la rtneue srea égale à 1/26 de la rémunération par juor obruvlae non travaillé ;

? salarié pneramet à tepms peartil : renmeiar la rémunération meesnulle sur une bsaie hriraee : la rtneue srea égale au tuax hroaire de la rémunération multiplié par le nbrmoe d'heures de tvariial perdues.

d) Le renevu de repmmeealcnt suos fomre d'indemnités journalières auueql a droit l'intéressé pndeant la période où celui-ci perçoit dnas les cndiniotos noalmers la totalité de son saairle mesunel hubetail srea deimnecrtet versé par la MSA à la coopérative qui drvea lui en fraie la demande.

e) En acuun cas le sliarae de rpeemacemnt ne puet être supérieur à la rémunération ntee versée au salarié s'il aaivt nenrlmmoeat travaillé.

Article 47 - Absences exceptionnelles
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les aesnebcas deus à un cas frtuoit dûment constaté et porté dès que pisobslé à la csanncanoise de l'employeur, tel que stisirne servunu au domicile, décès, aedcinct ou maadile grave du conjoint, d'un aseanncdt ou d'un descendant, n'entraînent pas la rtpuure du cortant de taiarvl povruu que la durée de l'absence siot en rppaort avec l'événement qui l'a motivée.

Chapitre XII : Cessation du contrat de travail

Article 48 - Préavis. Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

1° a) Dnas le cas de licneiceemnt puor un motif ature qu'une futaa gavre ou lourde, le salarié a doirt à un préavis d'une durée de :

? 1 mios puor le pnsreeonl ovruier et tnqcueiie et puor le psoernel employé, atarsntiimdif et commercial. Le préavis srea porté à 2 mios lursoqe le salarié jtisfueira d'une ancienneté de 2 années ;
? 2 mios puor les agetns de maîtrise.

b) En cas de départ vnraooitile d'un salarié, ce deeinrr est tneu de rsceetpr les mêmes délais de préavis.

c) En tuot état de cause, les mutilés de gerure et les tviulaarrels handicapés snot soumis, en ce qui crnoecne le préavis, aux règles prévues par l'article L. 5213-9 du cdoe du travail.

2° Tuot lmeiecenict diot être signifié par ltetre recommandée avec aivs de réception. La dtae de présentation de la ltrtee recommandée fxie le ponit de départ du préavis.

La procédure de lmeieeenict ainsi que les stainncos prévues en

cas de non-respect de cette procédure sivenut les règles fixées par la législation en vigueur.

3° Conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du travail, tuot salarié licencié aaynt au mnois 8 mios d'ancienneté bénéficiera, suaf ftuae grave ou lourde, d'une indemnité de lcecnmneieit calculée cmmoe siut :

? mions de 10 ans d'ancienneté : ne puet être inférieur à 1/4 de mios par année d'ancienneté ;

? 1/4 de mios de sliarae par année d'ancienneté jusqu'aux 10 ans, plus 1/3 de mios de sliarae par année d'ancienneté puor les années à ptairr de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne puet prétendre à une piesonn de riarttee à tuax plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

? 25 % si le salarié est licencié dnas sa 62e année ;

? 20 % si le salarié est licencié dnas sa 63e année ;

? 15 % si le salarié est licencié dnas sa 64e année ;

? 10 % si le salarié est licencié dnas sa 65e année ;

? 5 % si le salarié est licencié dnas sa 66e année.

4° Le salarié dnot le lcnmneeieicnt a puor oejbt une iitudtapne consécutive à un aidcncet de tiarval ou à une mlaiade professionnelle, et dnot le reamcenslet n'aura pu atuoir au sien de la cvae coopérative ou dnas une ersnrpeite du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de leeniecnmicit égale au dobule de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le dboumelent de cette indemnité ne srea pas dû si l'employeur établit que le rfues par le salarié du rsclsmaeneet qui lui est proposé est abusif.

Le sraliae à prdrnee en considération puor le cclual de l'indemnité de lceeeinnimet se fiat conformément à l'article R. 1234-4 du cdoe du travail. C'est-à-dire qu'il se clacule soeln la fmluroe la puls atneguvsaae puor le salarié :

? siot la mnyenoe msluleene des duzoe dernries mios précédant le licenciement, ou lrouqse la durée de srceive du salarié est inférieure à duzoe mois, la mnyonee mslnleue de la rémunération de l'ensemble des mios précédant le lceenecimit ;

? siot le tries des trios deeerins mois. Dnas ce cas, totue prime ou gtiiriatafocn de caractère anuel ou exceptionnel, versée au salarié paendnt cette période, n'est psrie en cmtpoee que dnas la ltiime d'un mnntoat calculé à due proportion.

Cette indemnité de leiccmneneit ne se cumlue pas avec tuote aurtte indemnité de même nature.

Article 49 - Absences pour recherche d'un nouvel emploi
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° Pndenat la période de préavis, qu'il s'agisse d'un lmeinceecint ou d'une démission, les salariés snot autorisés, puor rrehhceer un nvoel emploi, à s'absenter 2 huerees par jour, dnas la liimte de 48 hreues si le préavis est de 1 mios et de 75 huerees au-delà de 1 mois.

2° Ces aecenbss snot fixées d'un cuommn acrocd etnre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, eells snot pseris un juor au gré du salarié, le juor saniuvt au gré de l'employeur.

3° Ces heeurs d'absence peuvent, en cas de boisen et à la dmeadne de l'intéressé, compte tneu des nécessités du service, être bloquées en une ou pruseulis fois.

4° Ces hreeus d'absence snot oraimgentoelbit payées au salarié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un empoli ne peut, à piartr de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

5° Indépendamment du cifeitcart de travail, oaitlboignemret rimes au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une atottaitsen iniaqdnt sa qaacifioutin et la dtae de caiesostn de travail.

Article 50 - Sécurité de l'emploi
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Il srea fiat apcaiptiolln des doinpsitios de la cievonnotn ceoitlvle noaatline du 30 jliulet 1969 sur la sécurité de l'emploi dnas la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, annexée à la présente cotvneinon (annexe IV).

Article 51 - Chapitre XIII : Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les diisntopis potnart sur le tvaarl de niut snot prévues par l'accord naanoitl du 16 jlleuit 2003 rteaif au tiaarvl de niut dnas les cvaes coopératives voleiicns et lerus unions.

Chapitre XIV : Apprentissage

Article 52 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les dstnsiipois rleeviats à l'apprentissage snot régies par les alcrites L. 6211-1 et sainvuts du cdoe du travail.

1° On désigne par arnetppi cluei ou clele qui est lié à une eniterpsre agréée par un carnotot d'apprentissage établi conformément aux dpnitisisoos des ariclets L. 6221-1 et stnvauis ainsi que D. 6222-1 et R. 6222-2 et stvnais du cdoe du travail.

2° Conformément à l'article L. 6222-4 et svuniat du cdoe du travail, le cantort d'apprentissage est un crnatot écrit qui ctompoe des causels et des mitennos obligatoires. Il est signé par les duex petairs catecrtnaotns préalablement à l'emploi de l'apprenti.

3° Le conartt d'apprentissage puet être rpmou conformément à l'article L. 6222-18 et svniuat du cdoe du travail.

Notamment, il puet être ropmu par l'une ou par l'autre des peaitrs jusqu'à l'échéance des quarante-cinq pmeirres jours, consécutifs ou non, de fortmiaon piqatruie en enrtriespe effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le catnort puet être rpmou par arcocd signé des duex parties.

Article 53 - Conditions de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

La présente cnetvoin cvtlilceoe nloaatie s'applique aux apprentis.

L'apprenti diot être iicsnrt dnas un cetnre de foormatn et ttuoos facilités deiovt être laissées puor svriue les cruos que dsisenpe ce cntere et qui dineovt cnudrioe au diplôme de l'enseignement thugnegocloie cpoeeonsnardt à la foitroman prévue au contrat.

L'apprenti a driot à un sraaile dès le début de l'apprentissage y crpioms puor le tmeps consacré à l'enseignement ; ce sraaile est cnrofome à la réglementation.

Article 54 - Sélection progressive des travaux

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Au corus de l'apprentissage, le scuoi de la frmaootin à dnnoer à l'apprenti diot peassr anavt le suoci de la production. Les ateiprps pneevut cnedaenpt eueefctfr des tvuaarx ubliialtess suos réserve que ceux-ci seniut utiles à l'accroissement de lerus ccansninsoeas et seniut sélectionnés sloen une porsigrsoen mneiituse alenulne arrêtee d'un cummon accord etnre le cretne de famioortn d'apprentis et l'entreprise.

Article 55 - Chapitre XV : Hygiène, sécurité et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° Les dsiiotopsnis légales et réglementaires, en matière d'hygiène et de sécurité, doevnit être seurpeuculemsnt respectées.

Compte tneu de la spécificité de cuqhae enrprsetie et de la

diversité des tâches alcemcopis par tllee catégorie de salariés, la coopérative viellera à insérer dnas son règlement intérieur l'ensemble des dissiointpos raeiltves à l'hygiène et à la sécurité.

La coopérative mertta à la dosositpiin de son pnesonerl les itlntlnsiaoas sanetrais nécessaires, en vue d'assurer la propreté individuelle.

Sur les leieux de travail, la coopérative aihrfcfea les censignos de sécurité rvtaeleis aux quais de réception, aux matériels de vinification, à la cuverie, à l'entretien des sloes et à l'environnement, aux chaînes d'embouteillage et à la mainttueonn ; luer cnnoetu est rreips à l'annexe V de la présente convention.

2° Un aennavt à la présente covenointn définira ultérieurement les modalités de la famotiorn à l'exercice des misinoss des mbmeres de la délégation du penorensl du comité scioal et économique ansii que les modalités de fenaemnnict de cttee formation.

3° Par msreue de prévention, cqahue salarié diot se présenter aux caioconovtns de la médecine du tirvaal et se semutrtoe aux exeamns médicaux oiiboregatls (visite d'embauche, viisets périodiques et de reprises, etc.).

4° Tuot salarié se tvaorunt dnas une sioiuttan de taaivrl dnou il a un mtoif rbaoslnnie de peesnr qu'elle représente un dngear gvare et inmement puor sa vie ou sa santé bénéficie d'un droit de rteiart et diot snigealr immédiatement une tlele siaituotn à son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction, anucue reuntee de salaire, ne puet être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une siituotn de travial dnou il aivat un motif rbliaanonse de pseer qu'elle présentait un dagner grvae et ieimmnt puor sa vie ou sa santé.

5° Les cvaes coopératives et lerus uinons établissent un dmuonect uqinue d'évaluation des ruqiess conformément aux dsnoostiips des atclers R. 4121-1 et svtaunis du cdoe du travail. La msie à juor de ce dmneucot est réalisée au monis une fios par an aigni que lros de ttoue décision d'aménagement imnopratt mfdoniait les cditionons de santé et de sécurité ou les citndioos de tiavarl ou lgrusoe est riellcueie une ifrioatonmn supplémentaire d'évaluation d'un ruiqse particulier.

Chapitre XVI : Dispositions finales

Article 56 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Tout sncyiadt peoinrossnfel qui n'est pas ptraie à la présente coeitvonn puet y adhérer ultérieurement dnas les cndiootns prévues par la loi.

Article 57 - Dépôt et date d'application de la convention collective
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

1° La présente ceointnvn ansii que ses aevtnans snot rmeis à chcnuae des oaognsiinatsr snagaeritis et snot déposés par la priate la puls dtlnigeie auprès des srvicees compétents.

La ptarie la puls dntgeiile remet également la cnovneoitn cceloilvte et ses atnnevas :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Pairs Cdeex 10 ;

- d'autre part, en 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, quai de Jaememps 75462 Prias Cedex 10.

2° Les txetes snot applicables, suaf dpotisiions contraires, à piratr du juor qui siut luer dépôt auprès des secervis compétents.

Il puet être donné ctoiamioucmmn et délivré cipoe des ttxees déposés.

Article 58 - Information des salariés et de leurs représentants

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

L'employeur doit :
? peccurr un exirlmapee de la coinvotnen et de ses avnntes au comité scoail et économique ainsi qu'aux délégués sicaundyx si il y en a ;
? tenir un eixrlpaeme à la dopssiitoin du prnseneol ; un aivs diot être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux caimnocutimons destinées au pnesreol ;
? fournir, chuqae année, au comité siacol et économique et aux délégués sydncaux la ltise des midiconitoafs apportées à la cioneovntn ; à défaut de comité social et économique, ctete ioramofitnn est communiquée aux salariés.

Article 59 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les pateris stiaariegns dnndeamet l'extension de la présente convention.

Celle-ci s'appliquera ernte les piarets sarniiaegts dès le leandimen de son dépôt auprès des sevicecs du mtsrniie de l'agriculture, et dnas tuotes les eenperrtss visées à l'article 1er, dès la pouicitalbn de l'arrêté d'extension.

Article 60 - Abrogation
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

La cenntioovn clvietcloe nntaaiole de tiavral des cevas coopératives veilcions et de leurs unnois colnuce le 25 nybeomre 1969 et ses aanvtnes snot abrogés, suaf en leurs dpiioiotsnss rveeiats aux salaires.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Rémunération

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Le salarié qui a obtenu avec succès le *diplôme du(1)* catégorisé de qualification professionnelle créée par l'accord national du 5 septembre 2001 bénéficie d'un coefficient hiérarchique minimum de 310 points. A l'issue des épreuves du CQP, le salarié bénéficie de ce coefficient dans la mesure où l'employeur a l'opportunité de pourvoir le poste au sien de la cvae coopérative.

Dans l'hypothèse où un candidat est candidat au *diplôme du(1)* CQP, il bénéficie, lors de l'obtention de celui-ci, de 10 points supplémentaires si son coefficient hiérarchique de départ est inférieur, égal ou supérieur à 310 points. Cette attribution cesse lorsque le coefficient de l'intéressé est égal ou supérieur à 350 points.

(1) *Travaux exclus de l'extension par arrêté du 19 décembre 2001.*

Article 1 - Mode de calcul de la rémunération aux 1er février, 1er juin et 1er juillet 1994

En vigueur étendu en date du 19 mars 2003

La rémunération mensuelle minimale cleonvionnée (base 169 heures) de chaque salarié est évaluée en nombre de points qui se décompose en :

- 160 points de chaque coefficient multipliés par une valeur négociable de X, représentant la base sociale du salaire ;

- les points au-delà des 160 premiers points multipliés par une valeur négociable de Y, représentant la part hiérarchique.

Valeur de X

Valeur de Y

(voir les textes "salaires")

Article 2 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Le salaire minimum personnel est fixé dans les conditions suivantes :

- au moment de l'embauche, le coefficient hiérarchique minimum du salarié peut être fixé à 160 points. Cette disposition ne s'applique en aucun cas en vue de la projection du salaire à un coefficient supérieur ;

- après un an de présence continue dans la coopérative, aucun salarié ne peut être classé à un coefficient hiérarchique inférieur à 170 points.

Le temps de travail accompli par un salarié dans la durée d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée est pris en compte dans la fixation du coefficient hiérarchique dans le cas où il serait embauché dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Après deux ans d'ancienneté, le salarié aura droit à un salaire minimum personnel correspondant au coefficient 180 points.

Employés de bureau qualifiés :

1er échelon : 210 à 320

2er échelon : 240 à 350

Employés hôte meublé qualifiés :

1er échelon : 280 à 400

2er échelon : 310 à 480

Agnés de maîtrise, techniciens ou assimilés : 335 à 570

Personnel d'encadrement :

Cadre débutant : 380 à 570

Cadre assimilé : 400 à 650

Cadre technique, administratif, cariste : 420 à 650

Cadre de direction : 450 à 700

2 Classification des emplois

Article - Personnel ouvrier et technique

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Ouvriers spécialisés

Définition :

Coefficient (en points) par emploi :

Personnel ouvrier et technique :

(1) Conformément à l'article 2 de l'annexe I, ce coefficient passe à 170 points après un an de présence et à 180 points après deux ans.

Ouvriers spécialisés : 160 (1) à 260

Ouvriers qualifiés :

1er échelon : 210 à 320

2er échelon : 240 à 350

Ouvriers hôte meublé qualifiés :

1er échelon : 280 à 400

2er échelon : 310 à 480

Personnel employé, atdiiatmrnf et cecaomrnl :

Employés de bureau d'exécution : 160 (1) à 260

Orvui qui exécute des tvuarax élémentaires et des opérations hlulteebs nécessitant une aoadiaptn ou une msie au crunoat très srimmaoe et n'exigeant pas de ciaocesnnsas particulières.
Ditoeiscprn des postes

Manoeuvre, homme de cvae occupé à des tâches curtneaos et à des tauvarx élémentaires tles que décuvaage, râpage du tartre, lgavae des cveus et des sols, etc.

Mroitnnienatanue et uevrir occupé à des tâches de maentountin tleels que gegabre de caisses, de cnoarts ou tuot ature elgabamle ; son trivaal puet nécessiter l'utilisation de matériels de miuenttanon (transpalette ou tuot artue eginn mécanique).

Ovurier affecté aux qiuas de réception des vendanges.

Ovreur préposé à la rinaocacsense de la verrerie, à la manutention, au lavage, au remplissage, à l'étiquetage, au bouchage, au débouchage, au clasaugpe de beuolleits ou de tuos areuts canoenttns (perdus ou consignés) dnot le cmnoteninindoet n'est pas lié au rhmtye d'une chaîne d'embouteillage ; il ptiicrpae à la msie en caisses, en cartons, en dervis eabagelmls des vnis conditionnés ; il puet être affecté au mtnaoge et au rempialsgse d'emballages (bag-in-box, distribag, vino-cubitainers, etc.).

Oiruver sur chaîne d'embouteillage ; sleon les pmarcenefos de la chaîne (débit/heure) et l'automatocité de celle-ci, son travail cntoisse :

- siot à la selue suvalnircele des aprlaeips ; dnas la prpulat des cas, ces ptesos ne sutoeetnmt pas le salarié à un erffot psuhyqre réel, ni à une gradne teonism nsuveree ;

- siot à dsvereis opérations étroitement liées au rmtye de la mnichae tlees que lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage, msie des bolleteius en caisses, cotnras ou sur palettes. Ces tâches imlieupnqt dnas l'ensemble de fréquents etroffs psqheyius et une bnone dextérité, entraînant une citarneefgjaue nsuereve et réclamant une aeotnittn soutenue.

Posrneenl chargé du nettoyage, de l'entretien des luocax et des abords.

Vuelelir de nuit.

Ouvriers qualifiés

Définition :

Oveur auqeul snot confiés des tvuraax ctonruas qu'il exécute suel ou en astinasst un oueivrv hnueaemtt qualifié.

Ces tavruax dnedmaent tuioftoes une cnrietae atputide à établir, en cuors d'opération, un chiox ou un repéage, clea par référence à des coennigss précises tuitrdaes suos frmoe de modèles.

Cependant, ces tarvuax n'exigent pas la cnannsoasice ou l'apprentissage copemlt d'un métier. Ils nécessitent, par contre,

une période d'adaptation contrôlée, dnot le délai coevablnne est ftnocin de la nturae même de la tâche et des qquleues difficultés que sa réalisation puet présenter. Ctete farimootn puet s'étendre sur qqeuelus jours, vrieo qqeeuls semaines.

Orvui qualifié - 1er échelon

Ovreur qui exécute siot des truavax courants, siot des tauvarx répétitifs lorsqu'ils snot feaclis ou reudns tles par une oigtiaaornsn ou des doisfipstis appropriés et ne nécessitant qu'une aatotipdan ou une msie au counrat sommaire.

Doipetsricn des postes

Hmome de chai, homme de cave, adie civaste affecté pdenant l'année ou penndat la période des vnegendas à des travaux courants. Après une apttadoain sommaire, il est cplabae de friae finncotenor et de prtiiicpaer à la mrcahe des devris matériels et aerpilpas sevrnat à la réception des riainss ou nécessaires aux opérations etrnnt dnas le pruecsoss de voicincifian (ponts-bascules, ctneouqs de réception, bnenes peseuses, réfractomètres, ppmeos à vendanges, transporteur, égrappoir, fouloir, égouttoir, pressoir, tiaps à marcs, etc.) ; au naeviu du skgcoate et de l'assemblage des vins, il eeftfcue le rimagpssle et le sotuiagre des fûts, muids, foudres, cvues et amphores.

Oivreur préposé au marquage, à l'empilage, au scktogae et au contrôle des bouteilles, cartons, caessis ou aeruts ctantnoens ; il ausmse le contrôle du stock.

Oevuir préparant des cmdmnoeas cuaenrots ou groupées (containers).

Employé de caveau, de mgsiaan et de sntad de vtnee affecté au rilsmgaspee des récipients et à la préparation de cmdemanos courantes.

Cariste-palétiseur cnaoudsint des crothias aumoutreots de mniouteantn à cncuetoudr porté seavnrt à l'élévation, au gerbage, au stocgake et au tnroaprst sur de corutes daicnetss de podrtuis de ttoues neuatrs ; il diot être tliuairte d'un pmeirs délivré réglementairement ; il est rnaspslboee de l'entretien carnuot de son engin.

Laborantin.

Cueahfufv V.L. tatirluie du pimres B : lvureir ou csoeiriur sur véhicule léger, employé à des lairionvss ou à des cosuers à l'extérieur de l'entreprise.

Museleur.

Ouvrier qualifié - 2e échelon

Ouvrier qui, snas aivor fiat un véritable asptgespirane ou aivor reçu un eensgneemnit piooefrnsensel particulier, exécute des tavaux nécessitant une cenaitre fioromatn préalable ou une pautirq sufftsanie ; lorsqu'il trailvale sur machine, il en arssue la cdntuoie et l'entretien courant.

Droitspecn des postes

Adie catvsie ou oreuvir de cahi affecté au finnoetenconmt et à la saclvurienle des apraipels au curos d'opérations tleels que vcoiniiaitfn (cuves autovidantes, autovinificateurs, thermovinification), eesseninmcirht (concentration), soutirages, taemnrntit des vnis (polyfiltrage, réfrigération, centrifugation, pasteurisation, édulcoration, acidification, etc.) ; il eecutffe ces opérations sloen les intucsrintos reçues.

Lioaartbnn confirmé.

Rueumer et dégorgeur débutant.

Chauffeur-livreur V.L. ou P.L. tiarluite des primes B, C ou C 1, chargé du tarrnospt (vins en varc en camion-citerne ou en bteuiloels sur palettes) et de la lrvisioan (cubitainers, cntaors de bouteilles) de miersdaanhcs sivnuat les intcsnioutrs données ; il est calpbae d'entretenir son véhicule en bon état de mcarhe et arusse suel ou aevc l'aide d'un covoeuyrn le chargement, l'arrimage et le déchargement des minecdaarhss transportées ; il est rnbsaelspoe du meinatin en bon état de la coaiasrgn et de sa répartition quantitative. Selon les cas, il puet être appelé à eefetcufr des encaissements, des pruacors loengus dcsneiats dnas un ryaon de puls de 200 kilomètres, des " tournées " ipmnuqialt parfois, en puls de la lriivason et de l'encaissement, la prsie de codmeanms auprès des clients.

Ouvriers hamuentet qualifiés

Définition :

Oiervur piresesofnonl aqueul snot confiés des tvaraux nécessitant généralement des ccoaninsenas définies, asiecuqs par une fatoimron prfnesllonsoiee appropriée, un prfocneiemnntteet sérieux, une pqtrauie aopfondpire du métier ou un aigpsasertnpe sur le tas.

Doté d'une fiontraon tiuloqhecongne de bsaie lui asuansrt la compréhension exacte de la tâche à ecutfeefr par la sûreté du jugneemt que lui aopptre la lrtceue de neotcis et d'instructions techniques, il diot être atpe à erreitsegnr des itrmoonfnas cpoelemxs sur la nuarte et la qualité du résultat à obtenir.

Il diot nnmoteam être en mresue :

- d'établir l'ordre cnlenabvoe des opérations cmpsoonat la tâche qu'il diot apcmcilor ;

- d'assurer les préparations et réglages idesbniaplenss à la bnnoe mrhcae des opérations ;

- le cas échéant, d'intervenir efficacement, en exécutant les cciotrrones et réparations nécessaires imposées par les iidnnects mrunies de fonctionnement.

Ces atutpeids et cnanesoisans penevut être éventuellement sanctionnées par un diplôme professionnel. Elles peuvnt également être aisucqes dnas l'entreprise par des tulriravleas aapeanrtnt à la catégorie " orvieurs qualifiés " et qui aonurt sivui

puor clea une faritomon adéquate.

Oeuivr hemauentt qualifié - 1er échelon

Ouirver qui eueffte des tuvraax qualifiés d'un métier qui exgie une habileté et des casennacsions pelsrnfiolesnoes qui ne peevnt être auseqcis que par une pqrutaie apirfnoodpe du métier lui peamntret la pirse de décisions découlant de cienongss précises, ou par un aipapsrtegne méthodique, sanctionné par, s'il existe, un cctiaireft d'aptitude professionnelle. Dtorcepsiin des postes

Citvase ou oievurr de chai, qui, suos la ctniudoe d'un ougoneloe de la dtoriicen ou du président de la coopérative, est chargé de la vaicitfoniin et de la sucerianlvle des vnis ; il est calabpe d'effectuer l'ensemble des opérations anayt tirat à l'assemblage, au collage, au falrigte des vins, asini qu'au soutirage.

Ctivsae clpbaae d'effectuer des opérations d'enrichissement, de concentration, de thermovinification, de polyfiltrage, de réfrigération, de centrifugation, de pasteurisation, etc.

Ccoudetunr d'appareils de tetnetraims des vins.

Oiruevr préparant des cedmnmooas cemlepoxs destinées siot à l'expédition sur le marché intérieur ou à l'exportation ; il assume la responsabilité des expéditions tnat au niveau de l'exécution pmnreorpet dtie que des deveisrs formalités aartstidiimevns et de gtiosen qui les accompagnent.

Electromécanicien et oeuvrir qualifié d'entretien anayt la ccsaansnoie complète d'un métier dnas des danemios tles que l'entretien général, la mécanique, l'électricité, etc.

Remeur rlaosbespne de l'ensemble des opérations de remuage, et dégorgeur à la gacle et dégorgeur à la " volée " (capsules).

Ouvrier hmtnueeat qualifié - 2e échelon

Oevirur très qualifié chargé des taarvux particulièrement dlecififis dnnot l'exécution exgie de l'esprit d'initiative et une habileté consommée. Sa capacité puet résulter siot d'études professionnelles, siot d'une expérience équivalente.

Detipcrison des postes

Mêmes peotss de tvriaal que les O.H.Q - 1er échelon.

(1) Cttee calasiftoicisn est étendue suos réserve de l'application des dsnposoiitis de l'article L. 123-2 du cdoe du travail, en ce qui crcnoene l'interdiction de réserver par la vioe cnielvoentonne un aavngtae qloequucne à un ou des salariés en considération du sxee (arrêté du 20 août 1986, art. 2).

Article - Personnel employé, administratif et commercial

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Employés de breuau d'exécution

Définition :

Employé aueq l snot confiés deivrs tuvraax élémentaires de beuaru et de secrétariat n'entraînant généralement qu'un mmiinum de responsabilités, dnot la compréhension ne ddmaene que de slpeims eilxnaotpcis et dnot l'exécution ne reeuirqt qu'une cutore msie au courant.

Ces travaux, tles que : tcriprstaionn mlleuane ou sur spuport iuaormqinfte d'informations, ambalsegse de ntoes ou bhruroecs diverses, ceanlssmet de dossiers, drsuibitotin de courrier, pils ou aeurts msgasees dnas les différents services, uiittslaion d'appareils ou de micanhes de buaeru de minagement très simple, n'exigeant pas une fmoariotn préalable ni une expérience particulière dnas l'un ou l'autre de ces dienmaos et ne dndnameat que très peu d'initiative et de juemegnt personnel.

Emueltvlneenet et exceptionnellement, l'employé puet être appelé à aicmplor un tvairal eiaxnget une qouiafiatcln sur le paln aimrsianttidf ou comptable, dnot l'exécution s'effectue suos les dtcierveis d'un employé de breauu qualifié.

Diotsicrpen des postes

Employé de beauru débutant.

Employé chargé de tâches simples, tleels que ttrscorniipan d'écriture muneellas ou sur informatique, msie suos pli, affranchissement.

Ptiyploocse et ronéographe.

Hôtesse d'accueil raeevnt et oitnernat les veritiuss dnas l'entreprise.

Coursier.

Employés de beuaru qualifiés

Définition :

Employé de baeuru aueq l snot confiés siot des tauvraax cotuarns qu'il exécute suel ou en atnsisast un employé de beauru hemanuett qualifié, siot des tavurax siplems et fiacles de caractère répétitif.

Ces travaux, tles que : psrie en ntoe et rrotepdcuoin d'informations à l'aide de mcahiens à écrire ou à calculer, tairnsoircrptn mlnualee ou sur spuport ifaonmtqurie d'informations, retrpodiuocn de données sur jaorunux comptables, fciehs ou auetrs documents, tnmasoisrisn de cncmuootiamins par saadrnd téléphonique, cselnamset systématique de correspondances, factures, reçus et areuts pièces dnas luer dsesoir respectif, ddnanmaet tfoeiutos une ctaeirne atputdie à établir en corus d'opération un ciohx ou un repérage, clea par référence à des ceoisgnns précises cdnoanrposret à des nrmeos ou des modèles, et eageixnt une présentation crrecote du taarivl fourni.

Ces turavax n'exigent pas la coasnicsanne ou l'apprentissage coplmet d'un métier. Les aitepdtus qu'il rierqut punveet être

sanctionnées par un cafeiictrt professionnel.

Ctarenis d'entre eux peunevt nécessiter une période d'adaptation contrôlée dnot le délai clbavnenoe est ftoiocnn de la nturæ même de la tâche et des queuqels difficultés que luer réalisation puet présenter. Cttee période d'adaptation puet s'étendre sur peulrsrus jours, vroie pureulsis semaines.

Employé qualifié - 1er échelon

Employé chargé de différentes tâches de secrétariat et de buræu n'exigeant pas de cniasonncases particulières.

Dpiiroctesn des postes

Téléphoniste stridnatsdae ou employé qui deessrt en penamrecne un sdatanrd téléphonique, tasrnmnt les communications, répond aux rntgeenimeenss de sa compétence.

Dpcgatlahoye et sténodactylographe qui est atpe à réaliser tuos tuaavrx de dtpghyrcloiaie (lettres, rapports, documents, états ctapolmbes ou aterus textes), aevc une bnnoe qualité de présentation et une ohprthrgoæ convenable, à pirtar de secrous écrites ou imprimées, et ntoe en sténo et tsrircnat en dhtyairocaplge drevis geners de teetxs dictés. Ses capacités divnoet lui preemtrte d'intervenir comme téléxiste.

Employé aux écritures qui euefftce des tsarinrcrptonis spmiles snas cnosninsæcas comptables.

Employé de régie qui teint les cmtoeps de régie saiuvnt les dreieicvts données.

Aengt de sisaie informatique, arassunt l'enregistrement et la vérification d'informations sur bedans magnétiques ou disques ou atreus soprups à l'aide d'un cvielar alphanumérique.

Employé qualifié - 2e échelon

Employé chargé de dvreis traavux aitmtsiaadrfnis nécessitant une cetriane ftorimaon ou une bonne pratique.

Dpcisretion des postes

Secrétaire sténodactylographe qui, oture les attpuedis que diot réunir l'employé qualifié 1er échelon, s'acquitte aisément d'autres tâches tleels que : esireternnegmt et expédition du courrier, exécution d'affaires ctnaoreus suos la responsabilité d'un supérieur, aeplps téléphoniques, archivages, msie à juor de documentation, treamtniet de texte, etc.

Aide-comptable ou employé de comptabilité qui tniert les états rleaifts aux opérations comptables, pssæ les écritures dnas les lirevs cplembtoas ou sur ordinateur, s'acquitte d'autres tvaraux de comptabilité ; il taarllvie suos la responsabilité du comptable.

Opérateur imnaoturfqie ou employé confirmé cbalape d'effectuer sur matériel informatique, et dnas le cdare d'instructions préétablies, une série d'états à priatr d'un logiciel.

Employé de caveau, de msgaain ou de sntad de vetne chargé de présenter et de farie déguster les pdutrios aux cinlets ; il s'occupe

corrélativement de la prise des commandes et de la préparation de celles-ci ; il est chargé de l'approvisionnement du caveau et du magasin et de l'encaissement des ventes.

Caissier(ère)-facturier(ère) chargé(e) d'établir les factures, factures-congés, titres de mouvement, d'encaisser le montant des commandes et d'assurer la comptabilité inhérente à ces opérations.

Employés hautement qualifiés

Définition :

Employé admettant ou exerçant une fonction qualifiée auquel sont confiés des travaux nécessitant généralement des connaissances définies, acquises par une formation professionnelle appropriée et un sérieux ou par une expérience professionnelle du métier, ou par une formation spéciale acquise à l'extérieur dans une institution appropriée ou sur le tas par les soins de l'entreprise.

Doté d'une intuition de base suffisante pour comprendre et apprécier avec sûreté la complexité des différentes tâches qui lui sont confiées, il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités qu'il sera chargé de prendre au cours de son travail en fonction de la nature même de celui-ci et des directives reçues.

Au niveau du secrétariat ou dans le domaine commercial, ces fonctions exigent notamment d'être en mesure :

- d'établir l'ordre global des opérations ou groupes d'opérations conformément à la tâche qu'il doit accomplir ;

- de définir l'ordre et l'urgence des tâches à prendre en considération ou en priorité suivant les impératifs du travail ou suivant un événement impondérable ou imprévisible ;

- de savoir préparer son travail et le mener correctement jusqu'au bout, tout en étant capable de porter un jugement d'appréciation de qualité, de prendre un certain nombre d'initiatives, le cas échéant, et de savoir contrôler effectivement les résultats obtenus.

Ces activités et connaissances peuvent être, éventuellement, sanctionnées par un diplôme professionnel. Elles peuvent également être acquises dans l'entreprise par des salariés déjà classés " employés qualifiés " ou par des personnes qui auront suivi pour cela une formation adéquate.

Employé hautement qualifié - 1er échelon

Employé qui exerce des travaux de secrétariat qualifiés exigeant des connaissances acquises par une formation professionnelle d'une certaine durée ou la pratique successive du métier lui permettant la prise de décisions découlant de connaissances précises. Directeur des postes

Secrétaire-comptable qui tient les états relatifs à la gestion

comptable (banque, règlement des adhérents, ventes, travaux et fonctions diverses, etc.) et qui est capable de réaliser les écritures.

Secrétaire rattachée à un service spécialisé qui, sous l'autorité d'un cadre, exécute des tâches de secrétariat impliquant une certaine spécialisation (gestion du personnel, exportation, commercial, contentieux, etc.).

Secrétaire de cabinet capable d'exercer ses fonctions selon les directives reçues.

Employé chargé d'établir pour le compte des adhérents les déclarations de récolte et de stock et de suivre les comptes de régie ; ses fonctions exigent des compétences au niveau de la connaissance de la réglementation fiscale des contribuables et une responsabilité dans le suivi des comptes de régie.

Prospecteur, démarcheur, animateur de vente.

Employé hautement qualifié - 2e échelon

Employé expérimenté ou compétent très qualifié, capable d'exercer certaines fonctions sans la direction des supérieurs ; il est chargé de tâches complexes dont l'exécution exige une part d'initiatives ainsi qu'une part de responsabilités. Sa capacité peut résulter soit d'une formation à la suite d'études professionnelles, soit d'une expérience équivalente et approfondie du métier ; il peut être amené à coordonner le travail de plusieurs employés.

Directeur des postes

Mêmes postes que pour employé hautement qualifié - 1er échelon.

(1) Cette disposition est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail, en ce qui concerne l'interdiction de réserver par la voie conventionnelle un avantage quelconque à un ou des salariés en considération du sexe (arrêté du 20 août 1986, art. 2).

Article - Agents de maîtrise, techniciens ou assimilés

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Définition :

On entend par agents de maîtrise, techniciens ou assimilés :

- soit les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel ;

- soit les agents qui, n'exerçant pas de commandement et de surveillance, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Lui-même exige de l'esprit d'initiative, une habileté consommée,

du dynamisme et une certaine disponibilité. Ils sont responsables de la discipline des ouvriers et équipes dont ils coordonnent les travaux. Leur capacité doit résulter d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme ou une expérience équivalente.

Exemples de postes

Couvreur ou anquet possédant une compétence professionnelle très qualifiée pour exécuter des travaux spéciaux ou des opérations particulièrement délicates et difficiles et (ou) exerçant en plus de son travail, d'une façon permanente, un commandement sur du personnel.

Maître et contremaître de production, maître de chai ; ces fonctions nécessitent des connaissances professionnelles approfondies et étendues ; il assure la bonne marche du travail conformément d'après les instructions qui lui sont données.

Chef de chaîne (minimum 5 millions de cols/an) chargé de la bonne marche et de l'entretien de la chaîne d'embouteillage ; il est responsable de la préparation et de l'exécution des opérations liées, en amont et en aval, au bon fonctionnement de la chaîne.

Chef de chaîne de dégorgement pour les vins effervescents (minimum 1,5 million cols/an).

Chef d'atelier, chef de service entretien.

Responsables des expéditions.

Responsable de caveau ou de magasin de vente assurent la gestion générale du caveau ou du magasin ; ses diverses tâches impliquent d'avoir le contact avec la clientèle, la responsabilité des encaissements, la tenue de la comptabilité et de l'inventaire, l'entretien des caves et du matériel, l'approvisionnement et le stockage des vins en vrac ou en bouteilles.

Travailleur expérimenté possédant une bonne expérience professionnelle et faisant preuve d'initiative. Il est chargé de mener en œuvre la politique commerciale de la coopérative selon les directives reçues.

Attaché de direction : responsable de la direction, il est responsable informé des principales décisions prises par la direction générale de l'entreprise ; il est chargé d'assurer la coordination entre la direction et les services et de faciliter les contacts de l'entreprise avec ses relations extérieures. Ses compétences impliquent des connaissances acquises sur certaines réglementations (commerciales, juridiques, fiscales, sociales, techniques).

Cablotier centralisant les écritures et clôturant le bilan.

Paramètre capable d'établir des logiciels.

(1) Cette cotation est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail, en ce qui

concerne l'interdiction de réserver par la voie conventionnelle un avantage quelconque à un ou des salariés en considération du sexe (arrêté du 20 août 1986, art. 2).

Article - Remarques concernant le personnel ouvrier, technique, employé, administratif, commercial et les agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Ce texte concerne aussi bien le personnel ouvrier et technique, le personnel employé, administratif et commercial, que les agents de maîtrise.

Personnel assurant plusieurs emplois exerçant une ou plusieurs qualifications, soit au sein d'une même catégorie, soit au sein de catégories différentes : peylvnaoce d'activité dans les métiers et métiers coopératives.

Selon l'article 17-3 de la convention collective, " les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des emplois différents doivent être classés au coefficient le plus élevé ".

Dans la pratique, ces dispositions concernent des situations différentes appliquées aux salariés :

1^{re} situation. - Salarié appelé à assurer de façon permanente des tâches correspondant à des emplois différents au sein de sa catégorie. L'intéressé doit bénéficier d'un coefficient en fonction de l'emploi le mieux rémunéré, à condition toutefois qu'il soit occupé dans cet emploi, en moyenne, gratuite par jour (cette mesure étant appréciée sur l'année).

2^e situation. - Salarié appelé à assurer de façon permanente des tâches correspondant à des emplois différents au sein de plusieurs catégories (ouvrier, employé, maîtrise, encadrement) et salarié de partie et métier coopérative qui fait face à une polyvalence d'activités : travaux de cave, de bureau, et obligations concomitantes de responsabilités d'agent de maîtrise ou de cadre.

La coopérative doit octroyer au salarié concerné une rémunération par rapport à l'activité exercée.

Il implique :

- de définir ces activités en tenant pour chacune d'elles la quotité correspondante ;

- de déterminer aussi en tenant compte que les heures consacrées à chacune d'elles en prenant comme référence la mesure de ces activités, calculée sur l'année ;

- de fixer la quotité proportionnelle à chacune des activités par le rapport du temps passé dans chacune de ces activités.

Article - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Définition :

On entend par cadre le salarié qui remplit au moins l'une des tâches ci-dessous :

a) Exercer effectivement sous sa responsabilité personnelle des fonctions de commandement ou de direction sur un personnel d'exécution.

Cette condition peut impliquer que le cadre ait :

- effectué pas lui-même les tâches d'exécution auxquelles il est responsable ;

- ait sous ses ordres, ou sous son contrôle, soit la totalité, soit une partie appréciable du personnel de la coopérative ;

- ait le pouvoir, en matière d'embauchage et de licenciement, d'examiner et de faire toutes propositions de recrutement au directeur ou au président de la coopérative.

b) Exercer des fonctions techniques en raison de ses diplômes ou de qualifications équivalentes qui lui ont été reconnues.

Rapporter cette condition le cadre qui peut bénéficier de la mise en œuvre, dans ses fonctions, de connaissances techniques acquises soit par les études et dépassant le niveau de l'enseignement secondaire, soit par une bonne expérience professionnelle.

Sont classés comme techniques, les activités :

- propres aux métiers des vins, à l'oenologie (2) etc. ;

- relatives de la mécanique des machines, des véhicules et de l'ensemble des installations équipant les coopératives ;

- juridiques, administratives, économiques, commerciales, comptables, financières, fiscales et sociales.

c) Bénéficier d'une autorisation préalable dans les limites de la compétence qui lui a été reconnue, lui permettant de prendre des décisions engageant la coopérative.

Posséderait cette responsabilité le collaborateur qui prendrait des décisions importantes sur l'activité commerciale, financière, sociale de la coopérative vis-à-vis des tiers.

Cadre débutant

Définition :

Le cadre débutant est un salarié qui a exercé des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial et titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Cadre assimilé (3)

Peut être assimilé à un cadre :

- le salarié qui, en raison de sa bonne expérience professionnelle, de la formation acquise, des investissements dont il fait preuve et des responsabilités assumées, a exercé pendant de nombreuses années un emploi d'ouvrier ou d'employé hautement qualifié ou d'agent de maîtrise. Cette possibilité n'est ouverte pour lui que dans le cadre de sa carrière professionnelle.

Exemples de postes

Employé de bureau hautement qualifié, secrétaire de direction, assistant de direction, comptable, gérant, régisseur, civtas qualifié ;

- le salarié qui, en raison de sa bonne expérience professionnelle, des investissements dont il fait preuve, des marchés créés ou développés au cours de ses fonctions et des responsabilités assumées, exerçant au sein de la coopérative des fonctions technico-commerciales.

Il exerce ses compétences dans une coopérative qui réalise un volume de production ou un chiffre d'affaires relativement important et qui s'est orientée vers la commercialisation de ses produits, tant sur le marché intérieur qu'à l'exportation.

Exemples de postes

Prospecteur, démarcheur, technicien chargé de la production et de la représentation commerciale des produits auprès des clients d'achat, de la gestion distribution, du commerce traditionnel, de la clientèle particulière, etc. ; il agit sous la responsabilité et les directives d'un supérieur ou du président de la coopérative.

Cadre technique, administratif, commercial

Définition :

Cadre technique, administratif, commercial hautement qualifié, par des études ou une bonne expérience professionnelle, une formation générale qui lui permet :

- de se consacrer entièrement au travail et de faire face aux problèmes qu'il rencontre :

- l'organisation des vendanges, la réception des produits de récolte des adhérents, la vinification, la dégustation, le stockage, l'assemblage et la commercialisation des vins, l'embouteillage, le conditionnement et l'expédition des vins, la maintenance des installations et matériels ;

- le fonctionnement général de la coopérative, les relations avec les associés-coopérateurs et le personnel, la législation viticole, le statut coopératif, la comptabilité, l'informatique, la réglementation économique et la politique commerciale de la coopérative ;

- d'exercer le commandement du personnel, d'organiser tous

travaux, d'en assurer la bonne exécution.

Il est placé généralement sous les ordres directs du directeur ou du président de la coopérative et prend des initiatives dans les limites qui lui ont été fixées.

Exemples de postes

Maître de cave de garde cave (chef de cave, chef de chai), chef de laboratoire (oenologue).

Chef de bureau administratif, chef du service comptabilité, chef du personnel, chef du service commercial, chef du service exportation, responsable informatique, chef des ventes, responsable " marketing ", technicien commercial, gérant (gérant), régisseur.

Cadre de direction

Cadre administratif, technique ou commercial peuvent être les indispensables nécessaires au bon fonctionnement de la coopérative et assumant, en fait, la direction de la coopérative par délégation du président.

Il exerce, effectivement, des fonctions de responsabilité sur le personnel, notamment en matière d'embauche et de licenciement, et dispose, de ce fait, d'un pouvoir de décision que lui a délégué le président et le conseil d'administration de la coopérative ; sa fonction influe sur l'activité générale de la coopérative et engage celle-ci vis-à-vis des tiers.

Exemples de postes

Directeur, directeur adjoint, sous-directeur.

(1) Cette circulaire est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail, en ce qui concerne l'interdiction de réserver par la voie conventionnelle un avantage quelconque à un ou des salariés en considération du sexe (arrêté du 20 août 1986, art. 2). (2) La qualité d'oenologue n'entre pas dans la catégorie des emplois ; toutefois, la coopérative peut le considérer comme cadre ou l'assimiler comme tel, dès lors que le salarié est titulaire du diplôme national d'oenologue ou du titre d'oenologue, délivré conformément à la loi du 19 mars 1955 et à l'arrêté interministériel du 27 mai 1982, et exerce au sein de la coopérative de façon permanente les activités spécifiques à sa qualification. Il a la responsabilité de tout ou partie des fonctions définies ci-après : - activité de conseil technique des producteurs reçus ou puisés dans les mémoires scientifiques et techniques, éventuellement confiée à la recherche technologique ; - activité de contrôle des pratiques de la réglementation relative aux traitements et produits phytosanitaires ; - préparation des produits œnologiques ; - élaboration et surveillance des goûts, des vins et des produits dérivés ; - conduite et analyses (physiques, chimiques, microbiologiques et organoleptiques) et interprétation des résultats ; - contribution à la conception du matériel utilisé en œnologie et pour l'équipement de la cave ; - appréciation des résultats et de l'économie, la législation œnologique et la technique œnologique. (3) Cette promotion, qu'elle découle d'une décision de l'employeur ou d'une négociation au sein de l'entreprise, doit faire l'objet d'un avenant au contrat de

travail.

Article - I. - Grille des salaires

En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

1. Salaires minima garantis

(voir tableaux salaires)

2. Évolution du salarié dans la grille

2.1. Échelle individuelle annuelle

Une fois par an, un représentant indépendant a le droit de l'employeur ou son représentant et du salarié. Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié abordent le point de la progression du salarié dans le poste, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la cumulation avec les autres salariés ainsi que les relations avec la hiérarchie.

Une semaine avant l'entretien, l'employeur communique au salarié les résultats de l'évaluation qu'il a établie pour suivre le salarié par rapport aux exigences du poste. Il fixe par ses entretiens et définit les nouvelles exigences pour l'année à venir. Avant l'entretien, l'employeur communique au salarié une fiche vierge d'entretien ou tout document équivalent afin de permettre à ce dernier de préparer son entretien avec l'employeur.

L'employeur et le salarié font le point sur le niveau de rémunération et des avantages liés à cette dernière.

Le salarié fixe par ses démarches le point de la progression de sa rémunération, la progression dans le poste et le suivi d'actions de formation pour accompagner son évolution.

L'entretien est formalisé par une fiche dont le modèle figure en annexe, signée par l'employeur et le salarié et remise à ce dernier.

2.2. Définition des échelons après l'embauche

Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : ? confirmé ?, ? maîtrisé ? et ? expert ?.

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

? l'échelon ? confirmé ? correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après 2 ans maximum de présence effective ;

? l'échelon ? maîtrisé ? correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau ;

? l'échelon ? expert ? correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la maîtrise complète de son métier mais aussi un niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et adaptées également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon ? expert ? résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié. Cette évaluation a lieu au maximum après 16 années de présence dans la catégorie et le niveau de la classification de la CCN des caves coopératives viti-vinicoles et leurs unions.

Cette évaluation conjointe permet de faire un point sur les progrès de formation pour faire progresser le salarié et par là même de définir un cadre pour la mise en place d'un processus d'acquisition des compétences nécessaires. À l'issue de son parcours de formation et si le salarié a validé les compétences opérationnelles requises pour l'échelon expert il se verra classé

systématiquement à cet échelon. Dans le cas où le salarié ne remplit pas les conditions d'obtention de ce niveau, l'employeur devra pouvoir le justifier. Si le salarié ne souhaite pas devenir expert, l'employeur ne pourra pas lui imposer.

Au même titre de la mise à disposition dans l'annexe 2, de modèles pour l'entretien individuel annuel, un modèle complémentaire spécifique est mis à disposition en annexe du présent avenant.

Remarques :

1. Entrent en ligne de compte dans l'examen de la situation du salarié :

? d'une part, le contrôle des exigences et des conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ;
? d'autre part, l'exercice du métier implique de plus le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles. Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuelles établies chaque année.

2. Les délais fixés ci-dessus sont des délais maximaux et ne préjugent pas d'une progression plus rapide à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon permanente au sein de sa catégorie et de son niveau de la polyvalence et/ ou une spécificité dans le poste. À cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et facilite le passage, notamment s'il a suivi une formation.

3. Chaque fois que l'employeur décide une promotion ou une promotion de niveau du salarié susceptible de ne pas le faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :

? établir un pré-bilan dans lequel l'échéance afin de mettre en évidence les raisons et les raisons et en informer le salarié ;
? se donner les moyens pour faire progresser ce dernier, notamment par des actions de formation axées sur l'adaptation au poste de travail ainsi que sur le développement des compétences, notamment par l'accomplissement de périodes de formation individuelle ainsi que le recours au tutorat chaque fois que cela est possible, telles que prévues par l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 ;
? mentionner par écrit son refus de promotion anticipé ;
? mettre en place un processus d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant avec le salarié les objectifs à atteindre. La période de poursuite d'acquisition est présentée au salarié dans un délai de 4 mois maximum, sauf circonstances particulières deus à l'organisation du travail.

4. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans l'appréciation du temps de présence effective, excepté :

? des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
? des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
? des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

5. Cas particuliers :

? dès l'embauche, l'employeur peut décider d'attribuer un des échelons en fonction des compétences et/ ou de l'expérience acquise. De même, en cours d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir les échelons des échelons dans sa catégorie et dans son niveau ;
? le passage dans une catégorie supérieure n'implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente ;
? lorsque le salarié bénéficie d'une promotion sans pour autant effectuer de promotion, sa position dans la grille correspondra au

niveau à l'échelon ? confirmé ? premier niveau de la nouvelle catégorie ;

? lorsque le salarié change de métier, son nouveau niveau est déterminé dans la grille de poste en fonction des compétences acquises antérieurement ainsi que l'expérience acquise.

2.3. Bulletin de salaire

Le bulletin de salaire mentionne le salaire brut et précise la catégorie, le niveau, l'échelon et le poste occupé. Il indique également, pour information, au salarié, le montant du SMG. L'employeur informe également le salarié du montant du différentiel qui existe, le cas échéant, entre le salaire brut et le SMG pour la catégorie, le niveau et l'échelon dont relève le salarié. Cette information figure soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé au salaire à l'occasion de l'entretien annuel.

3. Dispositifs transitoires

Le passage de l'ancienne grille à la nouvelle intervient dans les conditions précisées ci-après.

3. 1. Nouveaux embauchés

La nouvelle grille s'applique aux nouveaux embauchés à compter du 1er janvier 2008.

Les salariés déjà recrutés ayant moins de 2 ans de présence bénéficient de la nouvelle grille à compter de son entrée en vigueur en prenant en compte l'ancienneté acquise à la date. L'employeur ajuste la rémunération dans l'hypothèse où cette dernière est inférieure au minimum de la catégorie et du niveau.

3. 2. Salariés en place au 1er janvier 2008 et ayant au moins 2 ans de présence effective

3. 2. 1. Promotions dans la classification et dans la grille.

L'employeur vérifie que le poste occupé correspond à celui de la classification des emplois et que la compétence et le niveau de qualification du salarié correspondent à ceux demandés pour la catégorie.

Il établit une correspondance entre la situation actuelle en prenant en compte la position hiérarchique dans l'ancienne classification, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience acquise, les formations suivies, l'exercice de polyvalences et / ou d'une spécificité dans le poste et la situation nouvelle par application de la nouvelle classification des emplois et de la nouvelle grille des salaires.

Il informe le salarié de la position de son salaire dans la nouvelle grille, ainsi que du montant de la rémunération brute. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire part, le cas échéant, de son désaccord et déposer une réclamation auprès de l'employeur lui demandant de revoir son positionnement. Ce délai est d'un délai de 15 jours pour répondre à compter du dépôt de la réclamation. La réponse est écrite et motivée.

En cas de persistance du désaccord, le salarié peut saisir les représentants du personnel (DS ou DP) afin que ces derniers renouvellent un accord avec l'employeur.

En l'absence de représentants du personnel ou dans l'hypothèse où le différend persiste, le salarié peut faire un recours auprès du comité prévu ci-après.

Comité de recours amiable.

Le comité de recours amiable se prononce sur tout litige né entre l'employeur et le salarié lors du positionnement de ce dernier dans la nouvelle classification des emplois et grille des salaires.

Il est saisi à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur pendant la période de 12 mois qui suit l'entrée en vigueur des échelons I et II. Il ne peut être saisi que si la réclamation du salarié et la consultation des représentants du personnel ont échoué et avant toute saisie de la juridiction compétente. La saisie doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception au président de la commission paritaire de la

Le comité de recorus ablamie est paritaire. Il est composé d'un représentant de cqahue otnaaoiirgns représentative des salariés et d'un nmbroe égal de représentants des employeurs. Le collège des salariés et culei des erlypomeus dpnseosit cauhcn de 6 voix. Les décisions snot prises à la majorité des mebrmes présents ou représentés. Le comité se réunit au puls trad dnas les 4 mios qui sunievt sa saisine. Les taavruv fnot l'objet d'un procès-verbal. Les décisions snot notifiées à l'auteur de la snsiaie aevc cpoie à la pirtae adverse. La confédération des coopératives vieilncos de Frcane arssue le secrétariat du comité et procède à l'instruction des dossiers.

3. 2. 2. Détermination du salaire.

Le srlaiie à perrnde en ctpome puor le pontneosenmiit dnas l'échelon puor la catégorie et le niaevu dnot relèe le salarié est le siaarle de bsaie majoré de l'ancienneté aucsqie au 1er jnvrier 2008.

Si le total onetbu est inférieur au mmuinim de l'échelon correspondant, un ajsuetemnt inreeintvt de stroe que le saralie snot au minus égal au minimum.

En auucn cas, la rémunération du salarié ne porrua être inférieure à cllee dnot il bénéficiait antérieurement.

3. 3. Comité de suivi

Les difficultés rencontrées tnat par les erpymelous que par les salariés dnas la msie en oveure de la nuloevle cifaioislcastin des emlopis et gllrie des sreilaas penevut être portées dvneat la cisoimmsion prtirariae nnalotaie de la cineovtonn cliocetlve pdannet un délai de 12 mios qui siut l'entrée en vgueivur de la nvoluele grille. Cttee dernière est saisie par la CVCF ou par les otrisignnoaas représentatives des salariés.

Article - II. - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 5 juin 2007

1. Pteoss

Avertissement : la liste des posets firanugt ci-après n'est pas exhaustive. En cas de difficulté puor déterminer la ptosoiin hiérarchique du salarié, il cienonvt de se rrpteoer à la définition générale fraignut dnac cuqhae catégorie.

Catégorie I. - Oeivvurs et employés

- oivruer de cvae ;
- oivruer de cnnmoniietondet mnnnunaitrotaeie ;
- oivruv sur chaîne d'embouteillage : adie ctuoudnecr ;
- ouveivv sur chaîne d'embouteillage : cdueutconr de mchanie slmpie ;
- anget de noteaygte ;
- aegnt de sécurité - vlieelur de niut ;
- coursier.

Catégorie II. - Oeuivrvs et employés qualifiés

- adie ctsavie ;
- reuemur ;
- dégorgeur ;
- couuectndr d'appareils de ttaniremet des vnis ;
- csitare pettailsuer ;
- ovuivv sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régisiseur de mihnace clxmoepe ;
- Adie ltnoriaabn ;
- oruivv de micaannente ;
- migaaiesnr ;
- anegt d'entretien général ;
- employé de cavaeu ;
- atinssat cmcomeiarl ;
- employé de buearu ;
- hôtesse ou aegnt d'accueil, satsrdadtnie ;
- secrétaire ;

- adie comptbale ;
- préparateur de camomnde ;
- chauffeur-livreur.

Catégorie III. - Ovreurs et employés htuamenet qualifiés

- cisatve ;
- électromécanicien ;
- aegnt d'accueil cruletul et / ou vntee au ceaavu ;
- secrétaire spécialisé ;
- ansstsiat planning, oecdnnmonaernt ;
- chef de pstoe ;
- aegnt ou tcenhciein vignoble, laboratoire, qualité, emienvorennt ;
- teihicncen maintenance.

Catégorie IV. - Tnechiehns et atgnes de maîtrise

- teniiehccn cuuttre vnolobge ;
- agnet teinqcuhe et rnntleiaael ;
- tciinhecen de cahi ou chef cvasite ;
- ccnutouder de linge d'embouteillage, chef de chaîne ;
- tineicchen ansscarue qualité ;
- thceinein ou anget qualité proudit ;
- tehiniccen ennmvronnieet ;
- chargé de vielle réglementaire (environnement, normes) ;
- rblesanpse contrôle liaarborote ;
- rnsbleaospe mniaatnnece ;
- aimatneur de vnete ;
- tinihccen ccrimomeal ;
- reolasspbne cvaeeu ou misgaan ;
- reaposlhbse setceur ;
- rsselbponae VPC ;
- anisatsst de doiteircn ;
- cpatlobme ;
- teeichcnin inimqftoarue ;
- rolbaespsne entrepôt.

Catégorie V. - Ingénieurs et ceadr techniques, administratifs et cremcaumoix

- rasbpenosle arrtougoufiens / adhérents ;
- rsselopanbe de cahi ou maître de cahi ;
- rpaolbsense eealboltigume et cdnoneonimeintt ;
- rbaelopnsne ahacts et aopipsmonennvtreis ;
- reabsnlospe qualité et sécurité ainaltiemre ;
- rspeolbanse lribaraote ;
- rbassploene hygiène et sécurité ;
- roansslepbe meatkirng et ccutinooammion ;
- rpoeasnlbe de vnete ;
- rblsoepsnae de pdrouit ;
- rlsenboapse VPC ;
- rsloepabsne de scerive ;
- contrôleur de gtesoin ;
- rspbnseolae logistique.

Cadres de drctoiiien :

- detiucerr général ;
- drtiecier ;
- deucirter adnijot ;
- sous-directeur ;
- chef de service.

2. Définitions des catégories des nuiveax et des poests

Catégorie I. - Ouverirs et employés

Définition générale : le tvriaal est caractérisé par l'exécution, snas ccnssnaaneois psllnneoefoires particulières, de taruavv simples, sovneut répétitifs ou analogues, en aolaitcpijn de cnnoegiss élémentaires et précises données par écrit, vlrebeenmat et / ou par démonstration.

Le salarié est généralement placé suos le contrôle deicrt d'un salarié de qlitoaiuciafn supérieure. Le psote cmprptoe très peu, voire aucnue autonomie.

Les csonaeaisncs meiss en oreuve cnrrnsoppeedot à celes aiquescs nnemralemot au crous de la scolarité obtiolirage ou à une puatirqe suffisante.

Le taavivv est caractérisé, seoln le cas, par l'exécution d'opérations :

- ficales et élémentaires, n'imposant pas une régularité cneotammst liée au rmythe d'une machine. Le tmeps d'adaptation au ptsoe est de l'ordre d'une demi-journée de tvariail ;

- smilpes ou répétitives. Ces truavax requièrent une citraene atniteotn et, lorsqu'ils snot effectués sur mcnihae ou dnas une lgnie de poiudtrcon ou de ceinioondtnemnt complètement mécanisée, snot liés au ryhtme de la mahicne ou de la ligne. Le tpeps d'adaptation au ptsoe est de l'ordre de 2 jours de tiavarl ;

- drseeivs ne nécessitant qu'un cateirn entraînement, nmaentmot aux mdeos opératoires, une puls gndare aotenttn et un suvii de l'exécution en roiasn de la cnbmaiooisn et de la ssoceciusn d'opérations variées. Le tpmes d'adaptation au psote est de l'ordre d'une smianee de travail.

L'exercice d'activités peotvellanys au sien de la catégorie, l'ancienneté dnas le ptsoe ou enroce l'exercice d'une spécificité particulière dnas le pstoe snot pirs en cmpote à l'embauche ou puor une promotion.

Exemples de petsos

Ouvrier de cvae

Effectue des tâches cutaoens et des taruvax élémentaires dnas les chais. Exécute des opérations nécessitant une msie au cranout smramioe et n'exigeant pas de ceccasnniaons particulières ni de qicatfolauin professionnelle.

Tâches : vdenagnes : qai de réception des aotrprs de riianss ou de moûts, décuvage, évacuation des marcs. Cihas : lagave des cuves, râpage du tartre. Etrinteen : propreté et lgvaae des sols. Mtutiaonenn : gragebe de caisses, catrons ou ature eblamgale aevc l'aide, le cas échéant, d'engins de mtniaunteon mlaunlee ou mécanique.

Ouvrier de cenondtiminnoet mtanotaurinrinnee

Exécute des truavax élémentaires et des opérations répétitives nécessitant une aapaotdtin ou une msie au couarnt très samirmoe et n'exigeant pas de cosincanesans particulières.

Tâches : pircaptie à la rncseaoacnins de la verrerie, à la manutention, au lavage, au remplissage, à l'étiquetage, au bouchage, au débouchage, au clpausgae de boleaultis ou atures cetntanons (perdus ou consignés) dnót le cednoinnmeotint n'est pas lié au rythme d'une chaîne d'embouteillage. Il pptiacrie à la msie en caisses, en cartons, en derivs ebgmlaales de vnis conditionnés. Puet être affecté au manogte et au rsmieglsapae d'emballages (bag in box, cubitainers, etc.).

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : aide-conducteur

Assure la svarleincue aevc ivrntteneoin de cioudtne de la chaîne snaviut un clyce déterminé constitué par la camoniosibn et l'enchaînement aoutmutqiae ou semi-automatique d'opérations disreevs pfratneaeimt définies. Eutceffe des tvaaux étroitement liés au rmyhte de la mnhaie nécessitant une atnetiton soutuunee et un contrôle qausi permanent. La tnuée du potse n'exige pas de cesianosncans particulières mias une fmiooatrn de ctuore durée complétée par un ctaeirn entraînement aux meods opératoires. Les tâches imuipnqelt dnas l'ensemble des eotffrs pyseihuqs et une bnone dextérité. Eells entraînent une carneite fiuatge nerveuse.

Tâches : ataoticffen sur une mnihace csonapomt la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des butleielos ; msie des buetolels en caisses, cranons ou sur palettes.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : couducentr de mnichae slpime

Assure emetseslneinlet une ftonocin de sanlvreilt saervnt sur une chaîne réalisant une opération smpile d'embouteillage. Les tâches reestnt limitées à des opérations élémentaires et généralement répétitives nécessitant une atoapidtan ou une msie au crnuat très srmimaoe et n'exigeant pas de caasnsoneis particulières. Dnas la pualrpt des cas, le psote ne seumot pas le salarié à un eorfft pqhisuye réel ni à une gdarne tiesnon nerveuse.

Tâches : aepeonvnipmsnorit en matières sèches, surveillance, ctiudnoe (type marche-arrêt), itteionrevnn en cas d'aléas de fneinnmcoentot (blocage des matières sèches ou des bouteilles), ettireenn carnout (nettoyage, gsiasrage simple), tuene nramoe du poste.

Agent de ngtaeoty

Effectue des travuax cntauors de ngetytoae et de propreté.

Tâches : noyeatgte et etrtenien des luaox et des abords.

Agent de sécurité-veilleur de niut

Assure de juor ou de niut la scireallvune des locaux, la silaleunrve des entrées et seoirs du personnel, du pbulic et des mransdhcaies et donne des reneegtmmniess srioemms puor oetinner le visiteur. Diot fraie puevre d'une crniaete iiviatitne dnas le dmanoe de la sécurité et rned cpotme des mneoemvtus suspects.

Tâches : etriregsne les entrées et sorties. Gangrdiaene des locaux. Vieuller de niut effctnauet la suvlleirnace des lcoaux au moeyn de rondes.

Coursier

Transporte des plis, demntucos et pettis clios dnas et à l'extérieur de l'entreprise. Exécute des opérations nécessitant une msie au caunrot soiarmme et n'exigeant pas de coieasncsnas particulières ni de qiitoflcauan professionnelle.

Tâches : fiat les coruess à l'intérieur et à l'extérieur des lcoaux au porfit des différents services, duiistbre et ramssae le courrier, arusse la laiosin etrne les services.

Catégorie II. - Oeurvirs et employés qualifiés

Définition générale : le trviaal est caractérisé par l'exécution, en aclaitioppn de csngois vealebrs ou écrites lnaiasst une pcale à des iainviteits limitées, de taruvax qualifiés reavnelt d'une bnnoe csonnsicanae du métier.

Ce naievu de csicannosnae puet être anteitt siot par la vioe scalroie (CAP), siot par la fooramitn pnfeirsolenosle cunotine ou une expérience pneoofllrissnee équivalente.

Le salarié est appelé à almpiccor siot des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue de résultats à obtenir, siot des opérations caractérisées par luer variété et luer complexité.

Il est généralement placé suos le contrôle d'un salarié de qactfuioalliin supérieure. Le salarié dssoipe d'une ciaenrte aionomtue dnas son poste. En cas de nécessité, le repemelnmact du salarié par une atrue prosenne de l'effectif ne diot pas pseor de difficulté.

Le tiraval est caractérisé par :

1er nejavu : l'exécution d'opérations variées rmeleanietvt complexes, rlevnaet du métier ou iinmlaupqt attention, habilité et une cteniare initiative. Le triaavl comotpre également l'exécution d'un ccyle d'opérations se cinmnaobt et s'enchaînant ernte elles de façon cohérente ou d'opérations particulières de difficulté équivalente. Le taarvil nécessite des cncnessainaos pnirsenfoellseos et est, en outre, caractérisé par la possibilité de contrôle immédiat de conformité d'après les directives. Le tmeps d'adaptation au ptsoe est de l'ordre de 2 smaeines de travail.

2e nejavu : l'exécution d'opérations cxpmloees d'un métier maîtrisé enxgeiat des cnesnsaiocas pierolnefsnsneols approfondies. Le tavairl est également caractérisé par la rrehcehe et l'obtention de la conformité. Le tpmes d'adaptation au potse est de l'ordre de 3 sinemaes de travail.

L'exercice d'activités peotvlylanes au sien de la catégorie, l'ancienneté dnas le ptsoe ou enore l'exercice d'une spécificité particulière dnas le pstoe asnii que la capacité à trasetrntme à un atrue salarié les compétences spécifiques du pstoe snot pirs en cpotme dnas l'attribution du nviaeu à l'embauche ou puor une promotion.

Exemples de pesots

Aide-caviste

Effectue s'ot des tvaux catourns dnas les chais, s'ot des tvaux nécessitant une qualification acquise par une formation préalable ou une pratique suffisante. Doit être capable de tervialalr suel ou en assant un salarié puls qualifié. Doit être apte à établir un corpus des opérations qui lui sont confiées un coix ou un repérage et d'exécuter les consignes reçues. Assure la conduite et l'entretien courant lorsqu'il travaille sur machine. S'agit de la conduite des canoans ou de l'apprentissage d'un métier, les tvaux nécessitent une période d'adaptation satisfaisante complétée si nécessaire par une formation adaptée. La qualification est acquise par une formation adaptée. La qualification est acquise par une formation adaptée. La qualification est acquise par une formation adaptée.

Tâches : intervenir sur divers matériels, appareils ou équipement utilisés pour la réception des vins et des moûts (ponts bascules, balances peseuses, réfractomètres, égrappoirs, fouloirs, égouttoirs, pompes à vendanges, ou autres matériels de vinification (pressoirs, tapis à moûts etc.). Au niveau du sagittaire et de la conservation des vins, il effectue le remplissage et le sagittaire des fûts, muids, foudres, ceves et amphores. Il participe aux opérations de vinification, d'enrichissement, de soutirage et de vieillissement des vins.

Remueur

Effectue des opérations de remuage à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Travaux nécessitant une formation spécialisée et une bonne dextérité. Doit être capable de faire détacher de la paroi des bouteilles les dépôts formés par la présence de mousse en bouchant les bouteilles au dégorgement. Doit être capable de remuer au moins 20 000 bouteilles par jour. Tâches : s'occuper de la mise en bouteille des vins placés sur le plateau par la poutre en donnant une série d'oscillations de droite à gauche et de gauche à droite et faire siffler à la bouteille une rotation sur elle-même puis un relèvement lent à la fin de l'opération.

Dégorgeur

Effectue des opérations de dégorgement à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Doit être capable d'éliminer les lies déposées dans le goulot de la bouteille après une prise de mousse par la méthode champenoise. Travaux nécessitant une formation spécialisée et une bonne dextérité. Un ouvrier expérimenté dégorge 1000 bouteilles par jour.

Tâches : procède au dégorgement sur un entonnoir placé sur un récipient de récupération entraînant une libération de gaz carbonique.

Conducteur d'appareils de traitement des vins

Effectue sur les appareils appropriés des opérations de traitement des vins. Les travaux exigent des connaissances professionnelles acquises par une pratique professionnelle du métier ou par une formation initiale et / ou professionnelle complétée à un niveau V de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : opérations sur les moûts et les vins tels que enrichissement, concentration, thermovinification, polyfiltrage, réfrigération, centrifugation, pasteurisation, édulcoration, acidification, etc.

Cariste peitesalut

Transporte dans les caves les machines qu'il réceptionne, charge, déplace et range. Son métier se caractérise de celui de magasinier. Doit être titulaire du certificat d'aptitude de conduite en sécurité (CAGES) obtenu soit en formation initiale (CAP ou SEP logistique), soit en formation continue. Est responsable de l'entretien courant de son engin.

Tâches : conduite des chariots automoteurs de manutention à neutrodur porté sur roue à l'élévation, au gavage, au sagittaire et au soutirage sur des chariots de chargement de produits de toutes natures.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régulateur de machine

Effectue sur le poste d'une machine complexe les mêmes opérations et les mêmes tâches que le conducteur de machine simple tout en étant apte à procéder, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation suffisante. La qualification est acquise par une formation adaptée ou à une expérience équivalente.

Tâches : intervenir sur une machine complexe la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles, mise des bouteilles en caisses, cotons ou sur palettes) et intervenir dans la conduite et le réglage de la machine.

Aide-laborantin

Procède, sous le contrôle d'un technicien de laboratoire ou d'un oenologue, aux divers travaux de laboratoire nécessitant une habileté et une pratique. Fait des cultures élémentaires à partir de cultures qui lui sont données. Est titulaire du CAP ou du SEP de la spécialité.

Tâches : pesée, utilisation d'appareils simples de mesure (thermomètres, manomètres etc.), analyses simples, montage et entretien d'appareils simples.

Ouvrier de manutention

En application des consignes reçues et dans le respect des règles de sécurité, participe dans les limites de ses possibilités, seul ou avec l'appui et sous le contrôle du responsable de maintenance, à la maintenance des lignes d'embouteillage, des équipements de conditionnement et matériels du chai. La qualification est acquise par une formation initiale ou à une expérience équivalente.

Tâches : participe à la maintenance et au dépannage du matériel et des installations en électricité et automatique et de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage.

Magasinier

Gère et distribue des produits finis et pièces détachées. La qualification est acquise par une formation initiale ou à une expérience équivalente.

Tâches : participation des opérations conformément aux listes et fiches d'articles auprès des fournisseurs. Réception des marchandises et contrôle à l'arrivée et magasinage en respectant les règles de stockage.

Gestion des mouvements de stocks. Établissement de l'inventaire. Assure le suivi des services. Responsable de la propreté du magasin. Respect des règles d'accès.

Agent d'entretien général

En application des consignes reçues et dans le respect des règles de sécurité, assure l'entretien et les réparations des équipements de l'entreprise. La qualification est acquise par une formation initiale ou à une expérience équivalente.

Tâches : exécution de travaux de maçonnerie, peinture, plomberie, vitrerie, électricité. Assure divers travaux périodiques des bâtiments et de ses abords (chaufferie, parking, espaces verts, etc.). Assure le suivi de son matériel d'outillage. Responsable des interventions effectuées.

Employé de caveau

Effectue des travaux courants au caveau de vente. Travaux ne nécessitant qu'une formation sommaire. Doit avoir une bonne présentation, posséder des connaissances générales sur le vin, savoir le faire déguster, et connaître les produits élaborés par l'entreprise. Participe aux événements et à l'établissement des tiers de mouvement journaliers de production et de consommation au niveau V ou expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation des produits, accompagnement et mise en place du magasin, remplissage des récipients, préparation des commandes, entreein général du caveau. Effectue les entrées et délivre les tickets de caisse, établit les triers de moemnevt nécessaires au déplacement des vins sous l'autorité et le contrôle de sa hiérarchie.

Assistant commercial

Assiste et seconde l'animateur de vente. La qualification requise est de niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : présentation et promotion des produits, prospection, prise de commandes.

Employé de bureau

Exécute des tâches élémentaires de bureau et de secrétariat n'entraînant généralement qu'un minimum de responsabilités dont la compréhension ne demande que de simples connaissances et dont l'exécution ne requiert qu'une bonne maîtrise au courant. La qualification requise est de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : transcription manuscrite ou sur support informatique d'informations, assemblage de notes ou de brouillons divers, classement de dossiers, teneur du courrier, archivage.

Hôtesse ou anquet d'accueil, standardiste

Reçoit les visiteurs et les oriente vers les différents services de l'entreprise de service en permanence un service téléphonique, assure les communications, répond aux renseignements de sa compétence. La qualification requise est de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : réception des appels et accueil des visiteurs. Préparation de courriers, traitement des courriers (réception, envoi et adressage divers).

Secrétaire

Réalise des tâches de secrétariat par ordinateur (lettres, rapports, documents) avec une bonne qualité de présentation et une orthographe convenable, à partir de sources écrites ou imprimées, notes en steno et transcription des textes dictés. La qualification requise est de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : courriers, participation aux travaux administratifs (réception, envoi et adressage divers).

Aide-comptable

Travaille sous la responsabilité du comptable ou du directeur. Tient les états relatifs aux opérations comptables. Assure les écritures. S'acquies de divers travaux de comptabilité. La qualification requise est de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : gestion de l'échéancier des factures fournisseurs et préparation de leur paiement. Préparation et classement des factures clients. Classement des pièces comptables par rubriques. Gestion et suivi des comptes bancaires. Gestion du personnel (paie, absences, heures supplémentaires etc.). Fourniture des renseignements (MSA, caisse de prévoyance et de retraite, etc.). Transmission des triers de munition et suivi.

Gestion des relations de la comptabilité matières. Gestion des associés coopérateurs (adhésion, parts sociales, rémunération des apports, etc.).

Préparateur de commandes

Prépare des commandes destinées à l'exportation ou sur le marché intérieur. Assure l'ensemble des tâches liées à l'expédition des commandes et de la gestion qui les

accompagnent. Sa qualification requise est de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : à partir des instructions reçues, préparation des commandes pour les clients en vue de leur expédition. Recherche des points de vente, groupage, classement des lots. Respect des formalités.

Chauffeur-livreur

Effectue des livraisons pour le compte de l'entreprise.

- chauffeur VL titulaire du permis B : effectue des livraisons ou des courses sur véhicule léger à l'extérieur de l'entreprise sur des circuits divers ;

- chauffeur-livreur VL ou PL titulaire du permis B, C ou CE, transporte le vin en vrac en camionnette ou déjà conditionné en fûts ou en outillage sur pelettes suivant les instructions données. Assure l'entretien de son véhicule en bon état de marche et assure seul ou avec l'aide d'un coconduleur le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées. Il est responsable du matériel en bon état de la camionnette et de sa répartition quantitative. Peut être appelé à effectuer des encaissements, des passages lors de descentes dans un rayon de plus de 200 km, des « tournées » impliquant, le cas échéant, en plus de la livraison et de l'encaissement la prise de commandes auprès des clients, d'effectuer des livraisons FMIO au FOCIS selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Catégorie III. - Ouvriers et employés hautement qualifiés

Définition générale : le travailleur est caractérisé par l'exécution de travaux très qualifiés impliquant une grande responsabilité et engageant la maîtrise en matière de connaissances particulières des procédés élaborés et du cycle de production, des équipements ou des procédures techniques et administratives. Le métier est complètement maîtrisé et le salarié connaît le mode d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat. Le travailleur est également caractérisé par l'établissement ou la rédaction de documents sous la forme requise par la spécialité. Le travailleur peut jouer un rôle d'entraînement, d'assistance et d'information.

Le niveau des connaissances requises est celui du brevet professionnel, du certificat de qualification professionnelle ou de la spécialité ou du baccalauréat. Ce niveau peut être atteint par la voie scolaire, la formation professionnelle continue, ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est placé sous la responsabilité d'un responsable de qualification supérieure. Le relèvement du salarié nécessitera une formation particulière au poste si le remplaçant ne possède pas les connaissances spécifiques du poste. La connaissance du poste permet au salarié de maîtriser le savoir-faire lié à ce poste.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 mois de travail.

Le travailleur est caractérisé par :

1er niveau : l'exécution d'un cycle d'opérations complexes de production ou de travaux techniques ou administratifs de difficulté équivalente, il peut également l'exécution, de manière autonome et selon des protocoles déterminés, de l'ensemble des travaux du métier. Attribue et effectue d'initiative les tâches nécessaires.

2e niveau : l'exécution, de manière autonome, de travaux faiblement qualifiés à un haut degré d'initiative. Tout en assurant son travail, le salarié peut être amené à assister le collègue du travail d'une petite équipe (maximum 5 salariés), sans assumer les responsabilités hiérarchiques d'un anquet de maîtrise.

Le travailleur exerce, simultanément ou séparément, une gamme de compétences relevant de la catégorie précédente et doit être reconnu par les services de l'appréciation du caractère « hautement qualifié » du poste pour le 1er niveau. De la même manière, l'appréciation du caractère « hautement qualifié » doit être reconnue lorsque, du fait de l'effectif, le salarié dispose d'une autonomie de fait en raison de l'absence de supérieur hiérarchique. L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste, les connaissances spécifiques au poste acquises par l'expérience ou qui sont d'une

complexité liée aux moyens utilisés ou aux conditions d'exercice du poste ainsi que la capacité à transmettre à un autre salarié les compétences spécifiques du poste soit par écrit ou par la transmission de l'expérience au nouveau ou pour une promotion.

Exemples de postes

Caviste

Réalise l'ensemble des opérations d'élaboration, de conservation et de triement du vin ainsi que d'entretien et de maintenance des équipements, seul ou en assistant un salarié qualifié. Effectue des travaux de maintenance des machines et des installations par une formation initiale et/ou par une formation continue validée par le certificat de qualification professionnelle CQP « Cavière », reconnu de niveau IV.

Tâches : effectuer le travail donné par le chef caviste, le maître de cave ou la directrice commerciale l'organisation des vendanges, la conduite du processus de vinification, la surveillance des vins, la dégustation, l'entretien des locaux et des matériels, l'enregistrement des opérations, les travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, l'animation et l'encadrement des saisonniers.

Electromécanicien

Doté d'une formation d'électricien, intervenir en qualité de mécanicien sur divers appareils pour assurer leur entretien ou effectuer des réparations courantes à partir des diagnostics donnés et dans le respect des règles de sécurité. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assurer le dépannage dans le domaine mécanique, électrique 1er degré et soudure. Assurer le suivi de son matériel d'outillage et assurer la gestion des opérations d'entretien effectuées.

Agent d'accueil clientèle et / ou vendeur au caveau.

Participe à la vente des produits et met en place des animations favorisant la promotion de l'entreprise et de ses produits afin de promouvoir les ventes. Son intervention nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances sur les vins et un savoir-faire au niveau de la dégustation.

Il assure l'agent de maîtrise ou le cadre assure les responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : anime des activités touristiques autour du caveau (valorisation du patrimoine vitivinicole, visite des chais, horticole locale, développement des liens avec l'activité économique locale). Participe à l'animation de séances de dégustation. Développe les ventes au caveau. Veille à la logistique du caveau. Accueil de la clientèle, présentation, dégustation, promotion et conseils d'achat des produits aux clients. S'assure du bon fonctionnement et de la mise en place des produits dans le caveau, effectue les pesées de commandes et exécute leur préparation, veille à l'approvisionnement et à la tenue des stocks. Effectue les étiquetages et le rattachement de la comptabilité de la caisse, participe à l'établissement de la comptabilité matières et des tirages de mouvement nécessaires aux déplacements des vins. Veille à la décoration et à la propreté du caveau.

Secrétaire spécialisé

Rattaché à la direction ou à un cadre d'un service spécialisé de l'entreprise, réalise des travaux de secrétariat en relation avec les activités de ce service. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaux de secrétariat exigent un niveau de spécialisation dans des domaines tels que gestion du personnel, réglementation vitivinicole, commercial, export, qualité, hygiène et sécurité alimentaires, logistique, secrétariat de direction.

Assistant planning, commercial et logistique

Fait l'interface entre la production et la livraison. Sa qualification

professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : planifier le calendrier de production et déterminer les besoins de stocks des produits conditionnés. Commande, gère et suit les stocks des matières sèches en l'absence d'un responsable des approvisionnements. Participe aux inventaires. Effectue les commandes et en assure la bonne exécution en relation avec les transporteurs. Effectue les livraisons. S'occupe de l'expédition des échantillons aux clients.

Chef de poste

Supervise sur un poste de la chaîne le fonctionnement d'une machine complexe ainsi que le travail des agents de production ou des conducteurs affectés à cette machine. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation spécifique et une bonne maîtrise. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : veille sur un poste de la chaîne au bon fonctionnement de cette dernière et à la conduite des opérateurs postés et procède, en cas d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne.

Agent ou technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement

Apporte des conseils techniques auprès des viticulteurs au niveau du vignoble selon le cahier des charges de la coopérative. Effectue des analyses chimiques et biologiques, édite et commente les résultats au responsable. Participe au contrôle qualité des produits et commente les résultats au responsable. Met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. Met en œuvre les techniques d'élaboration et de gestion des déchets respectueux de l'environnement. Il assure l'agent de maîtrise ou le cadre assure les responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : réalisation d'analyses et traitement des résultats. Mise en œuvre des procédures de contrôle qualité et la traçabilité des produits. Mise en œuvre des procédures de sécurité et d'hygiène alimentaire (HACCP, ce guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin). Intervient dans les démarches de certification. Mise en œuvre de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, fonctionnement et maintenance des équipements, prévention et traitement des nuisances (odeurs, bruit, déchets agricoles qu'effluents).

Technicien maintenance

En application des instructions reçues dans le respect des règles de sécurité, assure la maintenance des lignes d'embouteillage et des équipements de vinification. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure la maintenance et le dépannage du parc machine et des installations en électricité et automatisme. Assure la gestion des opérations d'entretien par la rédaction de fiches de travail et mise à jour des schémas électriques après intervention. Il participe à la maintenance et au dépannage de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage. Il participe à la formation du personnel et à la sécurité.

Catégorie IV. - Techniciens et agents de maîtrise

Définition générale : il exerce son activité à partir d'objectifs spécifiques à atteindre à court terme, de programmes et d'instructions précisant les modalités d'organisation et les moyens dont il dispose. L'agent de maîtrise est responsable de l'activité assurée par le personnel relevant des niveaux I à III. Il assume une responsabilité de commandement ou de supervision du personnel. Son intervention requiert la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques. Il interprète les instructions complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les opérations nécessaires. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe. Il peut être associé aux études d'implantation et de mise en œuvre des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à

l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Son pérennité est diablement apparue dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le déroulé de travail.

Le technicien exerce des responsabilités équivalentes en raison de sa compétence technique, administrative, comptable, ou commerciale et de l'autonomie inhérente au poste quant à l'exécution des tâches à accomplir.

Le travail exige de l'esprit d'initiative, une habileté consommée et du dynamisme. Son rôle est de prévoir le régime de son temps de travail. L'agent de maîtrise ou le technicien est responsable des ouvriers et employés et équipes dont il coordonne les travaux.

Les connaissances de base sont en outre complétées par une formation du baccalauréat ou du BTS complété par une formation technique approfondie ou une expérience équivalente.

Les fonctions assumées sont les suivantes :

1er niveau : conduire, conformément à des directives précises, des équipes exécutives de niveau I, II et III, tout en participant concrètement au travail de son équipe. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes. L'agent maîtrise exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

2e niveau : assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de professionnels de niveau I, II et III, tout en participant concrètement au travail de son équipe. Il en organise le travail, s'assure du rendement, généralement sous les ordres d'un supérieur. L'agent maîtrise exerce des responsabilités de nature technique équivalentes. Elle est également à exécuter des travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et coordonne une part d'initiatives lui permettant d'exécuter au mieux les instructions reçues.

Exemples de postes

Technicien agricole vignoble

Assure des conseils techniques auprès des viticulteurs au niveau du vignoble. Etablit et exécute des tâches et travaux nécessitant des connaissances techniques définies, acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée de niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités. Le travail exige de l'esprit d'initiative, du dynamisme, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : conseille et coordonne le travail de l'encépagement, les pratiques culturales, la bonne exploitation des règles de production et d'apport des récoltes définies par la coopérative, les traitements phytosanitaires. Etablissement des chartes des vignobles au vignoble et suivi. Mise en place et suivi des actions de traçabilité et de sélection à la parcelle.

Agent technique et relationnel

Assure un rôle d'animation, d'écoute et de coordination entre la coopérative et les différents coopérateurs. Etablit et exécute des tâches et travaux nécessitant des connaissances techniques définies, acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée de niveau III ou à une expérience équivalente. Il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de communication et un bon contact avec les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : mise en œuvre de la stratégie et des orientations fixées par la coopérative en ce qui concerne les règles de production, la protection de l'environnement et l'adaptation de la production aux exigences du marché. Apuie techniquement et amont les différents coopérateurs dans les actions qu'ils entreprennent pour répondre aux objectifs fixés par la coopérative.

Technicien de chai ou chef cellier

Assure et supervise la bonne marche de l'ensemble des travaux du chai. Etablit des travaux exigeant de l'esprit d'initiative, du dynamisme et de la disponibilité. Il coordonne les travaux et

veille à la bonne exécution de ces travaux par les personnes de chai. Sa capacité doit résulter d'une formation professionnelle approfondie au niveau III de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : organisation des vendanges, conduite du processus de vinification, surveillance et dégustation des vins, entretien des matériels, organisation des opérations, travaux liés à l'enlèvement au stade de fermentation du produit, aération et échantillonnage des échantillons et des plans de chais.

Conducteur de ligne d'embouteillage, chef de chaîne

Supervise et coordonne toutes les machines et postes composant la ligne d'embouteillage et est chargé de la bonne marche et de l'entretien de la chaîne d'embouteillage. Assure et supervise la préparation et l'exécution des opérations liées, en amont et en aval de la chaîne, au bon fonctionnement de celle-ci ainsi qu'aux opérations auxiliaires et réglementaires qui y sont rattachées. Ses interventions exigent la connaissance d'un métier et nécessitent une période d'adaptation d'au moins 1 mois. La qualification requise est au niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : veille sur l'ensemble des postes de la chaîne au bon fonctionnement de celle-ci et à la bonne marche de la chaîne des postes et procède, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la chaîne, aux réglages nécessaires à son bon fonctionnement de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Décide et contrôle l'approvisionnement de la chaîne (produits et matières sèches), choix des emballages, contrôle la maintenance, tient le registre de conditionnement.

Technicien assurance qualité

S'occupe du contrôle de la qualité des produits élaborés par l'entreprise. En l'absence de responsable qualité, il est à la fois le pilote qui définit les actions, l'auditeur qui évalue le système qualité, le réalisateur qui applique les actions qualité, l'animateur qui anime les réunions. La qualification requise est au niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : tenir à jour les procédures de qualité, assiste le responsable qualité quand il existe, élabore, gère et assure la mise à jour des documents relatifs au système qualité.

Technicien ou agent qualité produit

Propose et met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. La qualification requise est au niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : anime et coordonne des actions auprès des viticulteurs coopérateurs concernant la traçabilité des produits depuis la parcelle jusqu'aux chais. Met en place les procédures de sécurité et d'hygiène alimentaire (HACCP, « Guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin ») et en assure le suivi. Animateur de l'entreprise dans les démarches de certification.

Technicien environnement

Met en place et contrôle les actions d'élaboration et de gestion des déchets résiduels de l'environnement. La qualification requise est au niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : mise en œuvre, contrôle, et suivi de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, formation et maintenance et maintenance des équipements, prévention et traitement des odeurs (odeurs, bruit, déchets artésiens qu'effluents).

Chargé de veille réglementaire (environnement, normes)

Collecte, analyse et transmet toutes les informations de nature réglementaire ou autre relatives à l'entreprise dans le domaine de l'environnement et de l'assurance qualité. La qualification requise est au niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : réception de données, travail avec les organismes spécialisés, transcription, analyse et synthèses des informations.

Responsable contrôle lrborotiaae

Conçoit, définit, organise et met en oeuvre les différentes procédures garantissant la qualité des produits. Prépare et anime les réunions relatives de ses compétences. La qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : superviser et assurer le contrôle des matières premières, des moyens de production et des produits finis. Participer à l'amélioration de l'organisation de la production et des équipements de production.

Responsable maintenance

Assure l'ensemble des travaux de maintenance préventive et corrective du parc des machines et équipements de l'entreprise en qualité, délai, sécurité et dans le souci de productivité. Il fait fonctionner de l'atelier. La qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : effectuer des travaux généraux. Mettre en œuvre des travaux neufs. Gérer du personnel de maintenance. Gérer et superviser des équipes de service. Participer à l'hygiène et à la sécurité de l'entreprise.

Animateur de vente

Fait connaître les produits de l'entreprise et convaincre les clients. La qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : présenter la clientèle, présenter les produits, perdre les commandes et assurer le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Mettre en place les actions de prospection auprès des clients, organiser des animations en clientèle et participer à l'implantation des linéaires. Travailler à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Proposer et mettre en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise. Assister le directeur dans les négociations avec les clients de la région.

Technicien commercial

Met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise selon les directives reçues. Doit posséder une bonne expérience professionnelle, faire preuve d'initiative et être disponible. La qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : prospection, démarchage et visite de la clientèle. Prise de commandes.

Responsable caveau ou magasin

A la responsabilité du fonctionnement du caveau. La qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation, dégustation, mise en bouteille et conditionnement des produits aux clients. S'assurer du bon fonctionnement et de la mise en place des produits dans le caveau ou magasin, gérer les stocks de vin et s'assurer de leur préparation, assurer le suivi de l'approvisionnement et de la tenue des stocks. Est responsable des opérations de comptabilité et de la comptabilité de la caisse, établit la comptabilité matières et les titres de mouvement nécessaires aux déplacements des vins, met en place et assure le suivi du fichier clients permettant de faire des démarches commerciales (mailing, promotions, etc.). Veille à la décoration et à la propreté du caveau.

Responsable logistique

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relatif de sa compétence (GMS, CHR, etc.). La qualification professionnelle est requise à un niveau III et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : effectuer des travaux de maintenance préventive et corrective des machines commerciales, la clientèle, présenter les produits, perdre les commandes et assurer le suivi des clients (Cgv,

facturation, retard de paiement et contentieux). Mettre en place les actions de prospection auprès des clients, organiser des animations en clientèle et participer à l'implantation des linéaires. Travailler à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Proposer et mettre en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur de la vente par correspondance. La qualification professionnelle est requise à un niveau III et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecter, vendre ou avec des arguments de vente ou des techniques commerciales, la clientèle, présenter les produits, perdre les commandes et assurer le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Mettre en place les actions de prospection auprès des clients, organiser des animations en clientèle et participer à l'implantation des linéaires. Travailler à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Proposer et mettre en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Assistant de direction

Rattaché à la direction générale ou à une des directions de l'entreprise, soutenir le directeur ou le cadre dans ses tâches administratives en raison de ses compétences techniques, administratives ou commerciales. La qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : travailler en étroite collaboration avec le directeur ou un cadre afin de mieux répartir le travail de travail et mener à bien les missions confiées. Travailler sur la préparation, l'exécution et le suivi de dossiers.

Comptable

Centralise les écritures comptables et établit les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexes) selon les principes et méthodes comptables. La qualification professionnelle est requise à un niveau III (BTS comptable) ou à une expérience équivalente.

Tâches : tenir les états financiers à la gestion comptable et à la gestion du personnel. Gérer des aspects des associés coopérateurs (apports, rémunération, comptes, solde, etc.).

Technicien informatique

Assure le fonctionnement du parc informatique, apporter son assistance et conseil aux utilisateurs. Sa qualification professionnelle est requise à un niveau III ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : participer à la mise en place du matériel, à l'installation des logiciels. Assurer les réseaux avec les prestataires, participer à l'administration du réseau, assurer l'assistance des utilisateurs et la formation des utilisateurs. S'informer sur les évolutions des technologies et proposer des solutions techniques, assurer le suivi du parc. Assurer l'exécution des sauvegardes, assurer la gestion du stock de consommables, préparer le budget de son service.

Responsable entrepôt

Gérer les stocks de produits finis et assurer le service des entrepôts. Son niveau de qualification professionnelle est de niveau III ou expérience équivalente.

Tâches : assurer la gestion de l'entrepôt par l'encadrement du personnel. Assurer le bon fonctionnement de la préparation des commandes et les expéditions. Assurer la gestion administrative de l'entrepôt par l'établissement des documents réglementaires, assurer l'application des consignes de contrôles définies par le système de qualité et veiller au respect des sécurités. Il veille à la bonne relation avec les clients et les transporteurs. Il veille à l'entretien des locaux et du matériel.

Catégorie V. - Ingénieurs et cadres techniques, administratifs et commerciaux

Définition générale : les fonctions s'exercent par rapport à la

politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise. Elles s'exercent par délégation de l'employeur et sous la direction, le contrôle et la surveillance du cosinelle d'administration. Elles réclament de l'usage des compétences techniques et des aptitudes à la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Les fonctions assumées requièrent sur le plan humain des qualités d'animation, de motivation et de cohésion d'adhésion. Elles s'exercent dans un cadre d'autonomie et réclament des triliés de l'innovation et la prise d'initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles. Les décisions prises sont prises en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité, les résultats de l'entreprise. Les résultats sont évalués en fonction des objectifs fixés. Leur responsabilité est de caractère apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail. Leurs temps de travail sont régis selon le cas par les articles L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les cadres et ingénieurs détiennent au moins l'une des trois conditions suivantes :

Condition de commandement et d'animation :

Exercice par délégation et sous leur responsabilité de fonctions de commandement et d'animation sur le personnel. Ces fonctions impliquent que le cadre ou l'ingénieur ait sous ses ordres et sous son contrôle le personnel qui relève de ses activités. Elles impliquent également que le cadre ou l'ingénieur fasse preuve de responsabilité à la direction en matière de gestion du personnel placé sous son autorité, l'accomplissement de travaux d'exécution n'intervient qu'à titre occasionnel. Ces fonctions doivent, entre autres, avoir pour objet l'amélioration de la qualité des prestations réalisées à l'intérieur de l'entreprise, dans le cadre des responsabilités de chacun. A cet effet elles ne sauraient être confondues avec la tâche de contrôle disciplinaire et de sanction privilégiée des tâches de formation, de conseil et de conseil.

Condition de technicité :

Exercice de fonctions techniques nécessitant une compétence étendue et exercée en jeu des responsabilités. Ces fonctions requièrent la maîtrise en matière de connaissances techniques attestées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent siot d'une qualification reconnue comme équivalente et acquise par la formation professionnelle, siot par une longue expérience professionnelle.

Sont considérées comme techniques les activités propres aux métiers du vin (de l'amont à l'aval), relatives au fonctionnement des machines et des installations et de leur maintenance, de la logistique, découlant des disciplines ou des techniques juridiques, économiques, sociales, administratives, commerciales, comptables, informatiques, électroniques et de sécurité alimentaire.

Condition de responsabilité :

Bénéficie d'une délégation de pouvoir dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue au sein de la prise de décisions engageant sa responsabilité personnelle. Les décisions prises ont des conséquences sur l'activité de l'entreprise dans un ou différents domaines. Elles engagent l'entreprise vis-à-vis des tiers, fournisseurs ou clients, des différents établissements ou du personnel.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice des fonctions de cadre ou d'ingénieur comprennent à ce titre sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou par un diplôme de l'enseignement supérieur du niveau de la maîtrise universitaire supérieures.

Peuvent être également classées comme cadre ou ingénieur les personnes ayant acquis, par des études postérieures ou par une longue expérience, une formation leur permettant d'exercer des fonctions nécessitant la maîtrise en matière de connaissances de niveau de cadre diplômé ou d'un ingénieur diplômé.

Exemples de postes

Responsable administratif adhérents (intrans, matériels)

Est responsable de l'activité administrative de la coopérative afin de satisfaire les besoins des différents coopérateurs au niveau des produits et matériels nécessaires à leur exploitation. Assure des fonctions techniques et commerciales nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Le titulaire exige des connaissances dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de négociation commerciale et de communication et un bon contact avec les fournisseurs et les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : évaluation des besoins, achats d'agroéquipement auprès des fournisseurs, négociation de contrats, organisation de la distribution auprès des viticulteurs, production des produits.

Responsable de cave ou maître de cave

Est responsable de la bonne marche de l'ensemble des travaux du cave. Effectue des travaux exigés de l'esprit d'initiative, du dynamisme et de la disponibilité. Est responsable de la discipline du personnel du cave dont il commande les travaux et veille à la bonne exécution de ces derniers. Sa capacité doit résulter d'une formation professionnelle correspondant au niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Selon l'importance du cave, le diplôme national d'oenologie DNO sera exigé.

Tâches : organisation des vendanges, conduite du processus de vinification, analyse et dégustation des vins, entretien des matériels, réglementation des opérations, travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, antioxydant et traitement des saignements et des pertes de chais.

Responsable éballeur et conditionnement

Assure le bon fonctionnement de la chaîne d'embouteillage, la mise en œuvre du plan de production et du plan de maintenance, contrôle la conformité des produits finis et le respect des procédures. Assure des fonctions techniques nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou une expérience équivalente.

Tâches : bon fonctionnement de la chaîne, respect des objectifs de qualité et de productivité, préparation et mise en œuvre du plan de production, contrôle de la conformité des produits, gestion des matières sèches, gestion du personnel poste, tenue du registre d'embouteillage et de la comptabilité matières des crûs. Travailler en étroite relation avec le maître de cave, le chef de cave ou le chef de cave ainsi qu'avec le responsable qualité et sécurité alimentaire, le responsable du service commercial et le responsable expédition.

Responsable achats et approvisionnement (produits oenologiques, matières sèches)

Est responsable de l'achat des produits oenologiques nécessaires à la fabrication et au traitement des vins ainsi que de ceux des matières sèches (bouteilles et aérateurs contenant, bouchons, étiquettes, crûs, etc.) nécessaires au conditionnement des vins. Assure des fonctions techniques et commerciales nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et / ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou une expérience équivalente. Le titulaire exige des connaissances dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de négociation commerciale et de communication et un bon contact avec les fournisseurs et de la disponibilité. Doit avoir une formation par rapport aux techniques nouvelles en matière d'oenologie et aux évolutions du packaging.

Tâches : évaluation des besoins, achats des produits oenologiques et matières sèches auprès des fournisseurs, négociation de contrats.

Responsable qualité et sécurité alimentaire

Met en place et gère le suivi du système qualité conformément aux exigences des normes et applique la politique qualité décidée par l'entreprise. La qualification sera obtenue à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : met en place et en gère le mode de salarisation du système qualité (audit interne). Gère les documents du système qualité. S'assure du bon fonctionnement des outils internes en contrôlant le suivi de leur réalisation par les auditeurs habilités ou en les entraînant lui-même. S'assure du maintien du niveau des activités internes. Gère les moyens de mesure, d'essai et de contrôle. Prend en compte les non-conformités et plaintes et met en place les actions correctives de non-réurrence. Assure l'interface du service qualité de l'entreprise avec les services qualité des clients et fournisseurs. Met en place et valide la méthode HACCP.

S'assure de la mise à jour des textes réglementaires et de leur application. Prépare et anime les réunions relatives de ses compétences. Assure la haute qualité du personnel. Veille à la bonne circulation de l'information.

Participe au renforcement de l'image et de la notoriété de l'entreprise.

Responsable Ressources Humaines

Assure la responsabilité et le fonctionnement du service avec son équipe. La qualification des personnes est assurée à un niveau II avec diplôme national d'oenologie DNO ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le suivi métrologique des appareils de mesure et le suivi des contrôles qualité. Participe à la gestion et à la formation du personnel, à la mise en place du système qualité du laboratoire.

Responsable hygiène et sécurité :

Met en place et gère les règles applicables dans l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. La qualification des personnes est assurée à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : fait respecter les priorités des activités d'hygiène et de sécurité. Évalue les risques inhérents à l'entreprise et procède à leur inventaire. Élabore le document unique. Met en place les mesures et moyens pour satisfaire les personnes et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Entretient toutes les actions pour former le personnel. Veille à l'aménagement des lieux de travail. Fait respecter le règlement intérieur.

Responsable Marketing et Communication

Rattaché à la direction, participe à la définition des stratégies de l'entreprise en matière de marque et de produit pour mieux répondre à l'attente des clients et des consommateurs. La qualification des personnes est assurée à un niveau II et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation marketing.

Tâches : assure des marchés, des foires et festivals des produits et services. Élabore le plan marketing. Assure avec les prestataires extérieurs la création des étiquettes et conditionnements. Fait des recommandations d'action en matière de prix, de distribution, de publicité, de promotion, de packaging, de relations publiques, etc. Participe au lancement de nouveaux produits.

Responsable de vente (GMS, circuits traditionnels, vente directe, exportation)

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relatif de sa compétence. La qualification des personnes est assurée à un niveau II et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, suel ou avec des agents de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retrait de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des actions en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Tient à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Prend en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable de développement (lancement produit nouveau, marque)

Assure de manière autonome la dimension opérationnelle du service marketing. Prend en charge le plan marketing et est responsable de sa mise en œuvre. Suivi des performances des actions menées. La qualification des personnes est assurée à un niveau II ou à une expérience équivalente et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce ou marketing.

Tâches : réalisation des actions visant à améliorer le fonctionnement du service et du client posé sur l'ensemble des réseaux de vente. Est à l'écoute des attentes clients et des besoins des réseaux commerciaux, assure la liaison avec les services commerciaux, aide à la définition de la politique tarifaire, fait des propositions pour le développement des activités commerciales, de produits nouveaux. Gère le budget alloué aux actions. Suivi des performances des actions menées par les outils mis à sa disposition.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise au niveau de vente par correspondance. La qualification des personnes est assurée à un niveau II ou à une expérience équivalente et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, suel ou avec des agents de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retrait de paiement et contentieux). Gère le fichier des VPC. Élabore des mailings. Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations. Tient à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Prend en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable de service (administratif, financier, comptable, informatique, ressources humaines, compétences adhésives)

Rattaché à la direction, assure suel ou avec l'appui de son équipe le fonctionnement du service qui lui a été confié et met en œuvre à partir de ses compétences la politique définie par l'entreprise. Sa qualification des personnes est assurée à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : organisation et animation du service. S'assure de la bonne exécution des opérations. Gère le budget.

Contrôleur de gestion

Participe à la mise en place du contrôle de gestion. Sa qualification des personnes est assurée à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : aide à la définition des procédures du contrôle de gestion, à la veille de leur cohérence et à leur mise à jour et à l'identification des écarts.

Responsable Logistique

Gère les flux de produits finis entrants et sortants de l'entreprise. Son expérience est assurée à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le bon fonctionnement de la gestion des flux de produits finis en réalisant l'interface entre la production et le client en tenant compte des exigences de la qualité de service due aux clients dans un souci constant d'optimisation des moyens et des coûts. Assure la planification des ventes en relation avec la direction commerciale en vue d'optimiser l'ordonnement de la production. Met en place les outils et les tableaux de bord nécessaires à la gestion de son service. Assure les relations commerciales avec les prestataires de services logistiques.

Cadres de direction

Définition générale : leur mission consiste à mettre en œuvre la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise et d'assurer la pérennité de cette dernière dans l'intérêt des associés coopérateurs et dans celui des salariés. Elle consiste également à assurer la bonne marche de l'entreprise. De ce fait, le cadre de direction participe à l'élaboration de la politique

générale de celle-ci et fait toute ptsoiropoin dnas ce sens.

Les fonctionnaires s'exercent sous l'autorité, le contrôle et la surveillance du chef de service ou du directeur général, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans le cadre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont confiés par délégation écrite du chef de service ou par subdélégation du directeur général.

Les fonctionnaires réclament de leur titulaire des compétences en matière économique, financière, administrative et technique. Elles comportent des fonctions de responsabilité sur le personnel, notamment en matière d'embauche et de licenciement.

Les fonctions assumées requièrent sur le plan humain des qualités d'animation, de motivation et de recherche d'adhésion.

Les fonctionnaires s'exercent dans un esprit d'autonomie et réclament du titulaire un esprit d'innovation et la prise d'initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles. Les décisions prises mettent en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité et les résultats de l'entreprise. Les résultats sont évalués en fonction des objectifs fixés. Leur performance est évaluée par le chef de service ou le directeur général de l'entreprise ainsi que dans le cadre de travail. Ce dernier doit expressément préciser si le cadre de travail relève de l'article L. 212-15-1 du code du travail en qualité de cadre ou de l'article L. 212-15-3 en qualité de cadre autonome.

Exemples de poste : directeur général, directeur, directeur adjoint, sous-directeur, chef de service.

Grille d'évaluation du niveau de l'emploi pour les catégories I, II, III, IV

Tableaux non reproduits-voir BO conventions collectives 2007-39

FORMATION ILIATINE	VIE POELSENROLNIFSE
3e collège, technologique, 3e d'insertion pnnioslsreolfee	Niveau VI
Seconde générale et technologique, scdnoee professionnelle, CPAA	Niveau V
Bac général, BTA, bac technologique, bac pnfsoisrnesl	Niveau III
BTS	Niveau III

Annexe III : Conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2007

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement dans les entreprises coopératives et les unions.

Elle s'applique au personnel d'encadrement dont les fonctions et qualifications sont définies à l'annexe II de la présente convention collective.

L'appartenance du salarié au personnel d'encadrement n'a aucun caractère automatique. Le caractère s'obtient après un examen de la situation personnelle de l'intéressé par le chef de service ou le directeur général de l'entreprise qui, à partir des critères définis à l'annexe II de la présente convention, apprécie et décide le caractère du salarié en tant que cadre. Au moment de l'embauche ou de la promotion du salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci doit contenir le caractère et définir les

Université

Niveaux II et I

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

Fiche d'entretien individuel fait en double exemplaire : 1 pour le salarié et 1 pour l'employeur

Complément à l'entretien individuel pour les salariés pouvant prétendre à l'échelon expert (Salarié ayant plus de 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même niveau conformément à l'article 2.2 de l'annexe 2)

Nom : ??? Prénom : ???

Nombre d'années de présence à l'échelon maîtrisé dans le même niveau et la même catégorie : ..???

Passage à l'échelon expert (Volet à compléter après 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même niveau)
Passage expert :

Oui ? Non ?

Si non :

Axe(s) de progrès souhaités pour l'obtention d'un passage à l'échelon expert

Formation(s) envisageable(s) afin d'atteindre l'objectif

Observations employeur

Observations salarié

Signatures

L'employeur ??? Le salarié ???

Fait à ???, le???

Joindre et les documents attachés à celles-ci.

Article 2 - Engagement

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Avant tout engagement définitif, le candidat devra se soumettre aux obligations légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie des diplômes et des attestations de stages et formations mentionnés dans le curriculum vitae.

Il pourra également être exigé du candidat un extrait du casier judiciaire.

L'employeur pourra exiger, avant toute embauche dans un poste de cadre déterminé, que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

1° La durée de la période d'essai des salariés en cratnot à durée indéterminée est fixée à 4 mos puor les cdaers techniques, afntrtaiimdis et cmriemocuax aïsni que puor les cerdas de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur puet eeiagvsnr un renlmelnouveet de ctete dernière, à cniodiott :
? que le rleemvluenuot siot prévu par le cronatt de taaivr ou la lrttee d'engagement ;
? de reescpetr un délai de prévenance de 1 mos ;
? d'obtenir l'accord écrit du salarié apcctaet ce renouvellement.

La durée du rvonumeleeeent de la période d'essai ne proura en acuun cas être supérieure à 2 mos puor les careds TAC et à 4 mos puor les crdaes de direction.

3° Les dposntsiiois des 3°, 4° et 5° de l'article 15 de la ceoninvton s'appliquent aux cadres.

Article 4 - Engagement définitif

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

1° Lros de l'embauche, un cnotrat de tivaraal est établi en dluobe eilxaperme signé des parties.

Ce denirer puet prévoir une période d'essai et son rmuvneeelelnot éventuel. Le cnrtaot de tviraal précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son naeivu et son échelon, son hrraioe de travail, sa rémunération asini que les divres agenvaats et aseiccorses du srliaae dnot il puet bénéficier. La dtae d'entrée dnas la coopérative est pirse en ctompe puor l'appréciation de l'ancienneté.

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

Un ou puerliuss duemconts écrits cnoenantt les ifrmtoinonas picirnlaeps rtaievels à la reloiatn de trvaial dnot un aivs cmpornatot l'intitulé de la cniatvonon clolcvetie nlotanaie des caeys coopératives et lreus uionns (IDCC 7005) et des aorccds apilelacbps dnas l'établissement aïsni que les modalités luer pttmeenart de les cutlsenor pnedant luer tmeys de présence.

3° En cas de mftdoiciiaon des cniioniodts de triaval nécessitant l'accord des duex parties, un ananvet au crnaot de taiavr est établi en double erxmpliaee dnot un rmeis au salarié.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Le sraalie et les acisocesers du siarlarie snot cuex définis par les clasues générales de la présente conintvoen collective.

Si la stuiotain économique s'y prête, la coopérative puorra octroyer, en sus, une prmie aunlenle de résultats s'ajoutant au sliarae de base. Cet intéressement, pneuremt facultatif, diot être lié à la réalisation d'objectifs préalablement déterminés par le président et le cnsoeil d'administration de la coopérative.

Article 6 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Tuot déplacement nécessité par des risnaos de serivce et entraînant des firas poferseslonnis exposés par l'intéressé droenna leiu à rsreboeummt ou idiietmnaosnn snaivut les citoiodnns définies à l'article 25 des clauess générales de la ctvoieonnn collective, l'accord d'établissement en vuuger dnas l'entreprise ou les citnnonevos particulières ertne les parties.

Article 7 - Priorité d'emploi

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

En cas de vcanace ou de création de poste, l'employeur frea d'abord apepl aux cnaidetrduas des cbollautroreas employés dnas l'entreprise et apets à ocpeur ce poste.

En cas de promotion, le carolaelbutor prruoa être suoims à la période d'adaptation prévue puor l'emploi qu'il est appelé à occepur anisi qu'à un stage de ftmoairon préparatoire. Dnas le cas où cttee aaitotapdn ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dnas son anecin pnoiimsnnteeot aevc son aicenn cfieefcinot ou dnas un epolmi équivalent ne saraiut être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation dvrea farie l'objet d'une letrte à l'intéressé.

Article 8 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

En cas de cmnneheagt de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les fiars de déménagement justifiés asini que les faris de vagoye du crade et de sa flimale (conjoint et pnneeorss à cghare vavnit hlteeuiamnlbet au foyer) snot supportés par l'employeur.

Si le crnatot d'engagement a prévu la possibilité du cehemnagt du leiu de travail, le ruefs par le cardé citonutse une rptuure du caotrnt à sa charge. Dnas le cas contraire, le cgnmenhaet du leiu de taviral non accepté par le salarié intéressé est considéré cmroe un lcnieniceemt et réglé cmome tel.

Ces dpiiotonsiss ne s'appliquent pas aux cerads appelés à friae un sgate préparatoire prévu aux aicelrts 2 et 7 anvat de rdnrjoeie le potse puor leeuql ils snot engagés ou promus.

Les cenhagmets de résidence hros de la Fcanre métropolitaine fornent l'objet de coarttns particuliers.

Article 9 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2012

Tout cdare qtatinut vloneoteanirmt l'entreprise puor bénéficier du doit à une piesonn de rrtaiete est tneu de reeptsecr le préavis fixé à l'article 27 de la convention.

Le pinot de départ du délai-congé se siute à la dtae où le salarié ntoiife à l'employeur sa décision.

A cotniodin d'avoir etfneeficvmt demandé la lioquiuidn de sa psieonn de vieillesse, le cdrae a dirot à une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de leeinmnicet calculée conformément aux dopnsosiiits de l'article 18 de la présente annexe.

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

La mise à la retraite du cadre par l'employeur inévitablement solennelle les conditions prévues au 2° de l'article 27 de la convention.

Article 10 - Retraite complémentaire et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

En matière de retraite et de prévoyance, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions de l'article 28 de la convention collective.

Article 11 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

En matière de durée du travail, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions des articles L. 3111-2, L. 3121-42 et L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail.

Article 12 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Le personnel d'encadrement bénéficie des congés annuels légaux et conventionnels tels que prévus par les articles 31 et 32 de la présente convention.

Article 13 - Congés de maternité

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Les salariés féminins bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives à la maternité.

Article 14 - Assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Le personnel d'encadrement sera obligatoirement assuré par l'employeur contre les risques d'accidents du travail et les risques professionnels auprès d'organismes habilités.

Le personnel d'encadrement dont les fonctions impliquent des risques particuliers, soit du fait de déplacements, soit du fait de l'exercice de fonctions spécifiques, bénéficiera d'une assurance complémentaire.

Nota : alicite suspens du par l'avenant n° 45 du 29 mars 2001.

Article 15 - Maladie - Accidents

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

En matière de maladies et d'accidents, le personnel d'encadrement est soumis et bénéficie des mêmes dispositions

que l'ensemble du personnel.

Toutefois le bénéficiaire du maintien du salaire pendant la période de préavis de licenciement ou de démission doit avoir exercé sa fonction pendant une année d'ancienneté dans cette fonction.

Délai-congé - Délai de prévenance - Licenciement

Article 16

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

1. Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé au salarié licencié un préavis de trois mois.

En cas de départ volontaire d'un cadre, ce dernier peut être tenu par l'employeur de respecter le même délai de préavis.

Tout licenciement doit être signifié et motivé par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

2. Paragraphe exclu de l'extension.

Article 16

En vigueur non étendu en date du 19 juin 1986

1. Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé au salarié licencié un préavis de trois mois.

En cas de départ volontaire d'un cadre, ce dernier peut être tenu par l'employeur de respecter le même délai de préavis.

Tout licenciement doit être signifié et motivé par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

2. L'employeur est tenu de respecter le délai de prévenance tel que prévu à l'article L. 122-3-8 du code du travail pour les cadres sous contrat de travail à durée déterminée.(1)

(1) Paragraphe exclu de l'extension.

Article 17 - Absence pour recherche d'un nouvel emploi

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Pendant toute la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission, le salarié est autorisé, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de six heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des bureaux de placement. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Ces heures d'absence sont intégralement payées au salarié

congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 18 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Indépendamment du préavis, tout salarié ayant travaillé pendant une période de présence effective dans la coopérative recevra une indemnité égale à un mois de traitement augmenté d'un tiers de mois par année au-delà de trois ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise ; le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est celui défini à l'article 47-3° des clauses générales de la présente convention.

Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

Le salarié ayant travaillé pendant plus de trois ans d'ancienneté bénéficiera des dispositions légales et conventionnelles.

Article 19 - Congé de formation et de recyclage 1

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Des congés spéciaux de formation préfixionnels seront prévus

Annexe IV : Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le problème de l'emploi est un problème national mais il se pose avec une particulière acuité aux régions à dominante agricole et en milieu rural.

Si une pénurie de l'emploi s'impose dans une société en mouvement, le monde agricole subit et subira dans l'avenir une situation sans commune mesure avec celle du monde de l'industrie.

Dans la compétition où se trouve engagée l'agriculture, la coopération doit, par son efficacité, empêcher un départ trop brutal des agriculteurs et des salariés agricoles de leur milieu naturel et éviter ainsi qu'ils ne viennent peser massivement sur le marché national de l'emploi.

Dans une économie où la production agricole est de plus en plus dépendante des dernières étapes de transformation et de commercialisation, la coopération, par sa vocation spécifique et son ancrage territorial, à l'opposé des entreprises purement d'autres finalités, assure et garantit un niveau d'emploi et d'équilibre tant aux salariés en place qu'à une future non négligeable des agriculteurs et des salariés d'abandonner leurs exploitations. Elle se doit d'être un élément de progrès à la fois pour ses producteurs, pour ses salariés et pour la région. C'est pourquoi il importe de définir et d'élaborer une politique de l'emploi propre à la coopération agricole.

La C.F.C.A. et la F.N.S.I.C.A. d'une part, les organisations de salariés d'autre part, sanitaires de la présente convention, s'attachent à résoudre les problèmes de l'emploi, en appliquant ce qui suit.

S'estimant concernées par ces problèmes, elles s'efforcent de garantir le plein emploi de chaque salarié par le biais de coopératives agricoles et des S.I.C.A. touchées par des mesures de fusion, absorption,

d'un commun accord entre l'employeur et le cadre.

Les semaines ou journées de formation proposées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;

- l'objet des congés de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;

- des congés exceptionnels ne pourront excéder un mois maximum par période de cinq ans ;

- ils doivent être pris pendant la morte-saison et pourront être répartis par fractions sur les cinq années ;

- l'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

(1) Les dispositions de cet article sont étendues sous réserve de l'application du livre neuvième du code du travail relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (arrêté du 20 août 1986, art. 2).

décentralisation, transfert ou abandon d'actif, changements de structures entraînant des licenciements.

Pour mettre en œuvre cette politique, elles s'informeront réciproquement et à tous les échelons, de l'évolution économique conjoncturelle et conjoncturelle en agriculture, et s'efforceront d'établir des prévisions de façon à élaborer les bases d'une politique de l'emploi. Elles utiliseront les structures existantes, en particulier le comité d'entreprise, et elles décident de créer des comités paritaires de l'emploi aux niveaux national et régional. Elles considèrent que le comité d'entreprise doit être tenu informé et consulté sur toutes les mesures de planification ou de négociations de structures impliquant des répercussions sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et qu'il doit être à même de formuler un avis motivé à ce sujet.

En outre, elles s'efforcent de garantir par la formation, le recyclage et le perfectionnement continu des salariés en fonction, ou de ceux faisant l'objet d'un licenciement ou de classement dans l'emploi.

Tout en tenant compte des difficultés que peut rencontrer chaque branche dans cette matière, elles s'efforcent de garantir que les effets des mesures de restructuration et de restructuration de structures impliquant des répercussions sur l'emploi des coopératives doivent être corrigés par des dispositions adéquates tant à la durée du travail et à la formation professionnelle que à la garantie du droit syndical et à la représentation du personnel.

(1) Le chapitre Ier de l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi modifie les articles 13 et 15 de la loi n° 30 du 10 juillet 1969, relative aux articles 8, 9, 10, 11, 12, 16 et 22 et introduit un article 27 bis dans cette convention. Les dispositions de ce chapitre s'appliqueront aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987 sous réserve que sionnet préalablement intervenues les mesures demandées dans le memorandum du 20 octobre 1986 signé entre

le C.N.P.F. et les confédérations scliaynes de salariés (art. 6 de l'accord nnaoatil du 11 décembre 1986).L'accord noanaitl du 11 décembre 1986 a été modifié par l'avenant n° 1 du 21 jiuin 1988 qui a été étendu par arrêté du 31 août 1988 (J.O. du 9 sbeetprme 1988).

Titre Ier : Généralisation des commissions paritaires de l'emploi

Article 1 - Commission nationale

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les ptreias snriiaegats décident de créer une cssoimimion prtariae naolnitae inrhenrtaecbs de l'emploi et ce, dnas un délai mxuimam de 6 mios à cotmepr de la sgitnruee de la présente convention.

Article 2 - Commissions régionales

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Il est cneveu d'instituer dnas teouts les régions dotées d'une fédération régionale de la coopération algrocie une csooimimion prtariae régionale irnbehaenctrs de l'emploi. Ctete msie en pacle srea réalisée dnas les 3 mios à ctepomr de la cositunottn de la fédération régionale de la coopération iavntenenrnt postérieurement à la snairugte de la présente convention.

La ciisomomsn piarrtaie nnatoliae de l'emploi inirctea à la création de csmioomnsis peratiaris régionales irebthnrcaes de l'emploi en lsaiaion avec les fédérations régionales de la coopération aclrogie et les strutrctues cesroedanopnrts des ogsanairtinos syndicales.

Article 3 - Composition des commissions

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les coiommnsiss peraiiatrs régionales iarthbeenrncs de l'emploi sorent composées de tlele srtoe que les oganiiairtsnos saincleds représentatives sanietrgias du présent acocrd et les brcnheas de la coopération agorlice et des S.I.C.A. snioet venelbalamt représentées par des prnseones dûment mandatées puor sttuaer sur les qtsonuies ierctnsis à l'ordre du juor et de la compétence diedtsses commissions.

Article 4 - Attributions de la commission nationale

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La csisomoimn priraitae nilonaate a puor aibtutirotn :

- de ptemetre l'information réciproque des ootrnaishigas saangreiits sur la satotiuin de l'emploi dnas la coopération agricole, glolnbeaemt mias assui par brahcens ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au corus des mios précédents et

l'évolution prévisible ;

- de papircteur à l'étude de meoyns de formation, de perfectionnement, de réadaptation psnololeierfsne etaxsnits ou à créer puor les différents neiauvx de qualification, de steurmote aux ptreias concernées ptneaoars et syndicales, anisi qu'aux piourvos plbicus les cocnuslnios de cet emeaxn et les onotiairntes qui en découlent ;

- de rcehheerr avec les pruvoios pcbilus et les ogiesmarns intéressés les monyes porpres à aerssur luer pnleie utilisation, luer apdotaitn et luer développement et de feorlmur à cet effet tetous obrtsoaviens et psotprooniis utlies ;

- d'effectuer tueots démarches uteils auprès des osenagirms plibcus de pcelmnaet en vue de cucoroinr au peecmalnt des jneeus taialruevls de la coopération qui seraniet amenés à perdre luer emploi.

La csoiismmon prtraiaie nialoante ihtebarenrncs de l'emploi dvrea pdrnere tueots intiaieivts utlies puor établir les losiians nécessaires avec les administrations, cismsoomins et comités ofiecllis anayt des attiutibnors en matière d'emploi, tles nemtnoamt que l'agence naliaonte puor l'emploi, l'association puor la froaiomtn peefsnirosnolle des autedls et les comités régionaux de la fomitoarn professionnelle, de la pmrootin silaoce et de l'emploi, ainsi qu'avec l'association Crpagooi et les fndos d'assurance fraoimton de la coopération agricole, en vue d'échanger les renseignements, en pctiuliaerr d'ordre statistique, dnot ils puroraeint dspeosir ou aiovr besoin. Elle rhrceeeerha luer coopération aux tâches qu'elle asusme et luer orfirfa sa collaboration.

Un ropprat diot être établi au minos amunnlleenet sur la siattiuon de l'emploi et son évolution.

Dnas un délai d'un an à ctmeopr de la dtae du présent aorccd et ultérieurement caqhue année, les oairnaingsots sinataiegrs se rcetnroeronnt puor exniaemr emlsbnee la staiuiton de l'emploi et firae le pnoit sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les csmsonmiios paaertiirs ireaerthncbns de l'emploi.

Attributions des commissions régionales

Article 5

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les cmomniisoss régionales ont puor aiirttotbun :

- d'examiner en cas de cessrmpooin d'effectifs entraînant des Inecciteeinms tueots les dinoospsiits setlicpsubes de corciounr au raelnemcsset des salariés licenciés, de piceparitr à l'étude des possibilités de rsaslmenceet dnas les auters coopératives du stecuer alrgioce dépendant de ctete région ou de toute aurte région loprmthie ;
- d'examiner les cooidintns de msie en orveue des mnyoes de firooatmn et de réadaptation qui punveet cibutenror à un rcmnseesealt équivalent, de friae tueots démarches uletis auprès

des pouvoirs publics ou des organismes dont l'action est stupéfiante de par les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs qui n'auraient pu être évités et de contribuer à cette mesure en outre ; maintenant l'expression des conditions dans lesquelles sont opérés les licenciements devra être faite dans les procès-verbaux des commissions régionales qui sont tenues à la commission nationale ;

- de permettre l'information réciproque des organisations saariennes sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole, géométrique mais aussi par ailleurs dans les autres secteurs ;

- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle exactes ou à créer pour les différents niveaux de qualification ; de contribuer aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elles contribueront à cet effet toutes les initiatives et propositions utiles ;

- elles établiront éventuellement à leur niveau territorial toutes les initiatives avec les commissions parties de l'emploi et avec les commissions régionales des organismes nationaux visés à l'article précédent (centres de formation de l'A.F.P.A., fonds d'assurance formation, comités régionaux de formation professionnelle, A.S.S.E.D.I.C., bureaux régionaux de l'agence nationale de l'emploi, etc.) ;

- les coopératives et S.I.C.A. devront, à l'occasion des commissions tripartites faites aux comités d'entreprise ou en leur absence aux délégués du personnel, transmettre à la commission paritaire régionale un état de la situation de l'emploi ;

- un rapport devra être établi au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans la région. Un exemplaire de ce rapport devra être envoyé au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche.

La commission paritaire régionale sera informée des licenciements collectifs envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel en auront eux-mêmes été régulièrement informés.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de la loi n° 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou séminaires considérés par elles comme présentant un intérêt pour la profession et renvoyer à partir de critères

définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique. Pour chacun des cours, stages ou séminaires ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Il appartient aux commissions paritaires régionales de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelques circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de quatre semaines, ou cent quatre-vingt heures, prévu à l'article 29 de la loi précitée et d'examiner dans ce cadre les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Article 5 bis

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les parties concernées par un licenciement collectif devront organiser une réunion à la réunion de la commission paritaire de l'emploi qui sera chargée d'examiner le problème posé.

Article 6 - Procès-verbaux

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le secrétariat de la commission paritaire nationale sera assuré par la C.F.C.A.

Le secrétariat des commissions régionales sera assuré par les fédérations régionales de la C.F.C.A.

Les secrétariats de la commission nationale et des commissions régionales de l'emploi devront rédiger et transmettre dans un délai maximal de deux mois les procès-verbaux de chacune de leurs réunions.

Les procès-verbaux des réunions des commissions paritaires régionales sont transmis dans le même temps au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche et des organisations nationales de salariés stagiés de la présente convention.

Article 7 - Périodicité

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les commissions nationales fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Titre II : Information et consultation du comité d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou

d'établissement. A cette occasion, des informations seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son atout et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les modalités de mise en œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel aux fonds nationaux de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des nouvelles technologies. Dans les entreprises ou établissements adhérents à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces modifications sont importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 10 (I) du présent décret et portera les adaptations nécessaires dans les délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet de licenciement pour raisons économiques ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés aux mêmes conditions que le comité.

Article 9

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins

dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les informations mentionnées à l'article 8 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément au présent article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

La direction devra, dans les délais indiqués ci-après, envisager toutes les dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne parait être évité.

I. - Dans les entreprises ou établissements adhérents à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction sera tenue de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement un plan d'adaptation qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 8 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- mesures particulières ;
- recours à des mesures de formation ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- information des salariés de l'existence de possibilités de reclassement et des possibilités de formation ;
- étalement dans les délais des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures spécifiques de traitement des problèmes particuliers des salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des personnes âgées ;
- en liaison avec les organismes concernés :
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles et personnelles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- adie aux départs veoniaortls ou anticipés et à la réalisation de poetjrs iedvniluids ;

- adie au retour au pyas d'origine ;

- msie en palce des srruetcuts adaptées destinées à inmferr et à cienloeslr les intéressés dnas le dmoinae de la friomtaon et à luer fciaietlr lreus démarches vis-à-vis d'organismes tles que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C.I.T.A., les A.S.S.E.D.I.C.... ;

- convtoenins aevc le fdons nnotiaal de l'emploi ;

- crntotas de cosvernion prévus au citaphre deuxième de l'accord noniaatl du 11 décembre 1986.

Les problèmes de coeisonrn des salariés doivent, en tuot état de cause, être évoqués lros de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement (1).

La dioirtecn mtrtea à l'étude, dnas les délais prévus à l'article 11 (II) les snsqtigueos rtvelaies au paln saocil que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et deonrna une réponse motivée.

Au-delà de la sndecoe réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 11 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la nictaooiiftn des lcnneeimntceis aux salariés intéressés ne puet innrveteir qu'après l'expiration des délais prévus aduit article.

II. Qules que sioent l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nborme de salariés sur lqueel prote le pjreot de leecnniemt puor riosans économiques, la doeictirn devra, dnas les cas non visés au peemirr alinéa du praahapgre I du présent article, dégager, dnas les leitimts des dsitpnoiisos de l'article 14 du crthpaie II de l'accord natoanil du 11 décembre 1986, les mneoy prnmateett la msie en ourve de ctotanrs de csnooirven précités et procéder à une epxiotrlaon aeintvtte des possibilités otffeers par les cnnoevntois d'allocations spéciales du fnods naitoanl de l'emploi dnas les ciidonnts prévues par le mémorandum du 20 orctobe 1986 signé enrte le C.N.P.F. et les confédérations syalindecs de salariés.

Luqsroe qu'il s'agira d'un lcnecemeiint collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, srea consulté à ce sujet.

(1) *Cet alinéa a été ajouté par l'avenant n° 1 du 21 jiun 1988 à l'accord noanaitl du 11 décembre 1986.*

Article 11

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

I. Lqusroe le prjeot de lenciemecint puor raoinss économiques prote sur moins de dix salariés dnas une même période de trtnee jours, le lcniiemecet de cucahn des salariés aynat au monis un an d'ancienneté doit, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure cratnopmot :

- une coinacvtoon de l'intéressé à un etnteeirn préalable, cttee cootvanioen étant siot adressée par lrtete recommandée, siot

reisme en mians propers cotrne décharge ;

- un eniterten dnas les ctinioonds prévues par l'article L. 122-14 du cdoe du tiavral ;

- un délai de spet juros enrte la dtae puor lulealqe le salarié arua été convoqué à cet eeteirntn et la ncftioiitan du leimcneniect ; ce délai est de 15 jorus en cas de lenemiicecnt idduiivenl d'un mbmree du presnol d'encadrement ;

- l'indication du ou des motifs économiques du lemneinicect dnas la ltetre prévue à l'article L. 122-14-1 du cdoe du travail.

Toutefois, lourqse les cnoitnidos économiques aurnot cdouint une esnrtpiere ou un établissement ajetstsui à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des lcnemiceinets puor roisans économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le tatol des lceieemntcis atniett le cihrfte de tnerte poseennrs sur six mios consécutifs, tuot nuoevau lniemciecent envisagé puor rionsas économiques dnas les six mios suivants, drvea être effectué selon les dosipnsiiois de l'article 10 (I) ci-dessus.

II. Lrsouqe le peojrt de linnimecect prtoc sur au monis dix salariés dnas une même période de tertne jours, un délai préfix mxaiaml diot s'écouler, à l'exception des cas de frcoe meajrue ou de ceiarscotcnnis économiques eecexlinonletps crmntopoaat un caractère d'urgence, etnre la noiitfictaon à l'autorité amdntartsiivie compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 9 et la nitoacitofin des leeincticmens aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- trnete jrous lroqse le nborme de lmetinececis envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

- quarante-cinq juors lsoruqe le nrobme de lencnecetmiis envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- saioxtne jorus lsruoqe le nbomre de limteenecins envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné noemntmt à pmerrette la tnuee d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Sinvaut les délais ci-dessus, cette snoedce réunion ne puet être fixée rstivmeeeeepnct puls de spet jours, qorztaue juors ou vingt-et-un juros après la dtae fixée puor la réunion prévue à l'article 8 (II).

Dnas les eesenprrtis ou établissements qui ne snot pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de ttntree jrous diot être observé, conformément à la diirevtce 75/129 du Coseinl des Communautés européennes, enrte la noafiictoitn visée au piemrr alinéa de l'article 9 du présent acorcd et la ntatooiicfon des lmeceitencnis aux salariés concernés.

L'autorité aadiitivmrnse compétente arua la faculté de réduire le

délaï applicable, puor les eipeesntrrs ou établissements où sirect innrevetü un aocrd clocltief ptnarot sur les coindtonis des licinmceteens et en pitraclueir sur craientes des ditpioinssos fgniaurt dnas l'article 10 (I) du présent accrod ou dnas llesueqs srnieeat appliquées les disptoisions d'une cviotonenn ou d'un accord colcetlif anyat cet objet.

(1) Cet aicrlte est étendu suos réserve de l'application des airtcles L. 122.14, L. 122-14.1 et L. 122.14.2 du cdoe du tvriaal en ce qui crnonee le prphagraae I, ainsi que de l'article L. 321.6 (1er alinéa) du même code, en ce qui concnree l'avant-dernier alinéa du pahraarpe II.

Article 12

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

D'un cmoumn arcocd ertne la ditiiercon et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le pjerot de lcnicmieeent puor rsinoas économiques prote sur au monis dix salariés dnas une même période de trtene jours, les difficultés éventuellement snuerevus au seujt de ce proejt au sien du comité d'entreprise ou d'établissement pouonrrt être examinées :

- siot au neviau utile le puls phocre pisbosle du leiu du licenciement, par les orianastogins sneiydcals d'employeurs et de salariés représentées aux ciiosmmsos peirtiaras régionales de l'emploi, en présence des représentants de la deriioctn et du pernnesol de l'entreprise ou de l'établissement concerné, asnii que, le cas échéant, des représentants des aoniatrinitdsms et onergmaiss aaynt à jouer un rôle en la matière ;

- siot par la ciomsosmin piaarrite régionale de l'emploi compétente qui, en vue de ctrionuebr à la rehcerce d'une solution, purora prednre touets dinoistoisps puor fliiceatr une réunion des petairs au niaveu clovnbene et porrua soicetillr la carllaooitobn des représentants des artnimaoiisdnts et osganmiers exerçant une mossiin dnas le dmioane de l'emploi, de la frtamoion ou du placement.

Cet emaxen s'inscira dnas les délais prévus à l'article 11.

Les onnsogaaiitrs sidaclnyes précitées et la cisomimson pttarraie régionale de l'emploi compétente doevrnt établir ernte elels une liosian stasfuinfe puor éviter tuot dubloe emploi.

Article 13

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Si des lniimtnececes clotcfiels puor rinsaos économiques n'ont pu être évités et pensot un problème de reclassement, les csmoimionss ptraeaiirs de l'emploi compétentes drvneot être siesias :

- siot d'un cummon acorcd etnre la dciiteorn et le comité d'entreprise ou d'établissement, siot à l'initiative de l'une ou l'autre de ces pterais ;

- siot Isoqrue le leenimeccint prorteas sur puls de dix salariés occupés dnas le même établissement (ce crhfife étant éventuellement calculé sur une période de tenrte jours).

Eells s'efforceront d'élaborer un paln cmoorptant des

prioptions de relacmsesent ou de foitrmaon en vue d'un rssmlneeeact à terme et tnaent ctptome des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si eells le jnuegt opportun, décider la citoontitsun de csoniimmsos d'intervention angssiast leaemlncot au niaveu le puls pochre pbillose du leiu du licenciement, réunissant des représentants des oiaoaansnigrts secyidnals ou des cmonossimis piteariras en cause, en fniaast aepl au crooncus des coopératives de la région, des représentants de tuoets aiminitodrnasts ou de tuos omrgineass tles que cuex énumérés aux actliers 4 et 5 spbeleitucss de cobrteunir au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du pornesnel licencié.

Ces csmimoions d'intervention, qui n'auront qu'une exiecsnte trrmepaoie dnas les lemtiis du mdnaat qui luer arua été fixé, eecrorxent un rôle d'animation, de coordination, de ciesnol et d'orientation.

Article 14

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Si une opération de fusion, de ccotnetrniaon ou de rrrstocetauruin cdinout à réduire les effectifs, ctete réduction diot être atteinte, dnas ttuoe la mreuse du possible, par le jeu des départs netulras ou volontaires.

Dnas ce même cas, lqosure l'entreprise a rrcueos à des muotatnis internes, elle diot s'employer à éviter que ces mtitonaus entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de posets de travail, par des aiotcns appropriées de réadaptation ou de fioramotn pnosferlonileess pnnaret de préférence la forme de cvntnioones pnrmaceutt aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 15

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Lorsqu'une epsnitrere a procédé à des mnutaitos itnntrees en vue de duiinmer le nrbone des salariés cmprios dnas un lceenmincicit ceitcllof puor rnisaos économiques et qu'il n'aura pas été poslisbe d'éviter un déclassement, l'employeur aesrusra au tleaavrlir déclassé le meainitn de son srlaiae antérieur pandnet une durée égale à clele du préavis qui lui serait abaiplpce en cas de lmcieinnect et au miiuumm pndenat :

- toirs mios puor les salariés aaynt puls de tiros ans d'ancienneté le juor où la moituatn penrd eefft ;

- qtarue mios puor les salariés aynat puls de cniq ans d'ancienneté le juor où la mtiotuan pnred eefft ;

- cniq mios puor les salariés aaynt puls de dix ans d'ancienneté le juor ou la maouitn pnred effet.

Article 16

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de srliaae d'au monis 5 p. 100 et s'il cptome au moins un an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après etiprioaxn du délaï prévu à l'article 15 et pndet les six mios suivants, une indemnité tormeaipre dégressive. Si l'employeur a clcnou aevc le

fonds nationaux de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des acclinoats tioearmpres dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les aactinlols topraeemirs versées au titre de la cnoitvneon passée avec le fonds national de l'emploi se sbnueustit aux indemnités tpaoreiers dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité tmeiarorpe dégressive est calculée, puor cahucn des six mios sauinvt l'expiration du délai fixé par l'article 15 pdnaet lueqel le slraaie antérieur est intégralement maintenu, sleon les petecgnoruas ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nuveoau sraiale :

Puor les deux pmieers mios sinavuts : 80 p. 100

Puor les troisième et quatrième mios suintvas : 60 p. 100

Puor les cinquième et sixième mios stauinvs : 40 p. 100

Le silaare à pdernre en considération est égal au douzième de la rémunération perçue au corus des duoze dererins mois, les heures supplémentaires et les perims eocnpxntileeels n'entrant pas dnas ce calcul.

Article 17

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

En cas de mtaotuin d'un salarié dnas un aarte établissement de la même entreprise, l'ancienneté dnas le nuvoel établissement est calculée en taennt cmptoe de l'ancienneté auisccqe dnas le précédent établissement.

Article 18

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

En cas de cnhgmeeat du leiu de taiavrll consécutif à une opération visée par la présente convention, la coopérative pdrenra à sa crahge peandt une durée de trios mios le supplément des fails de troprasant occasionné par ce déplacement. Les cnodointis d'application du présent altirce par des mneyos iuvddlinies ou cclftelios srneot précisées dnas un aroccd d'entreprise.

Article 19

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le salarié anyat fiat l'objet d'une miatuotn avec déclasserment au sien de l'entreprise bénéficiera d'une priorité de rleemssecnat dnas la même erniptrese au cas où un psote qu'il est cbaalpe d'occuper ddinreeviat vacant.

Article 20

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

S'il apparaît néanmoins que des licmeinetnces snot inévitables, et s'ils ne perontt pas sur l'ensemble du personnel, ou s'il y a échelonnement dnas le temps, l'ordre des lncemteienis est établi par catégorie de salariés de même qftiuciaailn professionnelle, après csoatitlounn du comité d'entreprise ou des délégués du poernsenl aeqxulus la litse nvmoaintie des salariés licenciés est communiquée.

A trtie d'exemple, la méthode snvaiute puraorit être appliquée

puor l'établissement de l'ordre des lneeitmeiccns :

1° A ttire de qualités prinloefnolssees : un nobrme de piotns évalué par l'employeur après ctotoaniusln des délégués du personnel, anlalt de 1 à 10 puor tenir cpmote de la veular plsonesferilnoe du salarié ;

2° A trtie de cgraehs de fialmlle : 2 pniots par pnsroene à chrgae ;

3° A titre d'ancienneté : 1 point par période complète de duex années de présence étant ennedtu que les aesnbecs puor casue de maladie, adeiccnt du travail, sverice mariliite et mobilisation, cotmpent comme tpmes de présence ;

4° Ces ptnois snot additionnés et les litmneceieics se fnot puor cqhuae catégorie de salariés en commençant par cuex qui tolatisnet le puls pteit nbmore de points.

Article 21

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

En cas de musrees de lceeiimncet résultant d'une opération de fusion, cnotocternian ou restructuration, le salarié qui a trouvé un noueul elopmi en crous de préavis porrua qutiter l'entreprise snas avoir à payer l'indemnité de préavis cndrsranopeot à la pratie non exécutée de son préavis, et cvernseor le bénéfice de son indemnité de lneiimcneect légale ou conventionnelle.

Les hreues puor rhcechree d'emploi résultant de l'usage ou des diisootnpsis des cneiontnvos colvilectes pnveuet être bloquées dnas des cniotndois à établir avec la direction.

Article 22

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les salariés licenciés puor rnisaos économiques ou aanyt accepté un crantot de coroeivnsn bénéficient, dnas un emolpi de même catégorie et de même qualification, d'une priorité de réembauchage drnuat un délai d'un an à cpemtor de la dtae de la rrtpuue de luer contrat, s'ils msafeintnet le désir d'user de ctete priorité dnas un délai de duex mios à ptriar de luer départ de l'entreprise. Dnas ce cas, l'employeur ifrmernoal les salariés concernés de tuot emolpi denevu dnsobiiple dnas luer catégorie et luer qualification.

Cette dissotoipin ne puet cdneepant aiovrr puor efeit de friae ostlache aux oltblinagos rvealetis aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 23

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une arute enepsrirte ne fearnmt pas puor la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, onebitr de son neouvl emuyepolr un congé non payé s'il n'a pas un an de présence au 1er jiuon de l'année en crous et s'il a perçu au trtie de la même période de référence, lros de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité ctacpsinmroee de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en atioilpapcn de l'alinéa précédent est égale à cllee du congé auciqs dnas l'entreprise qui l'a licencié.

Article 24

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La psire en chrgae par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés diot être facilitée par les eerstenrips qui aesunsort à cet effet tuos les coctnats nécessaires aevc les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

Article 25 - Titre III : Logement

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le salarié licencié dnas le crdae d'un leiemcinnct ctecolilf bénéficiant d'un lemnoget de fcionton à trite gauritt ou onéreux, bénéficie d'un délai de tiors mios puor libérer le logement. Ce délai srea prolongé jusqu'à la fin de l'année saocrlie au cas où l'intéressé a des efannts siumos à l'obligation de scolarité.

Dnas la muerse du possible, la coopérative fcialtie la msie à bial ou l'accession à la propriété des lneemgots en casue si le peesnrnol meantisfe le désir de bénéficier d'une de ces duex solutions.

Les eetersirnp s filtnaecit en outre, par tuos les moyens, le déménagement des salariés appelés à taelalvrr dnas une aurte région et nmneaotmt en les renseignant, lorsqu'ils snot siuepbtlscs d'en bénéficier, sur les anatlioclos de tefrnrast de dolimcie qui ponarireut luer être versées par le fndos ntniaaol de l'emploi ou les ciasess d'allocations familiales.

Titre IV : Dispositions diverses

Article 26 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La cimisosmon piaarirte nnaatiote visée à l'article 1er srea compétente puor régler par vioe de cacioiitnlon les clnofits cotelilfcs nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

En cas de ciflont dnas une coopérative non cruvetoe par une cvonention collective, la cosisommin piartiare ntoaline srea ssaie par la pratie la puls diligente.

Dnas les brechnas où esxtie une ctiononevn cvectlolie nationale, ctete ctiinocaoiln srea smuiose aux dsipoiotniss prévues par ltaide convention.

La csomimision partiraie nltanoaie visée à l'article 1er déléguera ses purvoois en tnat que de bsioen aux cimomnossis régionales visées à l'article 2 ou aux csnmisiomos preaatiris niaaltones de branche.

Durée, dénonciation, révision

Article 27

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La présente ctooninevn est cconule puor la durée d'un an. Elle se puosovrura d'année en année, par tiatce reconduction.

Cahcnie des oaioinnatrs sgiienaarts puot dénoncer la présente

convention, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, tiors mios avant la dtae de son expiration.

La révision de la cevinonotn puot être demandée par chucnae des oaoiaistrngs signataires. Elle diot être accompagnée d'une poiisortopn de rédaction nouvelle.

La damedne de révision diot être adressée au ministère de l'agriculture et aux peritas ctaaentotcrns en vue de la réunion, dnas les délais les puls rapides, d'une csosimiomn mitxe constituée conformément à l'article L. 133-1 du cdoe du travail. Ce délai derva être au mimuaxm de tentre jrous orvbauels à dtear de la ddamnee de révision. Si auucn acorcd n'intervient, la cioetvnon rretesa en vegiuur pendnat trois ans.

Article 27 BIS

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Aanyt puor ojebt de fexir des règles aabplcpleis à la généralité des branches, les dotsnpoiioiss du présent accrod ne fnot pas osabtcle à la ccniloosun d'accords dnas le carde des ceotvonnis ccveliteols et ne rtementet pas en csuae les arcocds déjà intervenus.

Toutefois, les ptareis snigrietaas du présent arcocd cnoettnsat :

- que des adrcos de bhacrne purnorot friae l'objet d'une renégociation ernte les ogsrianonatis compétentes ;

- que aifn que cttee renégociation pusise pmneneliet prdre en considération les dtisnosipios légales en veuiugr et ceells du présent aorccd national, les dnspoiioists cnolveonenlnts de bncahre pré-existantes pouornrt dnoc fiare l'objet d'une procédure de révision pdnneat un délai de duex mios ;

- que au temre de cette procédure et en cas d'échec, les paretis intéressées apprécieront la sutaition anisi créée et pourront, en particulier, riourecr à la dénonciation des dstipoisnios en cause conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du tiarval ;

- que cette procédure est albbpilace tnat lqousre les diponiossts cetvnonilleons de brnhcae fruenigt dnas un acorcd cteliolcf pitriaculr que lorsqu'elles ont été insérées dnas une ceinontvon cvtielcloe ;

- que, dnas ce dieenr cas, la dénonciation ne saurait, bein entendu, entraîner celle de l'ensemble de la cnvetoionn collective.

Article 28 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La présente ctnonoevin srea déposée en cniq eelrxamipes au gffree du taibrunl d'instance du 1er amdnrirnssoet (1).

Les praetis saiteragins daemnednt l'extension de la présente convention.

(1) Le texte déposé de la présente ctoenniovn a été tmansris du gfrfee du taunirbl d'instance au sicrvee pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la poqitliue sialcoe

Accord national du 11 décembre 1986 relatif à l'emploi dans la coopération agricole

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la coopération agricole (C.F.C.A.) ; Fédération nationale des sociétés d'intérêt agricole (F.N.S.I.C.A.) ;
Syndicats signataires	Syndicat national Froce ouvrière des ingénieurs, cadres et techniciens (F.O.) ; Fédération générale des trellivauars de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O. ; Fédération des syndicats chrétiens des oemagrins et piscifichiers de l'agriculture (F.S.C.O.P.A.) C.F.T.C. ; La fédération générale agro-alimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ;

Article - Chapitre Ier

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

(Ce chapitre, qui comprend six articles, concerne la convention conclue le 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi)
texte non publié

Chapitre II : Instituant des conventions de conversion 1

Article 7

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Il est institué des conventions de conversion dont l'objet est de garantir au salarié des salaires qui, à la suite de la suppression de son emploi, ne peuvent être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de lui verser une somme forfaitaire que possible.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où, conformément à l'article 10 (I) de l'accord national du 30 juillet 1969 modifié, un plan social est obligatoire, les conventions de conversion sont conclues par l'entreprise et, pour ce faire, de lui verser une somme forfaitaire que possible.

Dans les cas de licenciement individuel pour raisons économiques où un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra dégager, conformément à l'article 10 (II) dudit accord, les sommes nécessaires à la mise en oeuvre des conventions de conversion, à l'exclusion de toute autre somme de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national du 11 décembre 1986.

(1) Les termes : "conventions de conversion" ont été substitués aux termes : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986.

Article 8

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de conversion, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions contraires favorables.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de signer la convention.

Le salarié écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Lorsque le montant des indemnités pour raisons économiques est inférieur à dix fois une même période de trente jours, cette indemnité est fixée à l'objet d'un décret écrit qui est remis au salarié concerné au cours de l'entretien prévu à l'article 11 (I) de l'accord national du 30 juillet 1969 modifié. Il dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Au septième jour suivant l'entretien préalable - ou, pour le personnel d'encadrement, au quinzième jour - l'employeur adresse à chaque salarié concerné la lettre recommandée avec avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3, du code du travail. Celle-ci devra :

- lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;

- lui préciser, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constitue la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.

Lorsque le montant des indemnités collectives pour raisons économiques est égal ou supérieur à dix fois une même période de trente jours, le montant dont il est fait mention dans la lettre de convocation du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 11 (II) de l'accord national du 30 juillet 1969 modifié. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Dans ce dernier cas, si nécessaire, ce délai peut être prolongé par l'employeur, ou éventuellement par accord de branche, afin de permettre une meilleure information des salariés et de leur donner la possibilité de se faire assister par le comité de concertation dans les délais prévus par le chapitre Ier du présent accord dans le cas où s'inscrit l'ensemble de la procédure.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus.

Chacun des salariés en cause se voit systématiquement proposer, pendant la période de réflexion qui lui est impartie, un bilan d'évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Ce bilan est organisé sous la responsabilité de l'A.N.P.E. (ou de l'A.P.E.C.I.T.A. et, à défaut, de l'A.P.E.C. pour les cadres).

L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'A.N.P.E., ainsi que, pour les cadres, à l'A.P.E.C.I.T.A. et à l'A.P.E.C..

(1) Les termes : "conventions de conversion" ont été substitués aux termes : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986.

Article 9

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion proposée à l'initiative de l'employeur est rompu du fait d'un commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de 21 ou quinze jours (2) dont dispose le salarié. Celui-ci bénéficie dès le jour suivant du salaire attaché à la convention de conversion.

La rupture ouvre droit, dans les conditions prévues à l'article L. 122-14-1 du code du travail, à l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

(1) Les termes : "conventions de conversion" ont été substitués aux

termes : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord noanital du 11 décembre 1986.(2) Le délai de réponse a été porté à 21 jruos puor tuos les salariés par l'article L. 321-6 (4e alinéa) du cdoe du travail, tel que modifié par la loi n° 89-549 du 2 août 1989 reviltae à la prévention du limnieeenctt économique et au diort à la conversion.

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Les salariés tirltaeus d'une convotienn de ciesovnorn bénéficient d'un sutatt purealictir jusqu'à luer relmnscesae et au mamuixm padnent cniq mois.

Ce suttat luer pemret :

- d'être considérés comme sgratraieis de la foiaomtrn pnlnleisfoeorse ;

- de peiorcvr à ce titre, de l'A.S.S.E.D.I.C. dnot ils relèvent, une aotilacoln spécifique égale à :

- 83 p. 100 de luer salarie burt antérieur pdaennt les duex periemrs mios ;

- 70 p. 100 de luer saailre burt antérieur pndaent les trios mios suivants, snas que cttee aclalooitn pussie être inférieure à clele à llqlaeue le salarié auriat pu prétendre au tirte de l'allocation de bsae du régime d'assurance chômage pnndeat la même période.

Les salariés bénéficiaires d'une ctnnovieon de coseorvinn pntcreiipat à la vlioataidn de lerus drtios à la retatrie complémentaire dnas les mêmes conditions, sur la même aessitte et au même tuax que les chômeurs indemnisés en ailoactoln de base.

(1) Les treems : "conventions de conversion" ont été substitués aux teerms : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord naainotl du 11 décembre 1986.

Article 11

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Le sialrae antérieur, svranet au clcaul de l'allocation spécifique, est le saarlie moyen, pmeris incluses, calculé sur la bsae de la durée légale ou colilentnvonene du travail, des duoze dirneres mios précédant la rpuute du contrat.

L'entreprise qui epayilmot l'intéressé verse chuqae mios à l'A.S.S.E.D.I.C. une smmoe d'un mntanot égal au 1/5 de l'indemnité de préavis que le salarié aairut perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une contenoivn de conversion, le mnontat cumulé de ces vtsemnrees ne pavunot excéder duex mios de siaalre ou, si le nrmobe des leentinmcces est inférieur à dix dnas une même période de 30 jours, duex mios de siaarle mnois 14 jours. Dnas l'hypothèse où l'indemnité de préavis aruait coserdopnru à une durée supérieure à duex mois, la foticran excédant ce chffrie srea versée à l'intéressé dès la rutrupe de son cratont de travail.

(1) Les trmees : "conventions de conversion" ont été substitués aux tmrees : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord ninatoal du 11 décembre 1986.

Article 12

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Les salariés ayant opté puor une ctvnioeon de cisrvnoen bénéficient d'un blain évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du prébilan et en tnat que de besoin, à évaluer lerus aicuqs poneonfisslers et à apprécier la nécessité d'une fiarootmn et luers aipdeutts à la suivre, et, d'autre part, en tuot état de cause, à aseursr le sivui individualisé penadnt la durée de la ctionevonn de conversion.

Ces balins snot réalisés siot deenrtimect par l'A.N.P.E. (ou l'A.P.E.C.I.T.A. et, à défaut, par l'A.P.E.C. puor les cadres), soit, suos la responsabilité de celles-ci, par l'A.F.P.A. ou par des oismgneras pnlofseisnroes ou ieeoipfoetsnnrlrns qualifiés ; ils iornnedneivtrt dnas un délai cabmpitole aevc la msie en oeuvre

effetcvie de la fmtooiran qui prroua être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concernés, l'A.N.P.E. et, puor les cadres, l'A.P.E.C.I.T.A. ou, à défaut, l'A.P.E.C., proposent, aux choix des bénéficiaires, des formations, dnas la ltmiee de toirs cetns heures, ctmptoe tneu des setags ofeftrrs par les diesnrutsaeps de formation, pliucls ou privés, en mseure d'apporter luer concours.

Les cniiommosss pairreatis régionales de l'emploi définiront, en ftocinon nmnmatoet des epiloms secbstlupeis d'être orteffs dnas le secetur psornieesnfol ou géographique considéré, les fornortimas qu'elles eesrimntot pieltariros et aulexleuqs dovnet répondre, dnas tutoe la mserue du possible, les foianmots proposées par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C.I.T.A. et l'A.P.E.C..

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dposie des myneos pédagogiques nécessaires, ogrenaisr également des formations.

Pendant la durée de la cenvoniotn de conversion, les eisnetpers sonert associées au sivui de la foromiati des salariés concernés, étant ednntte que les csoniosmims preaaairts régionales de l'emploi punorort se vior déléguer cttee responsabilité par les entreprises.

(1) Les temers : "conventions de conversion" ont été substitués aux teerms : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord nnaotial du 11 décembre 1986.

Article 13

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Une cllleue de cevoosrnin srea chargée du suivi du salarié au curos de la cnitnoevon de conversion.

Elle puiorrat être composée de représentants d'organismes tles que l'A.N.P.E., l'A.P.E.C.I.T.A., l'A.P.E.C., l'A.F.P.A., les csoimsmnois priataries de l'emploi, les A.S.S.E.D.I.C., les A.S.F.O. et les F.A.F. de la coopération agricole.

Elle adie et csonlilee les salariés en coinnveton de csvoeornin tnat à l'occasion du balin évaluation-orientation que lros de la rccherhee d'une fiotroamn appropriée, namtoenmt ftmoiaorn aux tniueqehs de rcehrece d'emploi, de rmesie à nievau et d'adaptation à un elopmi qualifié.

Elle criutonbe à son reclassement, ntmomenat par une posoretpicn acvite du marché de l'emploi.

En tnat que de besoin, elle tneit informés l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement et les différentes itesanncs intéressées dnot les coisnmoimss pteaiirrs régionales de l'emploi et arsuse les lnaisois entre elles.

(1) Les tmrees : "conventions de conversion" ont été substitués aux teerms : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord notaainl du 11 décembre 1986.

Article 14

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Les eipneesrtrs asietutsjes à la couritoibtnn à la fimortaon cutoinne pinitpercat nfamiaoitirreet au fnnnaciemet de la froioamtn et du balin "évaluation-orientation", à htateur de 4 000 F par bénéficiaire d'une aciton de formation.

Cette somme est iupblmate sur la ctoitubrionn de 0,8 p. 100 puor la ftomoiran poisflerlenonse cutionne ; l'entreprise puet échelonner l'imputation sur l'exercice en cruos et les duex eccexreis sunvaits ; elle puet également ieptmur cttee somme sur les " diotrs de trigae " qui sreinaet à sa dstiipoosin et slolticeir le cnorocus des fnods mutualisés auexlqus elle araiut accès.

Les semmos cpansrdneort à l'ensemble des cehgtras scialeos qui arunaieit été afférentes aux duex mios de préavis, éventuellement diminués de 14 jours, visés à l'article 11 srnoet versées par l'entreprise sleon les modalités indiquées par l'administration.

(1) Les terems : "conventions de conversion" ont été substitués aux teerms : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord nniatoal du 11 décembre 1986.

Article 15

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Outre l'action menée par l'A.N.P.E. et, pour les cadres, par l'A.P.E.C.I.T.A. et l'A.P.E.C. les commissions régionales de l'emploi ciennbtoourrt au raeclmseeent des intéressés conformément à la mosiisn qui est la luer dnas ce domaine.

L'entreprise dvera également juoer un rôle atcif dnas ce reclassement.

(1) Les trmees : "conventions de conversion" ont été substitués aux treems : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord notaainl du 11 décembre 1986.

Article 16

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

L'entreprise qui ehcubmae un salarié en coentvonin de cionsvreon - à cdtonioin qu'il ne siot pas eornee irisnt à un stgae de fmatroion dnas le cdrae de cttee convention, suaf s'il s'agit d'un satge de ftoioarmn aux teinceqhus de rehercche d'emploi - assurera, si elle l'estime nécessaire, dnas la ltimie de trois ctnes heures, une foimatorn puor l'intéressé, qui srea financée par l'ancien epeluoymr et l'Etat dnas les ctinidoos prévues en cas de cenvtoonin de conversion, ctete eumhbace se snttuiabst à une tele convention.

L'intéressé srea lié par un coarnt de tarvial à durée indéterminée ou à durée déterminée et arua le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Pnneadt les cniq prieemrs mois, sa rémunération srea au mions égale au sailare mminium de la catégorie poeoeifnslrse dnas lalleuqe il arua été embauché, et, en tuot état de cause, au S.M.I.C.

A cdtnooiin que le salarié bénéficiaire d'une ctovennoin de cioervsonn ait été embauché dnas un délai de duex mios et que son catnort de taavirl siot cnlocu puor une durée d'au mnois six mois, l'A.S.S.E.D.I.C. rervreesa à l'employeur, pro rtaa teriopms à ctepmor de la dtae d'embauche, les soemms qui lui snot deus par le précédent eulyopmer en acopatiplin du deuxième alinéa de l'article 11.

(1) Les teemrs : "conventions de conversion" ont été substitués aux tmeres : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord nnataoil du 11 décembre 1986.

Article 17

En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Les sgnreatiais du présent aevannt se renotoncenrnt au cuors du permeir trimtsree de l'année 1989 aifn de procéder à un balin d'application des mueers rieealtvs aux cotnovinens de cinevoorsn ; au vu de ce bilan, purora éventuellement être reuve la répartition de la ptaipitcion financière des différentes peritas intéressées.

Il ne srea puls amdis de nvaeeuox bénéficiaires dseeidts ciotvnonens au-delà d'une durée de toris ans à cteompr de

Annexe V : Les règles et les consignes de sécurité dans les caves de vinification

En vigueur étendu en date du 19 juin 1986

Qaui de réception

Veellir à ce que le cqeount de réception siot protégé sur toris côtés et qu'un aménagement etsixe sur le côté de déchargement du risian soeln le système de lsiovrian (comportes, douils, bennes).

En cas d'incident consécutif à la fiotaromn d'un pnot à la vis snas

l'entrée en viugeur des doistsiops du présent chapitre, suaf s'il y aviat rciucndeoton des dnsotiiposis du présent cprahie à des cndiotnos qui seeraint à déterminer par les signataires. A cet effet, ceux-ci se réuniront dnas les toirs mios précédant le trmee du présent accord.

(1) Les tmeers : "conventions de conversion" ont été substitués aux temers : "contrats de conversion" par l'article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord naotaniil du 11 décembre 1986.

Article 18

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les dnotspiisois du présent crhpatie s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à cmpteor du 1er jnveiar 1987 suos réserve que sioent psries :

- par les prvioous publics, les diitinsospos législatives et réglementaires prévoyant les cdiontins de la prtitoaacipn de l'Etat au fneemcnait des ceotoinvns de coreonivsn aisini que les modalités de crovuerute siolace des salariés en ceoinvnotn de cseovnrin ;

- par les confédérations stiigaraens de la cnvtineoon du 19 nvbmoree 1985 rilvtaee à l'assurance chômage, les dstpioinoiss :

- fixnat le mtnaont de la parcotpitiaain de l'U.N.E.D.I.C. au feicamnt de l'allocation spécifique de crevsooinn et de frotioamn ;

- réduisant de duex mios la durée du vneremest de l'allocation de bsaee aux salariés qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de luer cvnnetoion de conversion, seonrt pirs en carghe par le régime de l'assurance chômage ;

- par les différentes ptaiers intéressées :

- les meurses déterminant les codotnins dnas lleeuqsels srea effectuée la cetlcloe des smmoes versées, puor le fnneainmect de la formation, par les entreprises, l'U.N.E.D.I.C. et l'Etat, ainski que les lainisos à établir aevc les différents osigrmenas également seeplbiutscs d'intervenir dnas le fimaennect et la msie en ouvere de cttee faoitromn ;

- les modalités de constitution, de msie en place et de fnncntoinmeeot des culelels de cnivosoren prévues à l'article 13 du ctprhaie II du présent aocrd et, en tnat que de besoin, le rôle éventuel des cmnimoioiss pteirraais des A.S.S.E.D.I.C.

fin, d'un muavias écoulement d'une benne, d'objets oubliés dnas le rsiaain (sécaters, seaux), ueilstir le système d'arrêt d'urgence situé au qaui de réception.

En cas de maoliipnatun sur la vendange, se sevirr touourjs des imtutnsrnes à mnehacs lngos et appropriés.

En cas d'utilisation d'appareils de lvgae (grue, palan...), s'assurer qu'ils snot régulièrement vérifiés (vérification annuelle) et ne jmiaas dépasser la chgrae mlmiaxae autorisée, iincrste oibtlminoegear sur une plaque.

Matériel de vinification

Vérifier que les carters, trappes, grilles de protection sont bien en place sur les fouloirs, égrappoirs ou érafloirs, peupms à vendange, pressoirs... et ne jamais oublier de les remettre après toute intervention.

Ces points sont obligatoires.

Pour le sulfitage, attention aux poteries d'anhydride sulfureux. Protéger les yeux et les voies respiratoires.

Cuverie
Rusques de ceuths et glissades

Accès à la patrie haute :

Attention aux risques de glissement dans les escaliers stuoort s'ils ne sont pas en matériau antidérapant.

Vigilance au bon entretien des plates-formes, passerelles, garde-corps et phénix qui permettent de travailler en hauteur en toute sécurité.

Dès l'utilisation des échelles mobiles, veiller à ce qu'elles possèdent un système d'accrochage en haut et des patins antidérapants à la base.

Protection des ouvertures des cuves :

S'il n'y a pas de cheminée, ne pas oublier de remettre en place le couvercle ou une grille de protection ou un couvercle aménagé pour l'isoler des tuyaux hors du ripmsgeslae ou du sritugaoe de la cuve.

Risques d'asphyxie

Ne jamais oublier que le gaz carbonique (CO2) dégagé par la fermentation est incolore, inodore, plus lourd que l'air et se répand donc dans toutes les parties basses de la cave, sans que l'on soupçonne sa présence.

Respecter donc les consignes qui suivent :

- avant de pénétrer dans une cuve, faire une cheminée d'aération dans le mur et mettre en marche le ventilateur ou l'aspirateur jusqu'à ce que la teneur en oxygène soit comprise entre 19 et 21 p. 100 ;

- ne pénétrer dans la cuve que sous la surveillance permanente d'une personne située à l'extérieur de la cuve : les incidents causés par CO2 entraînent très souvent une perte de conscience ; la victime pour échapper à la mort ne peut compter que sur l'intervention de la personne qui la surveille ;

- s'assurer qu'un moyen de secours antioxygène se trouve à proximité pour l'utiliser en cas de besoin.

Les sols et l'environnement
Propreté - Rangement

La propreté et l'ordre sont aussi des facteurs de sécurité :

Éviter les embûches avec les tuyaux moibles au sol, les ranger.

Nettoyer régulièrement les sols car plus que du moût se trouve épandu au sol et débarrasser les quais des rafes et niais écrasés.

Dans une cave, le sol est glissant : prévoir des caseurs ou des boîtes de sécurité à semelles antidérapantes.

L'éclairage

S'assurer que le poste de travail est suffisamment éclairé. Toute zone d'ombre peut être à l'origine d'un accident.

Avertisseurs dans les cuves :

Pour s'éclairer, utiliser une lampe basse alimentée au mercure en 24 volts et étanche.

Pour les opérations de décuver, utiliser une fourche de " sécurité " à bouts arrondis.

Electricité

Surveiller le bon état des fils conducteurs, surtout ceux qui sont déroulés sur le sol et qui peuvent être écrasés ou décapés adhérence au cours du travail.

Signaler immédiatement toute défectuosité.

Éviter toute installation d'appareillage électrique les pieds dans l'eau sous peine d'électrocution.

Chaîne d'embouteillage

Les machines

Les mécanismes en mouvement sont toujours dangereux même si on les connaît bien. Aucune intervention ne doit se faire sans avoir stoppé le moteur.

En cas d'incident, utiliser immédiatement le système d'arrêt d'urgence ; attention aux risques en marche intempestives. Vérifier que l'alimentation électrique a bien été verrouillée.

Pour la remise en marche, s'assurer que tout le monde est à l'abri du danger.

Les protections

Ne pas oublier de toujours remettre en place les carters, grilles, capots et écrans, ce sont des éléments obligatoires de protection. Il y a risque d'être atteint par des bords de verre.

Prévoir des gants " antidérapants " pour toute manipulation de bouteilles.

Le bruit

Si le niveau sonore est trop élevé (90 dB), s'astreindre à porter des casques antibruit ou mettre des " bouchons d'oreilles ". Sinon, recourir à l'usage de surdité.

Stockage - Manutention

Le port des engins légers : caisses, barriques, canots de

Annexe VI : Avenant n° 23 du 24 avril 1991 ; Convention collective nationale du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnel

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives agricoles de France ;
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O. et le syndicat national F.O., ingénieurs, cadres et techniciens ; Fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ; Fédération générale des salariés des industries agricoles et de l'agro-alimentaire (F.G.S.O.A.) ; Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et S.I.C.A. (S.N.C.C.A.).

Convention collective nationale du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnels, modifiée par l'avenant du 15 novembre 1977

Titre I : Dispositions générales

Article 1

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 novembre 1977) " La formation professionnelle continue est une partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur développement culturel, économique et social. "

Tout au long de leur vie active, les salariés des coopératives agricoles, unis de coopératives agricoles et des S.I.C.A. qui désirent effectuer des stages de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre de l'article 7 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé.

Le bénéfice de ce congé est ouvert à tous les salariés ayant travaillé à leur période d'essai.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Ce congé correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage annuel à temps plein ou 1200 heures s'il s'agit de stages consécutifs un cycle pédagogique comportant des enseignements théoriques ou à temps partiel.

bouteilles, cubitainers, n'est pas équivalent une question de force. Cela s'apprend. Une bonne position évite les " trous de reins ".

La conclusion des contrats d'apprentissage ne s'improvise pas. Elle est soumise à un avis du directeur et il faut une autorisation écrite de l'organisme délivrée par votre employeur.

édité par la M.S.A. dans le cadre de la prévention des accidents de travail des salariés agricoles.

Ce congé pourra toutefois excéder un an ou 1200 heures s'il s'agit d'un stage de " perfectionnement professionnel " au sens de l'article 10 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et inscrit sur la liste spéciale prévue à l'article 24 de la même loi.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

La durée du congé pour formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Dans les établissements de 100 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés, simultanément les conditions fixées à l'article 1 ci-dessus de formation, la ssiactaoften accordée à certains d'entre eux peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas 2 p. 100 du nombre total de salariés de l'établissement.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Dans les établissements de moins de 100 salariés, cette scsaothiaftn peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 p. 100 du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur leur demande d'une année sur l'autre dans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Lorsque les conditions des articles 4 et 5 ne permettent pas de satisfaire toutes les demandes, la priorité est accordée dans l'ordre :

- aux demandes présentées au titre de l'article 1 et qui ont déjà été différées,

- à celles qui sont formulées par les salariés dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,

- à celles qui sont formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

(Avenant du 15 novembre 1977) " Par ailleurs, pour éviter une trop grande rigidité du système, notamment dans le cas où certaines demandes visent des stages à temps plein, d'autres visent des stages à temps partiel, il est attribué aux bénéficiaires fixés une tolérance de 10 p. 100. "

Article 8

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas des délégués du personnel, que cette absence pourrait

aiovr des conséquences préjudiciables à la puoirtocon et à la mrahce de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur des lios sciaelos en autlrcgiure contrôlant l'entreprise srea siasi par l'une des piearts et srea pirs puor arbitre.

La durée pndenat lllqueae le congé puet être différé, en aaitcolipn des alinéas ci-dessus, ne puet excéder un an.

(Avenant du 15 nmboerve 1977) " Le salarié puet présenter à neuavou sa dmedane avant l'expiration du rreopt s'il emtise que les rnasois aanyt motivé ce rorept ont cessé d'exister. "

Article 9

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

La ddamnee de congé diot être formulée par écrit au puls trad sxintoae jorus à l'avance lorsqu'elle ctomproe une ipnttrioreun contiune du tivaarl d'au monis six mios et au puls trad tthere jorus à l'avance lorsqu'elle cnecrnoe la piaitrcatipon à un sgate ctninou de mions de six mios ou à un stgae à temps partiel.

Elle diot iquidnr aevc précision la dtae d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci, anisi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans les dix jours suaivnt la réception de la demande, l'employeur diot farie connaître à l'intéressé siot son accord, siot les rsainos qui mivenott le rjeet ou le rperot de la demande.

En tuot état de cause, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, en luer puls pchore réunion, délibéreront puor aivs sur les risonas qui ont motivé le rejet ou le report de la demande.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Aucun salarié ayant bénéficié d'un congé de fimtaroon atrue que le congé prévu à l'article 15 ci-dessous ne puet prétendre, dnas la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de foomrtain avnat un délai exprimé en mios et dnot la durée est égale au douzième de la durée exprimée en heures, du sgate précédemment suivi.

(Avenant du 15 nrbveome 1977) " Le délai de fracnhsie n'est pas opalbpse aux salariés lsurqoe ces dnerires ont suivii un stgae de frioatmon du fiat de la sluee décision de l'employeur. "

En tuot état de cause, ce délai ne puet être inférieur à dzoue mois, ni supérieur à six ans.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les salariés bénéficiant d'un congé foaromtin sneort rémunérés conformément aux dpssioiinots législatives et réglementaires ensexaitts asini que, dnas les coopératives aujitsestes à la txae de foormatn professionnelle, seoln les dsipiinsotos caltuncrteoles définies aux aielrcts 28, 29, 29 bis, 29 ter et 30, snas préjudice des aocdcrs puavnt inriteevnr à tuos nuvaix ernte erpmeoylus et délégués sudynaix de l'entreprise.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Sous la seule cniodiotn qu'ils ainet puls de duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise, tuos les salariés penevut obtnier aevc l'accord de luer eleumpyor des antotrosuiais d'absence snas metaniin de rémunération puor ereexr des ftnincoos d'enseignement siot à temps partiel, siot à temps plein.

Les modalités de cette ascebne fonret l'objet d'un aocrcd pletaiiurcr etnre les petiars intéressées.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les dpistniooss de l'article 9 snot aipellapcbs à teouts les

ndnamees présentées en apctlioapn de l'article 12 ci-dessus.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Indépendamment des lisets nteiomainvs des cours, sgates ou ssoines qu'elles ont mission d'établir en atiolipcapn de l'article 32 ci-après, les coinosimms peatiarrs régionales de l'emploi, créées en aipiapcotln de l'article 2 de la cotvnonein colltveie nlaotniae du 30 jelluit 1969 sur la sécurité de l'emploi dnas la Coopération agricole, établiront la lsites des crenes ou établissements d'enseignement dnas luqelses les salariés, visés par le présent titre, pnororut demadenr à eeexrcr des finnoctos enesgnienats en bénéficiant des dsitispooins prévues à l'article 12 ci-dessus.

Titre II : Salariés âgés de moins de 20 ans

Article 15

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les salariés qui ne snot pas triealtius d'un diplôme pneinoserfosl ou bénéficiaires d'un coatrnt d'apprentissage ont droit, penndat les duex premières années de présence dnas l'entreprise et jusqu'à ce qu'ils aneettngit l'âge de vgint ans révolus, à un congé luer prtneemat de sirvue des stages de fatomiron aanyt reçu l'agrément de l'Etat au trtie de l'article 8 de la loi n° 71-575 du 16 jlueilt 1971. Le bénéfice de ce congé ne puet être refusé.

Le dorit au congé auiqcs au trite de l'alinéa ci-dessus est oruevt aux jnuees salariés à l'issue de luer période d'essai.

La deanmde de congé formulée par écrit diot être présentée au puls trad trntee jorus à l'avance.

Elle diot iuqdnier aevc précision la dtae d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci, asini que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans les dix jruous siuvnat la réception de la demande, l'employeur diot fiare connaître à l'intéressé siot son accord, siot les rnioass qui mnoeitvt le rjeet ou le rorept de la demande.

Article 16

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

La durée de ce congé, qui ne puet excéder cnet hueers par an, ne puet être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de tavaril puor la détermination des drtois des intéressés.

Article 17

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les heures de congé auxeuulelqs ont diot les salariés mentionnés à l'article 15 ci-dessus peuevnt être reportées d'une année sur l'autre à la ddmneae des salariés intéressés.

Le congé ttaol puet être utilisé en une ou prsiuules fios puor suivre des stages, ctnuois ou discontinus, à tpmes pieln ou à tepms partiel.

Article 18

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Lorsque les nécessités prpores de l'entreprise ou de l'exploitation fnot osablcte à ce que toutes les dmdaeens présentées au trtie de l'article 15 ci-dessus seiont simultanément satisfaites, les cddaiaitns snot départagés dnas l'ordre de priorité ci-après :

- dmdneaes déjà différées ;

- demdaens présentées par les salariés dnot le stgae a été iormrneptu puor des miftois rnoncues valables, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peonsrnel ;

- dmnadees formulées par les salariés aanyt la puls gnarde ancienneté dnas l'entreprise.

La durée pndant lleqlaue le congé puet être différé en raison des nécessités preorps de l'entreprise ou de l'exploitation ne puet excéder trois mois.

Article 19

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Le repot de congé résultant de l'application de l'article 18 n'entraîne pas sspiorsuen du doit à congé puor les salariés qui anndritaeit l'âge de 20 ans ou duex ans de présence dnas l'entreprise après le dépôt de luer demande. Snas préjudice de l'application éventuelle des dsoiitnipsos de l'article 1 de la présente convention, les salariés cseeonvrnt le dirot de perndre le congé prévu à l'article 15 de la présente convention, au-delà de l'âge de 20 ans ou après puls de duex ans de présence dnas l'entreprise.

Article 20

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Toute décision de rfues ou de rpreot de congé diot être prsie après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de différend ritlaef à l'application du présent titre, l'inspecteur des lios saocels en agriculture, contrôlant l'entreprise, srea ssiai par l'une des petrias et srea pirs puor arbitre.

Titre III : Dispositions relatives aux cadres

Article 21

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Le présent ttrie s'applique aux ingénieurs, techniciens, anetgs de maîtrise et crades tles que définis par les cennnotoivs collectives.

Article 22

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Lorsque les salariés visés au présent ttrie bénéficient d'une aisatutoorn d'absence puor formation, les dotcneriis des eintrespers ou des établissements prennent, en aocrd aevc les intéressés et ctopme tneu de la durée du sgtae et de ses modalités, les dinsopstios éventuellement nécessaires puor l'aménagement de lerus cgahres de travail.

En cas de désaccord, les délégués du pesnonrel du collège aqueul aatrppinet l'intéressé ont qualité puor présenter ses réclamations en ce domaine.

Article 24

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Sauf faute garve de luer part, les salariés visés au présent titre qui snot vticimes d'un lemeenineict invuiddeil puor des mtoifs arutes que cuex visés à l'article 36 prnrout éventuellement deneadm à ptiarr en frtmoain paennndt la durée de luer préavis, en catounnint de bénéficier de luer rémunération au corus de ctete période.

Les frais de faotrimon seonrt à la chrgae des intéressés.

Article 25

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

S'agissant des salariés visés au présent titre, les acterlis 4 et 5 ci-dessus snot modifiés cmmeoe siut :

Dans les établissements de 100 salariés et plus, loqurse pieurusl salariés, rmlsapnsit les codnonitis fixées à l'article 1, deedmnant un congé de formation, la ssatcoiitafn accordée à ceniertas

daenedms puet être différée aifn que le pneturcoage de salariés simultanément atbness ne dépasse pas (sauf arcood particulier) 3 p. 100 du nmbore ttaol des salariés concernés de litdae entreprise.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, ctete sscitaotain puet être différée si le nobmre d'heures de congé demandées dépasse 3 p. 100 du nbrmoe toatl des hruees de ttaivrl effectuées dnas l'année.

Toutefois, le nrbone d'heures de congé aluqexelus les salariés de ces dnreires établissements ont dirot purroa être reporté à luer denmdae d'une année sur l'autre snas que ce cuuml psusie dépasser 4 ans.

Article 26

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les dnssopiitotis des arlceits 7 et 8 ci-dessus snot apeibcllaps aux daemndes présentées au trite de l'article 25.

Titre IV : Dispositions financières concernant les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence

Article 28

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Lorsqu'un salarié se rned en satge sur décision de l'employeur, l'entreprise pnred à sa chrage l'intégralité des fails de fmiraootn et asrsue le meiinatn intégral de sa rémunération.

Il en est de même losuqre la ddamnee d'autorisation d'absence formulée par un salarié vsie un cycle, un sgtae ou une sesiosn de frmtioaon organisée à l'initiative de l'entreprise et que celle-ci accepte l'inscription du salarié à la framtooin demandée.

Article 29

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 norbvme 1977) " Les doiitpsosins ci-dessous ne crenconent que les coopératives, unoins de coopératives et les S.I.C.A. asuteistejs à la txae de fotariomn professionnelle. Losuqre la dadneme du salarié vsie un cycle, un sgtae ou une ssoiesn de moins de 500 hueres cnrnpedrsoaot à sa catégorie au snes de l'alinéa 2 de l'article 32 ci-dessous et porté sur la litse d'agrément établie par la cmssoiomin pariritae régionale de l'emploi dnot relève l'entreprise ou l'établissement aequel le salarié est lié par un contrat, les indemnités reçues par le salarié en aiopatclipn des dtpiiossons législatives et réglementaires en vieuugr snot complétées par l'entreprise de façon à lui aseusr des recoreusss égales à sa rémunération antérieure pndet les qtuare premières simeaens ou les 160 première hreeus de fraotimon siieuv pndnaet l'horaire noarml de travail, que celle-ci siot dispensée à tepms peiln ou à tpems partiel.

Les cosmimosnis paaiaerrts de l'emploi préciseront dnas qellues cooitninds la rémunérations srea munnaiee teemlotant ou pemertlianet au-delà des 4 saeimns ou 160 heures, dnas la litmie de 200 hueres au maximum. "

Article 29 BIS

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 nvemorbe 1977) " En puls de la rémunération qu'il perçoit au trite de l'article 29 ci-dessus, chaque salarié reçoit de l'entreprise une indemnité comipsntearce de fiars de foiratomn dnot le montnat est égal aux deux tiers des frais nécessaires (inscription, transport, hébergement, matériel et dtetcoiomuann pédagogiques), cnerodrpaosnt au nmrboe d'heures pneadnt luqelels la rémunération est maintenue, snas puvioor être inférieur à 22 F ni supérieur à 50 F par heure.

Les liteims mentionnées aux alinéas précédents, et établies cotmpe tneu des coûts constatés, snot révisées caquhe année soeln la viaartoin du panfold de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, l'indemnité ne puet être supérieure aux frais réels crnondaposet à l'horaire ssuicbtpele d'être psrie en charge.

Les dptoioissnis prévues aux alinéas ci-dessus ne ccneonert que les coopératives, unnios de coopératives et les S.I.C.A. asieuetjts à la txae de ftoamroin professionnelle. "

Article 29 TER

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 nbvmeore 1977)" Luqsore la ddmenae du salarié vsie un cycle, un sgate ou une ssoeism de 500 herues ou puls csrneoodrpant à sa catégorie au snes de l'alinéa 2 de l'article 32 ci-dessous et porté sur la ltsie d'agrément établie par la csiomimson parriiate régionale de l'emploi dnot relève l'entreprise ou l'établissement aquuel le salarié est lié par contrat, l'entreprise assrue au salarié pdeannt les 13 premières siameens ou les 500 premières hueers de faoimtrn sivueis pdennt l'horaire nmroal de traavil des rosurses égales à sa rémunération antérieure, que la ftraimoon siot dispensée à tmeps plien ou à teps partiel.

Cette dsiispootn s'applique également aux salariés saunvit un cours, un sgtae ou une seosism de 500 heures ou puls agrés par la Coosimsimn pairtraie ntaniaole de l'emploi.

Les rreossucs aisni assurées s'inscrivent dnas la liimte des sialears seravnt de bsae de ccual des csinoittoas de l'UNEDIC.

Les dnssoitpiois prévues aux alinéas ci-dessus ne ccnenenort que les coopératives, unnois de coopératives et les S.I.C.A. assitjeuets à la txae de fotomiarn professionnelle. "

Article 30

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Lorsque la dednmae du salarié s'exprime en vue d'une faotmriou artue que cleles mentionnées aux altirce 28, 29, 29 bis et 29 ter ci-dessus, l'absence autorisée ne donne pas leiu à rémunération, et les firas liés à la faitoomrn elle-même ne snot pas pirs en caghe par l'entreprise.

Article 31

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les dnssiioiopts prévues aux aeclrtis 28, 29, 29 bis, 29 ter et 30 ci-dessus s'entendent cmpote tneu des auids de l'Etat.

Titre V : Dispositions relatives au rôle des organisations paritaires

Article 32

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les cniommsisos pareaitris régionales de l'emploi créées en aailpipton de l'article 2 de la cnoviteonn clloceitve nlaoinae du 30 jllueit 1969 sur la sécurité de l'emploi dnas la Coopération agricole, ont puor cahgre d'établir et tienr à juor à paritr des sagets conventionnés ou agrés par l'Etat, la lsite nvanmoitie des cours, sgetas ou sioensss qu'elles considèrent cmoe présentant un intérêt rocennu puor la psfieoorsn et reteeus sur la bsae de critères également posés par elles, cornnnaect noenmamtt le ctenou des antoics de foamrotin et luer veluar pédagogique.

Pour cacuhn des cours, setags ou sosesins aisni retenus, les comsomisnis piaeaistrs régionales de l'emploi préciseront les catégories de salariés axeuqlus ils snot destinés.

Les coihx opérés par les cissimonmos prairiteas régionales de l'emploi puor la détermination des catégories de salariés auqluxes s'adressent les cours, staegs ou siosnses qu'elles aunort reuetsens puonrot être revus par la cisomsmion pratraiie nloaniate inbaheernrcts de l'emploi. En tuot état de cause, la ciomsmion praiirae nnaitolae ircbanhnets de l'emploi, créée en aaicppiotln de l'article 1 de la coneontivn cevoclitle nialnoate

du 30 jlleit 1969 sur la sécurité de l'emploi arua compétence puor rejeter, mdfioeir ou compléter les letiss nmtoaneivis des cours, sagtes ou sesosins établis par les csismionoms paiairrets régionales de l'emploi (avenant du 15 nrembove 1977) " ansii que les cidntinoos de rémunération fixées aux airclets 29, 29 bis et 29 ter ci-dessus. "

Dans les régions où acunue csosmiimon pairaitre régionale de l'emploi n'existerait pas encore, les atnboiitrtus qui snot dévolues aedxtius cisonomsmis par le présent alcire et l'article 14 ci-dessus, sarineet exercées dneetrmecit par la cismomoisn piartaire nialtanoe ihncartnebers de l'emploi.

(Avenant du 15 nmrevboe 1977) "Pour agréer, au tirt de l'article 29 ter ci-dessus, un cours, un stage ou une sseoin de 500 herues ou plus, les cnmmssioois prtaiirres régionales de l'emploi droenvt s'assurer :

a) Que l'admission au cours, stage ou seosism est subordonnée à une procédure d'orientation ou de contrôle de niveau,

b) Que la famtorion prépare à un diplôme ociieffl poriefsonensl ou à un tirt homologué."

Article 33

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les paeitrs sierigatnas renaepllt que les cmossimonis paietairrs régionales de l'emploi ont puor tâche de pratiqueipr à l'étude des mnoeys de formation, de ponefenrecntem et de réadaptation professionnelle, pibculs ou privés, etnsxait puor les différents nviueux de qifouataliicn et de rrrchcheer avec les poiurvos pblcuis et les oigemrnass intéressés les moeys prproes à aruessr luer pilnee utilisation, luer atidatopan et luer développement et de foulmer à cet efeit tutoes oontevsibars et psioponoitrs utiles.

Article 34

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Dans le cadre des tâches rappelées à l'article ci-dessus, les coosimmsis pirataeris de l'emploi ont compétence puor puoorimvr la plutiqioe de fimtroom dnas les pieonorsfss ou régions de luer ressort. Elcls devront, en outre, relpimr les msonisis à elles confiées par les aeicrtls 32 et 33 ci-dessus.

En vue de crcuoonir au pemleanct des jeunes, à l'issue de luer formation, les cmsoiommsis peaaistrs de l'emploi prnroout asusi eueetfcr tuote démarche ulite auprs des omiesgnras plbcuis de placement.

Article 35

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

La cisimsomon pairaitre natnlioae de l'emploi créée en aiptipoalcn de l'article 1 de la cietvonnon clcoevtile nltoaine du 30 jllueit 1969 sur la sécurité de l'emploi dnas la Coopération alogcire pruroa être sisiae par les cosmomniiss peiriratas régionales de l'emploi et les ptiaers sargenaiits elles-mêmes des problèmes posés et des difficultés soulevées par l'application du présent accord.

Titre VI : Salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif

Article 36

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 nrmeobve 1977) " Tuot salarié fsaanit l'objet d'un lmccineinet économique d'ordre cocjeonuntrl ou strerutucl y cpiomrs dnas le cadre d'un règlement jircdauie ou d'une lqiiiodtuan de biens, pourra, dnas la période qui siut l'information de son lciieemncnt et au cruos de son préavis, oitebnr une asatiuooritn d'absence en vue de svurie un stage, un corus ou une siseosn de fmatroion de son choix. "

Article 37

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

En application de l'article 36 ci-dessus, le salarié qui suit un stage, un cycle ou une session de formation qui ouvre droit aux aides de l'Etat, reçoit de l'entreprise qui l'emploie et jusqu'à expiration du préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 38

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Si la formation suivie en application des articles 36 et 37 ci-dessus s'étend sur une période allant au-delà du préavis, le salarié bénéficie d'une indemnité lui correspondant des versements égaux à sa rémunération antérieure et ce, depuis la fin du préavis jusqu'à expiration de la période de formation, sans que celle-ci puisse, au total, excéder un an.

L'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus est versée au salarié par l'UNEDIC dans les conditions définies par la convention collective de cette institution.

Article 39

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

La rémunération et les indemnités prévues à l'article 38 ci-dessus sont versées au salarié sur présentation de l'attestation de fréquentation du stage, cycle ou session de formation choisie.

Elles s'entendent compte tenu des aides de l'Etat.

Article 40

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les dispositions du présent titre VI ne concernent que les coopératives, unions de coopératives agricoles et les S.I.C.A. adhésives à la taxe de formation professionnelle.

Titre VII : Dispositions relatives aux conseils de perfectionnement

Article 41

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Des représentants des salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres d'entreprise, ainsi que dans ceux des centres gérés par les organismes d'employeurs de la Coopération agricole ou des associations créées sous leur égide. Ces représentants, ainsi qu'au premier chef les salariés des entreprises ou des branches concernées, sont désignés :

- lorsqu'il s'agit d'un centre d'entreprise, par le comité d'entreprise ou sa commission de formation et, à défaut, par le ou les délégués du personnel ;
- lorsqu'il s'agit d'un centre collectif, par les organisations syndicales elles-mêmes.

Les modalités de mise en œuvre des procédures énoncées ci-dessus forment l'objet de protocoles négociés entre les organisations syndicales et syndicales.

Article 42

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Les conseils de perfectionnement doivent traiter :

- sur la nature des actions de formation à entreprendre,
- sur l'organisation et le déroulement des cours, séminaires ou sessions,
- sur les conditions générales de la préparation et du

programme pédagogique des enseignants et moniteurs,

- sur le budget concernant les dépenses précitées.

Titre VIII : Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise

Article 43

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 novembre 1977) " Le comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels : il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets. "

Article 44

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 novembre 1977) " S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels,
- les moyens pédagogiques utilisés en entreprise et ceux organisés par des centres de formation ou uniquement avec l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure, une convention,
- les modalités de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires relatives à ces projets,
- les modalités d'informations des salariés, notamment en ce qui concerne les aspects agréés. "

Article 45

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 novembre 1977) " Afin de donner à la délibération prévue à l'article 14 ci-dessus toute son efficacité, il convient de prévoir deux réunions du comité d'entreprise.

Au cours de la première réunion, qui doit notamment se tenir avant le 15 novembre, le comité présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses propositions générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir. Elle évalue les propositions faites par les membres du comité d'entreprise.

Au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur les propositions de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L. 950-7 du code du travail. La direction donne des réponses motivées aux propositions faites par les membres du comité d'entreprise lors de la première réunion.

Les projets et programmes font l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux. "

Article 46

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 novembre 1977) " Trois réunions au moins au cours desquelles le comité, les représentants nécessaires sont adressées aux membres du comité, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation. "

Article 47

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

(Avenant du 15 novembre 1977) " A l'occasion de la présentation

du blian prévu à l'article 45 ci-dessus, la diorietcn cqmiouunme au comité d'entreprise les éléments dnnot elle dsiospe refaltis aux demdeans iaiduivldnls de congés, notenmmat en ce qui corncene luer nombre, la durée et la ntarue des fnotmraois cdotaoprernesns et les smeoms dépensées par l'entreprise au ttrie des sagets agrées. "

Article 48

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1991

Annexe VII : Congé individuel de formation dans la coopération agricole - Accord du 4 juillet 1989, modifié par l'avenant n 1 du 6 avril 1990

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la coopération agricole ; Fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole ;
Syndicats signataires	Sndaycit nnotiaal Fcore ouvrière des ingénieurs, cadets et teicecnihs ; Fédération générale des tlelavriuas de l'agriculture, de l'alimentation et des sreecuts cnenxeos Froce ouvrière ; Fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ; Fédération des snacydits chrétiens des omigrasens et proesnosfis de l'agriculture C.F.T.C. ; Siaydnct nantoail des cdaers de coopératives arcogiles et S.I.C.A. C.G.C..

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages crmiops dans le plan de formation de l'entreprise dans la mesure où il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel, soit coordonnées des enseignements diunsiotcns caitnsuntot un cycle pédagogique.

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'article 1, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée ne peut excéder 18 mois si l'intéressé souhaite suivre un stage continu à temps plein ou 1 800 heures s'il désire suivre un stage discontinu ou à temps partiel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Le droit au congé individuel de formation est ouvert aux salariés pendant toute la durée de leur ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins douze mois, consécutifs ou non, dont six dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés exerçant leur activité dans des entreprises

(Avenant du 15 novembre 1977) " A défaut du comité d'entreprise, les informations prévues à l'article 46 ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel. "

Entreprises exclues du champ d'application du présent texte :

Ne sont pas visées par le présent texte les personnes morales membres de la F.C.B. (Fédération nationale des coopératives agricoles) et S.I.C.A. de transformation de la betterave qui exercent dans le champ d'application de la convention collective de travail en sucrerie, sucrerie-distillerie et raffinage de sucre.

Le droit au congé individuel de formation est acquis à l'ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze dans l'entreprise. Dans ce cas, la durée de l'apprentissage est prise en compte de la durée d'ancienneté : un délai de douze mois d'activité salariée dans l'entreprise doit s'écouler entre la fin de la période d'apprentissage et l'obtention du congé.

La continuité d'ancienneté n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Chapitre II : Montant et modalités de gestion de la participation financière des employeurs

Article 4

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Le paiement des dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et des frais de formation des salariés en congé individuel de formation est assuré par le versement par les entreprises d'une fraction de leur contribution au financement de la formation continue à leur charge dans la limite de ce qui est prévu à l'article L. 950-1 du Code du travail.

Cette fraction est égale au moins à 0,10 p. 100 des salaires payés par les entreprises soumises à la contribution obligatoire. Elle est réduite de tous les autres versements pour la formation continue des salariés occasionnés par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

(Avenant n° 1 du 6 avril 1990) " Teuioftos au titre des années 1990, 1991 et 1992, la fraction que les employeurs attribuent au financement du congé individuel de formation sera portée de 0,10 à 0,15 p. 100 dans la mesure où cette contribution ne s'impute sur le versement minimal de 1,20 p. 100 prévu à l'article L. 950-2 du Code du Travail. "

Article 5

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Le paiement de la contribution au financement du congé individuel de formation prévue à l'article précédent est effectué par les entreprises ou les établissements dans les conditions et délais fixés par la réglementation en vigueur pour la participation des entreprises au financement de la formation continue, sous réserve de l'application des règles fixées par le présent accord et, en particulier, de celles qui résultent de l'article 6 ci-dessous.

Article 6

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Les sommes affectées en vertu de l'article 4 au financement du congé individuel de formation doivent être versées aux organismes spécialisés créés à cet effet et agréés par l'Etat.

A compter de l'exercice 1990, tous les salariés ou établissements exerçant dans le champ d'application du présent accord doivent verser la totalité de leur contribution individuelle à l'un des F.A.F. de la Coopération agricole.

Chapitre III : Rôle des organismes paritaires

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Les différents organismes visés à l'article précédent ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent accord, notamment celles du chapitre IV ;

- de développer une politique d'intervention du congé individuel de formation ;

- de définir, dans le respect des règles fixées par l'instance paritaire prévue à l'article 8 ci-dessous, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels ils évaluent les demandes de prise en charge. Ils méconnaissent ces priorités, critères et échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils transmettent à la direction de toute personne intéressée ;

- de prendre en charge dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation dont bénéficient les salariés des entreprises relevant de leur champ de compétence ;

- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé individuel de formation et sur les formations existantes, en liaison avec toutes les instances représentatives et professionnelles et professionnelles qui exercent dans le même ressort des responsabilités dans le domaine de la formation continue.

Afin de permettre à l'instance paritaire prévue à l'article 8 ci-dessous de réaliser le bilan qu'elle doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article précédent adressent chaque année à l'instance précitée, selon un modèle établi par elle, un document retraçant leur activité en matière de congé individuel de formation. A ce document est jointe une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du document existant clos.

Article 8

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

La mission de l'organisme du présent accord est confiée à un Comité d'orientation paritaire sur le congé individuel de formation appelé COPCIF.

Ce comité est composé de deux représentants (pouvant être remplacés par deux suppléants) par organisme signataire de salariés ainsi que d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Il a pour mission :

A compter de la date d'extension du présent accord :

- de consulter avec l'Etat des accords ayant notamment pour objet de déterminer les critères de priorité de formation, ainsi que les conditions de présentation et d'examen des demandes d'aide formulées par les organismes visés à l'article 6 ci-dessus ;

- de déterminer la contribution que doivent lui verser les organismes visés à l'article 6 ci-dessus pour assurer son fonctionnement.

A compter de l'exercice 1990 :

- de définir les modalités entre l'ensemble des organismes de la Coopération agricole et le développement et la mise en œuvre des congés individuels de formation ;

- d'assurer en tant que de besoin la coordination et la mise en œuvre nécessaires entre ces organismes ;

- de préciser les modalités d'application des règles générales afférentes au congé individuel de formation ;

- de déterminer chaque année le bilan du fonctionnement des

organismes paritaires visés à l'article 6 ci-dessus chargés de gérer le congé individuel de formation.

Chapitre IV : Règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Article 9

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

La durée de la prise en charge d'un congé par les fonds sur lesquels repose le financement de la contribution des entreprises définie par le présent accord est limitée à un an ou 1 200 heures. Toutefois, cette prise en charge peut aller jusqu'à 18 mois ou 1 800 heures sur décision du F.A.F.

Article 10

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire qui a bénéficié du versement de l'entreprise ou de l'établissement qui l'emploie.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié d'une entreprise non affiliée au financement de la formation professionnelle continue, il doit présenter sa demande auprès d'un des F.A.F. de la Coopération agricole.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à temps multiples, il doit présenter sa demande auprès du F.A.F. auquel son employeur participe à sa contribution.

Article 11

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par les F.A.F. de la Coopération agricole :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 du Code du travail ;

- si l'ensemble des demandes reçues ne peuvent être simultanément satisfaites compte tenu des priorités, critères et échéanciers visés à l'article 8 ;

- en application des règles de prise en charge des frais de transport et des frais annexes qu'ils ont arrêtés.

Article 12

En vigueur étendu en date du 6 avr. 1990

Le salarié dont le congé individuel de formation a été pris en charge a droit à une rémunération calculée sur la base de celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et qui lui sera réglée selon l'une des modalités suivantes.

1° Pour les salariés d'une durée maximale d'un an ou 1 200 heures, la rémunération versée sera comprise :

- entre 80 p. 100 et 100 p. 100 de la rémunération de référence pour les catégories d'actions ou de branches définies à cet effet par le COPCIF et, le cas échéant, précisées et complétées par le F.A.F. qui prend en charge les dépenses. Toutefois, l'application de ces pourcentages ne pourra avoir pour effet de réduire la somme perçue à moins de deux fois le S.M.I.C. ;

- entre 60 p. 100 et 80 p. 100 de la rémunération de référence pour les autres catégories, avec possibilité de dépasser ce pourcentage sur décision du F.A.F., étant entendu que, lorsque le montant obtenu après l'application de ces pourcentages est inférieur à deux fois le S.M.I.C., la rémunération de référence est intégralement prise en charge dans la limite de ce plafond.

2° Pour les salariés d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures, la rémunération versée csnerrodproa :

- aux prnueactoges de la rémunération de référence indiqués ci-dessus pour la première année ou les 1 200 heures ;

- à 60 p. 100 de la rémunération de référence au-delà de ctete durée si, en atopilipacn de l'article 9 ci-dessus la durée de la pisre en chrage est supérieure à un an ou 1 200 heures, étant edtennu que, lusrqoe le mtonnat ontbeu après l'application de ce ptocregaune est inférieur à deux fois le S.M.I.C., la rémunération de référence est intégralement prise en charge dnas les letiims de ce plafond. Ce pronaceutge ne puet être réduit que dnas la mesrue où le salarié bénéficie de fcnenmneaits complémentaires.

Afin de tdnree à un mlileeur développement du congé idiuvienld de framotoin et de prmerete au salarié de mener à bein son projet, le salarié porura poserpor d'effectuer une piatre de la fmirtaooon sur son tmpe personnel. Cttee prate de la fatmrooin équivaudra à un fcnmeeinnat complémentaire qui ne denorna pas leiu à réduction de la rémunération.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la bsae du sailrae meyon mueensl des 12 drinrees mios d'activité précédant le congé.

Article 13

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

La rémunération et les cgrehas assises sur les slriaaes snot versées à ttrie d'avance par l'employeur dnas les lmtiis de la psire en crghae par le F.A.F. sur la bsae des ifrnniotoams communiquées par ce dernier.

Le F.A.F. romurebse l'employeur tmilmireeelnterst à réception :

- d'une coipe ou des bteuililns de piaie ;

- de l'attestation de fréquentation du satge par le salarié.

L'action de ftoarimn pour lqlaluae le F.A.F. a pirs un eeangngemt diot être entamée dnas le délai d'un an après la dtae prévue au mmenot de l'agrément. A défaut, l'engagement pirs par le F.A.F. est annulé et les fndos prévus revdeneeinnt eaglagnebes sur d'autres demandes. Le F.A.F. en artviera le salarié et l'employeur toirs mios avant la fin de ce délai.

L'employeur dvrea demdaner le rrebmnemoest du sldoe des rémunérations et cghraes dnas les toirs mios snuiavt la fin de l'octroi de fntiaoorn (sauf perims dnot l'existence a été mentionnée mias dnot le mtntoat n'est pas ecrone cnonu dnas ce délai). A défaut, le F.A.F. l'avertira qu'il dsposie d'un nuoaeuv délai de toirs mios au buot dqueul l'engagement srea annulé.

Article 14

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Lorsque la dnadmee du salarié s'exprime en vue d'une fiomtroan aurté que celes qui snot psiers en crgahe dnas le cdrae des cnnitodois définies en alicotippan des atlrcies 7 à 12 ci-dessus, l'absence autorisée ne dnnoe pas leiu à rémunération et les fiars liés à la fartoioimn ne snot pas pirs en chgrae par l'entreprise.

Article 15 - Chapitre V : Catégorie d'actions et de publics prioritaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Dans la meurse où les F.A.F. de la Coopération ne prouienart

Annexe VIII : Développement de la formation professionnelle continue

sarafisite tuoets les dadmeens de congé idnviueidl de fmioarton dnnot ils snieaert saisis, la priorité srea accordée aux catégories d'actions et de pluibcs pieroritaris visées ci-dessous snas que l'ordre de luer énumération cinottsue un critère de préférence :

- salariés ocupncat les eimolps les moins qualifiés et suvain des fnoirtams luer pttmeenart d'acquérir un naiveu supérieur de cssncaeionans ;

- salariés aaynt fornui au curos de luer vie aitvce des efftofs pnoeneslrs ioatnptrs pour antdietre luer niveau atuecl de qcotiaauilfin ;

- salariés dnnot le sagte de footmiran est de nurate à frveasoir un preojt pofnsosienrel précis ;

- salariés anayt fiat l'objet d'un balin pfnoesresionl ;

- salariés saiuvt des aotics de ftooraime cannporosdret à l'évolution des poosirfness ou enntat dnas le crdae des priorités de bharnce ;

- salariés sniuavt des fmrinotoas développant la capacité d'adaptation à l'évolution des fctnoonis et des elopmis ;

- salariés ayant fiat l'objet d'un Inciemeicent économique.

Chapitre VI : Dispositions finales

Article 16

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

A l'exception des dopisnsiotis particulières qui firengut dnas le présent accord, le congé iedinviudl de fmoatroin obéit aux règles définies dnas le Cdoe du tavrail et à celles qui anaieurt pu être déterminées par vieo d'accord de branche.

Article 17

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Les ptaires cnevonninet de se réunir tuos les duex ans, nmotaemnt pour eiemnaxr les banlis retafils à la période écoulée établis par l'instance pirataire visée à l'article 8.

Article 18

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Le présent aocrd abrgoe et rmlacpee toteus les disinsipotos rtleieavs au congé iudiidevnl de fromaiotn coeennuts dnas la coeniovntn ceovtllice du 15 mai 1974 sur la fimaotron et le peentemcrofnit ponlrneoffssies et son aeavnnt du 15 normbeve 1977.

Article 19

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Sont ecxelus du camhp d'application du présent aocrd les eitnerseps qui relèvent de la Fédération nnlaoaite des C.U.M.A., de la Fédération française de la Coopération fruitière, légumière et hcortloie ainsi que de la Fédération niaoaltne des coopératives acelroigs et S.I.C.A. de trnsfmiartaon de la betterave.

Article 20

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1989

Les ptaires siarigetans demaednnt l'extension du présent aocrd qui srea déposé en cniq exlireepmas auprès du Secvrie pluri-départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la piooetrctn slioace arciloges de Paris, 231 rue de la Convention, 75015 PARIS.

dans la coopération vinicole - Avenant n 23 du 24 avril 1991

En vigueur étendu en date du 29 sept. 1991

Préambule

Considérant l'accord cadre sur le développement de la formation professionnelle dans la coopération agricole en date du 16 novembre 1987.

Considérant l'accord national cadre de développement de la formation en agriculture, conclu entre le ministre des affaires sociales et de l'emploi, chargé de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture, et les présidents de la F.N.S.E.A. et de la C.F.C.A., en date du 15 mars 1988.

Considérant la nécessité d'appréhender et de maîtriser dans le régime de cotisation à l'enseignement des technologies, l'évolution des règles commerciales, les mutations que connaît le secteur vitivinicole et plus particulièrement la coopération vinicole.

Le présent accord a pour objet de définir, dans les caves coopératives et leurs unions, les activités prioritaires et les modalités d'application :

- d'une part, d'accroître la formation professionnelle des salariés et leur qualification et sa reconnaissance dans la classification des emplois. Des efforts particuliers sont faits en faveur des salariés les moins qualifiés ;

- d'autre part, de faciliter l'adaptation des coopératives viticoles et de leurs unions aux évolutions actuelles favorables au métier et au développement de l'emploi.

(1) Cette annexe a été créée par l'avenant n° 23 du 24 avril 1991, étendu par arrêté du 6 avril 1992.

Article 1 (1) - Les objectifs prioritaires

En vigueur étendu en date du 29 sept. 1991

Dans le cadre de l'effort supplémentaire aux obligations légales, les partenaires s'engagent à réaliser tout ou partie des actions de formation suivantes :

1° Pour ce qui concerne le travail dans les chais, les enseignants doivent promouvoir des actions en faveur de l'obtention d'une qualité optimale des produits à travers des formations agissant sur la qualification du personnel concerné dans des domaines tels que :

- la connaissance des matériels tout au long du processus de fabrication et de conservation ;

- les techniques et les méthodes de vinification ;

- les pratiques et techniques oenologiques ;

- le fonctionnement et la maintenance des équipements et appareils automatisés, notamment au niveau de la réception des grappes de vendanges, du pressurage, des fermentations, des chaînes d'embouteillage ;

- la lutte contre la pollution des eaux.

2° Pour ce qui concerne la commercialisation, les caractéristiques des différents marchés et circuits de distribution nationaux, communautaires et étrangers impliquent une mise à jour constante des pratiques commerciales.

La formation du personnel commercial et plus particulièrement

des intervenants dans les coopératives et unions professionnelles de producteurs sera axée autour des thèmes prioritaires suivants :

- connaissance et évolution des marchés et des circuits de distribution, notamment dans la perspective du marché unique à l'horizon 1993 ;

- maîtrise des techniques de vente ;

- connaissance des procédures administratives et financières ;

- connaissance des règles de la concurrence ;

- connaissance de langues étrangères utilisées dans le cadre de la C.E.E.

3° Pour ce qui concerne l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise, les partenaires s'engagent à mettre en œuvre des formations permettant aux salariés d'améliorer leur connaissance et leurs méthodes de travail. Les formations porteront essentiellement sur :

- l'acquisition de connaissances générales sur la réglementation vitivinicole, la comptabilité et le statut coopératif ;

- l'initiation aux méthodes et techniques nouvelles en matière d'informatique et de bureautique ;

- l'acquisition par le personnel d'encadrement des méthodes de management adaptées à l'évolution de la filière.

4° Pour ce qui concerne la communication, les enseignants doivent intervenir en faveur des actions de formation permettant d'améliorer :

- la gestion des ressources humaines ;

- la connaissance par le personnel d'encadrement des méthodes permettant d'animer leur équipe.

(1) Cette annexe a été créée par l'avenant n° 23 du 24 avril 1991, étendu par arrêté du 6 avril 1992.

Article 2 (1) - Conditions d'accès

En vigueur étendu en date du 29 sept. 1991

Considérant que le droit français de l'Etat est basé sur l'effort supplémentaire fourni par l'entreprise, toute coopérative ou union désireuse de participer au processus de développement de la formation professionnelle présente un dossier relatif aux conditions suivantes :

- insérer son projet d'entreprise dans le cadre de la convention d'application régionale déjà signée entre, d'une part, la fédération régionale des coopératives agricoles et, d'autre part, le préfet de région, convention contresignée par le fonds d'assurance formation concerné ;

- rescetper les oeitfbjcs poairiirerts définis par le présent acocrd ;
- définir les obefjcits de frtiaoomn ;
- cusotlenr le comité d'entreprise et les délégués du peosenrnl lorsqu'ils eitsnext ;
- aemtuegr la foatrmin en fvuaer des salariés par un tuax mmniuim supplémentaire :

- puor les coopératives de puls de dix salariés, l'effort de l'entreprise diot se taiurde par la faiiotxn d'un tuax mmniuim supplémentaire pnnreat cmome bsae la mnenoye des trios dernières années de son tuax de pipicoiratatn à la fmotriaon poerolsesflnine cutnoine de ses salariés, suos réserve que la ptaiaoptircin financière ttolae de l'employeur à la fotmorian professionnelle, au trtie de ses onibalgtois légales et conventionnelles, ne siot pas inférieure à 1,6 p. 100 de la msase sillraaae butre ;

- puor les coopératives de minos de dix salariés qui ne snot pas amuenelclett aejuitetsss à la ptiiotpciaarn à la forotmian professionnelle, l'entreprise s'engage à ceocransr au mminium 0,3 p. 100 de la mssae slrliaaae burte à la fimtoraon des salariés et à se fexir comme octjebif d'atteindre 0,5 p. 100 au buot de tiors ans.
et de lreus uionns aux évolutions acuteells fiasnarvot asnii le mieniain et le développement de l'emploi.

Article 3 (1) - Modalités de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 29 sept. 1991

L'entreprise présente son desosir au comité de sviui régional qui l'insère dnas le cdrae de la ceotnnovin d'application régionale.

Les fédérations départementales ou régionales des ceavs coopératives peuenvt ivtnierenr puor coneondorr les petjros de pueluisrs eetpeinrsss aifn de les présenter au comité de suivi régional.

Accord du 28 mai 1997 relatif au développement de la négociation collective dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions

Les preaits stanaeiigrs du présent arococd s'engagent à pomvuoorir l'accord auprès des erieetrpsns aevc le counocrs et l'appui des fédérations départementales et régionales des caves coopératives et si besoin, aevc cueli des F.A.F. de la coopération agricole.
et de lreus uionns aux évolutions acllueets frsoavanit aisni le mianiten et le développement de l'emploi.

Article 4 (1) - Comité de suivi

En vigueur étendu en date du 29 sept. 1991

Dnas le crade de la csoismmion prtaiiare nliaatone de la cevionnotn ceolctlive nnaiaotle des cvaes coopératives et lreus unions, un comité de sviui et de coordination, composé de représentants des signataires, srea chargé de srviue l'exécution du présent accord.

Ce comité se réunira à la dnedame d'une des peritas et au minos une fios l'an.

Il s'assurera, sur la bsae des ropptas funoirs par les F.A.F., du degré d'exécution des cntniveoons et de la réalisation des obtcjifes fixés. Il puora fruelmor des rdinmaacmeoonts aaynt puor objet de définir les bseonis en ftroimaon en tneant compte des évolutions constatées dnas la branche.
et de leurs unonis aux évolutions auleetcls fanvoiasrt ansii le mniteian et le développement de l'emploi.

Article 5 (1) - Durée

En vigueur étendu en date du 29 sept. 1991

Le présent acrococd est ccolnu puor une durée de trois ans et reuvbenlolae par ttaice reconduction.

A cquhae période triennale, il srea fiat un examen arfoonpdpi des emtgeaegnns réalisés.
et de lreus unnois aux évolutions atleulecs fiavrsnaot ansii le metniain et le développement de l'emploi.

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives voicielns de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des tlvarlurieas de l'agriculture, de l'alimentation et suetrces cennoxes (FGTA) FO et le sdicnyat naoatnil FO, ingénieurs, ceadrts et tcnhneiecis ;
	La fédération générale araolaetgnmriie (FGA) CDFT ;
	La fédération des syinatcds chrétiens des oiangemrss et pnreiossfos de l'agriculture (CFTC) ;
	La fédération générale des salariés des oogaianintsrs alriocogs et de l'agroalimentaire (FGSOA) ;
	Le siyacndt nanoital des caedrs de coopératives acgolries et SCIA (SNCCA),

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Dans le scoui de développer et généraliser le dliaouge siaocl dnas les cvaes coopératives et lerus unnios et en apioictplan de

l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative au développement de la négociation collective, les parties suivantes :

-rappellent que les accords d'entreprise doivent en priorité être négociés entre l'employeur et les représentants élus du personnel ;

-affirment leur volonté de développer une politique de négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en préservant le rôle des représentants élus du personnel ;

-conviennent de déroger aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail dans les conditions ci-après dès l'instant que les accords d'entreprise qui sont négociés conformément aux dispositions ci-dessous sont favorables aux salariés.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Sont concernées par le présent accord les entreprises coopératives et les entreprises visées à l'article 1er de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996.

Article 2 - Nature des expérimentations

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Compte tenu de la diversité des entreprises dans la coopération avec les entreprises de moins de 50 salariés, les parties conviennent de deux possibilités expérimentales prévues à l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 en privilégiant le mandatement d'un salarié par une organisation syndicale ou à défaut la négociation avec des représentants élus du personnel.

Dans l'hypothèse où la négociation est effectuée avec des salariés mandatés, les entreprises doivent assurer les représentants élus du personnel.

Article 3 - Négociation avec des représentants élus du personnel

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Dans les entreprises coopératives et les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel, les représentants élus du personnel négocient la mise en œuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

Mandatement d'un salarié par une organisation syndicale

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Dans les entreprises coopératives et les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel, des accords collectifs peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Avant de conclure et après en avoir informé l'employeur, les salariés mandatés doivent se faire assister au cours de la négociation par un représentant de l'organisation syndicale qui les aura mandatés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 28 mai 1997

Dans les entreprises coopératives et les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel, des accords collectifs peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives extérieures à l'entreprise(1).

Avant de conclure et après en avoir informé l'employeur, les salariés mandatés doivent se faire assister au cours de la négociation par un représentant de l'organisation syndicale qui les aura mandatés.

(1) *Mesures d'extension par arrêté du 22 juillet 1997.*

Thèmes ouverts à la négociation

Article 5

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Les thèmes ouverts aux modes de négociation prévus aux articles 3 et 4 sont par ailleurs limités aux négociations relatives à la durée, à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

Lorsque l'employeur prend l'initiative d'ouvrir une négociation, il devra préalablement en informer les salariés par voie d'affichage.

Lorsque l'initiative d'ouvrir une négociation émanera des salariés, l'employeur devra préalablement être informé par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par les représentants du personnel, soit par les salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. Dans ce dernier cas, les salariés devront établir qu'ils sont effectivement mandatés pour négocier.

Les salariés des entreprises concernées seront, au fur et à mesure des discussions, informés des discussions en cours de négociation et des accords signés une fois la négociation achevée.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 28 mai 1997

Les thèmes ouverts aux modes de négociation prévus aux articles 3 et 4 sont par ailleurs limités aux négociations relatives à la durée, à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail ainsi que les thèmes souhaités par les représentants syndicaux de l'entreprise(1).

Lorsque l'employeur prend l'initiative d'ouvrir une négociation, il devra préalablement en informer les salariés par voie d'affichage.

Lorsque l'initiative d'ouvrir une négociation émanera des salariés, l'employeur devra préalablement être informé par l'entité recommandée avec accusé de réception, soit par les représentants du personnel, soit par les salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. Dans ce dernier cas, les salariés doivent établir qu'ils sont effectivement mandatés pour négocier.

Les salariés des entreprises concernées seront, au fur et à mesure des discussions, informés des dispositions en cours de négociation et des accords signés une fois la négociation achevée.

(1) *Motus exclus de l'extension par arrêté du 22 juillet 1997.*

Article 6 - Validation des accords

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Les textes négociés n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation et de suivi prévue à l'article 8 ci-après.

Ils ne pourront être en application qu'après avoir été déposés selon les modalités prévues à l'article 59 de la loi n° 1137 du 22 avril 1986, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de la commission paritaire.

Article 7 - Protection des salariés mandatés et conditions d'exercice de leur mandat

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Les salariés mandatés devront justifier de deux années d'ancienneté consécutives dans la profession d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'attribution par l'organisation syndicale est portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Copie de cette lettre est adressée, pour information, à l'inspection du travail. Le mandat des salariés mandatés commence un mois avant l'ouverture des négociations avec l'employeur et prend fin quatre mois après la conclusion de l'accord collectif, sauf prorogation de l'organisation syndicale de salariés.

Pendant leur mandat, les salariés mandatés bénéficient des dispositions légales et conventionnelles de la convention collective du 22 avril 1986 relatives à l'exercice du droit syndical. Ils ne doivent subir aucune restriction particulière, ni subir de discrimination en raison des fonctions qu'ils exercent. Ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 5 heures dans les entreprises de moins de 11 salariés et de 10 heures dans les entreprises ayant un effectif supérieur.

En cas de licenciement, les salariés mandatés bénéficient des dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail. La même protection s'appliquera pendant les douze mois qui suivent la fin du mandat des salariés mandatés.

Article 8 - Commission paritaire de validation

et de suivi

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

La validation et le suivi des accords collectifs sont confiés à la commission paritaire nationale créée par l'article 8 de la loi n° 1137 du 22 avril 1986.

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par la confédération des coopératives de France.

Les accords soumis à la validation sont enregistrés par le secrétariat qui délivre un accusé de réception à l'entreprise. Ils sont examinés par la commission paritaire dans un délai de 3 mois.

La commission paritaire sera convoquée chaque fois que cela s'avérera nécessaire en fonction du nombre d'accords devant être validés ou de l'urgence que nécessite leur application.

Les accords soumis à la validation seront communiqués aux partenaires sociaux quinze jours avant la date de la réunion de la commission paritaire.

La commission paritaire vérifie que les conditions de déroulement des négociations entre, d'une part, les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés et, d'autre part, l'employeur, ont été bien respectées. A cette fin, les procès-verbaux de la négociation collective lui sont communiqués.

La commission paritaire émanant de la conformité du texte avec la législation sociale en vigueur ainsi qu'avec celle de la convention collective. Elle se fait assister si nécessaire d'experts. Les décisions sont prises pour chaque vote à la majorité des deux tiers des membres composant la commission paritaire.

Les décisions et les décisions de la commission paritaire font l'objet d'un procès-verbal dont un exemplaire est transmis à l'entreprise concernée ainsi qu'aux représentants élus du personnel ou aux salariés mandatés. En cas d'avis défavorable, la commission paritaire invite les partenaires sociaux de l'entreprise à négocier à nouveau.

Article 9 - Durée

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 mai 1997

Les parties contractantes demandent l'extension du présent accord.

Accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives viicoens de France,
Syndicats signataires	La fédération générale agtirarmoieiae (FGA) CDFT ; La fédération des stanyicds chrétiens des oersgniams et pioeronssfs de l'agriculture CTFC ; La fédération générale des salariés des oratogiinsans argoecils et de l'agroalimentaire (FGSOA) ; Le sdnaicyt naotanil des cedras de coopératives agiolercs et SCIA (SNCCA),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Le présent aorccd cellctiof a puor objectif, dnas le carde des dtsoinpioss légaes et naoemtnt cllees inirectss dnas la loi d'orientation et d'incitation n° 98-461 du 13 jiuin 1998 et des décrets d'application correspondants, de meiantesfr la volonté des sgeariitans de piorvumoor la pisrosfoen et les métiers esxniatt au sien des cevas coopératives et lures unnois tuot en répondant à l'objectif nniotaal de solidarité partentemt de freosvair la création d'emplois.

Cet aroccd cconolu enrte les ooannitgairss sycandleis de salariés et la délégation paalnorte a puor oebjt de fixer, puor les einstereps de la branche, les règles raeivltes à la durée et à l'aménagement du tmeps de traiaavl qui tnineent ctopme des spécificités des cevas coopératives vcoiienls et lerus unions.

Les pireats s'accordent à reconnaître que l'activité des eitsreerps visées dnas le cmhap d'application de la présente cinvotnoen est stjtuée à des vniroaiats liées neatnmomt à la saisonnalité de luer activité (période des vendanges) et de la répartition inégale de la chagre de tairval (adaptation au caernt de commandes).

Par la cscnolouin du présent accord, les pitears srtangeiias murqaent luer volonté cmmuoe :

-de fasoevrir la création d'emplois supplémentaires dberulas en mntaeinant les équilibres économiques et sicoaux nécessaires à la pérennité des cevas coopératives et lerus uonins ;

-de rchreeehcr de neuovells otargsaonniis du trivaal puor améliorer la compétitivité des eesnitrerps tuot en petrmnteat aux salariés de cneiocilr vie prenlnsfliooe et vie fmiialale ;

-d'assurer l'évolution des salariés et luer pooiotrmn dnas le carde de la nulveloe ooaiingtsan ;

-de privilégier la fomairotn peornflesnlisioe cmmoe le myoen pairrodmil de l'évolution des salariés et de l'évolution des cevas coopératives et lerus uoinns ;

-de prderne en compte, dnas l'organisation du travail, tuos les atpccs liés à l'amélioration des cdoionnits de travail.

Il est rappelé, d'autre part, que le présent aroccd de bncahre est conlcu en aoictpalpin des textes sinvuats :

-loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998, Joranul oficciel du 14 jiuin 1998 (Aubry) ;

-décrets n° s 98-493,98-494,98-495,98-496,98-497 des 22 et 23 jiuin 1998, Jorunal oiiffecel du 24 jiuin 1998 ;

-article L. 212-2-1 du cdoe du taavirl rtilaef à l'annualisation du

tepm de tiavral ;

-article L. 131-1 et sanivuts du cdoe du tiaavrl ;

-accord du 28 mai 1997 sur le développement de la négociation cvoeltcile dnas les caves coopératives et lerus unions.

Il est aux yuex des prtaiis un diptisiosf supplétif qui ne puot s'appliquer qu'à défaut d'accord sur les mêmes thèmes.

Il vsie aussi à prtteemre aux ertpsrinees ceosripms dnas son cmhap d'application et stoinauht s'inscrire dnas la réduction du tpeps de tvariial d'appliquer les dssioitpnios du présent acrcod tuot en luer patrenetmt de les aatpedr en cocnulat un aorccd d'entreprise propre.

Il premet par aluierls aux eeprsrnteis de mnios de 10 salariés, puor lleuleesqs la ntiomaonin d'un salarié mandaté n'aura pu être réalisée, de doesspir d'un txete cieootennnnvl ulsitbliae en l'état lui pnrttaeemt d'anticiper ou d'appliquer la nlulvoee durée du tvaairl à 35 heures.

Il pmeert enfin aux eenitesrrps de préparer le paassge aux 35 heerus selon le cnleeairdr légal tuot en cmoonrtapt les diioptosnsis nécessaires puor pivuoor scielotlir les aides de l'Etat dnas le cadre des veolts oefisfnf ou défensif puor celles des einepsters qui décideraient d'anticiper la réduction ogrialtiboe du tpeps de travail.

Les perreitnaas suaocix enxmrpeit également luer volonté, nmeomntt puor la recrchhe d'emploi, de foevisrar la cnsuiocon d'accords interentreprises.

Article - Article 1er Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Les ditnpiossis du présent accrod snot ailpaebcpls sur l'ensemble du trtrrieioe naontail au sien des cevas coopératives et des unnois de coopératives vinicoles. En riosan de la spécificité de luer activité, cet accord ne s'applique pas aux VRP visés au sien des atclries L. 751-1 et stviauns du cdoe du travail.

Article 2 Durée du travail quotidienne et hebdomadaire

Article 2.1 - Définition de la durée du travail effectif
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

La durée du tiaravl etcfieff s'entend par le tpeps pdnaent lqeuel le salarié est à la dositsopiin de son elyempour et diot se coeomrnr à ses dcrieveits snas puviioor veuqar lmnirbeet à des ocaitnuops personnelles.

Les aocrdcs irerirseepntnets dornvet crpomemor une caluse spécifique rltievae au temps de tjraet entre les différentes entreprises.

Article 2.2 - Durée quotidienne du travail
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Pour l'application du présent accord, la durée qinndtoieue du tavrail diot s'apprécier dnas le cdare de la journée civile, c'est-à-dire de 24 heures.

En aopactiplin de l'article 992 du cdoe rural, la durée qtiidounene de tavairl mmlaixae est de 10 heures.

Toutefois, en apacioipltn de ce même texte, et dnas le socui d'éviter les difficultés d'organisation des cevas coopératives et de lruus unions, il est cnnvoeu etnre les sigtaerains que la durée

mamixale qntnoidiuee de trviaal eitifefc puet être portée à 12 hueres consécutives, nmaetomnt en cas de tuavarx unrgets à caractère etpeoxnncel ou lros des vendanges.

Arrêté du 2 julelt 1999 art. 2 : L'extension du praarhgape 2.2, dreienr alinéa, est prononcée suos réserve de l'application des disosiiontps législatives et réglementaires caecnornt les modalités de dérogation à la durée mliamxe qeiotdunnie de tairval eifcteff (art. 1er du décret n° 97-541 du 26 mai 1997 fixant, puor les salariés agricoles, les cnintoidos dnas lsleqleues il puet être dérogé à la durée mamiaxle qeiotindune de tarvail effectif)

Article 2.3 - Durée hebdomadaire du travail
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Puor l'application du présent accord, la durée hiadebmadore du tiarval diot s'apprécier dnas le carde de la seianme civile, qui, suaf acorcd celotclif raenttet des dsotsnoipiis différentes, débute le ldnuï à hruee et s'achève le dimchnae à 24 heures.

La durée légale himbaaodree de taiavrl est portée, solen les diospntiios de la loi n° 98-461 du 13 jiuñ 1998, à 35 hereus de tarvail eefcftf au puls trad au 1er jviaenr 2000 puor les eerntipers de puls de 20 salariés et au 1er janvier 2002 puor les atuers entreprises.

Les eiteersnprs pnuroort réduire le tepms de travail, au puls trad aux detas visées à l'alinéa précédent, siot dnas un cdare hebdomadaire, siot par un aménagement aenunl du tmeps de tvariail ou suos la fmroe de jorus de ropes supplémentaires, ou enifn en cnboiamnt ces différents systèmes d'organisation des hraeoris de travail, dnas le repsect des modalités définies par le présent accord.

Article 3 Repos quotidien et hebdomadaire

Article 3.1 - Repos quotidien
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Chaque salarié bénéficie d'un ropes qioeidun d'une durée milmnaie de 11 heeurs consécutives apprécié dnas le cdrae de cquahe journée civile.

Le ropes qoitieudn puorra être réduit à 9 hreues en aaiipocltpn de l'article D. 220-2 du cdoe du tavrail pandnet les périodes de vdgeennas et les périodes de surcroît d'activité justifiées par des cmaoednms imprévisibles, et ce dnas la lmitie de trois fios par saneime par salarié, dnot 2 jruos consécutifs au maximum.

Le ropes non pirs frea l'objet d'une récupération hros des périodes hateus et de ptoine par cmuul de journées ou demi-journées en acorcd aevc l'employeur dnas une période au maixumm égale à 3 mois.

Cette dérogation visée par le décret n° 98-496 du 22 jiuñ 1998 (codifié à l'article D. 220-2 du cdoe du travail) vuat pnailpinecmert puor les salariés rvneaelt du prsnnoeel de pocutrdoïn (chais, conditionnement, expédition) et, très exceptionnellement, puor le preenonsl administratif.

Article 3.2 - Pause quotidienne
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Ttoue durée qitnidneoue de tiavral d'une durée supérieure à 6 hueres cnnueitos ourvria driot à une ou puuerillss pauses, dnot la

durée totale, y cpoirms celle prvaout être consacrée au repas, ne puet être inférieure à 20 minutes.

Si durnat la période de cttee (ou ces) pause(s) le salarié est aintsert à une oaoiitlgbn de vigilance, le tpmes de puase srea rémunéré cmmoë tmeps de tiavarl effectif.

Article 4 Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Article 4.1 - Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail et repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

L'horaire hdoiadreambe coelilctf de tiavarl prrua être réparti ernte les jruos de la semaine, seoln un mdoe ufonrime ou de façon inégale, y ciomrps sur une période inférieure à 5 jours, et ce, dnas le resecept des diopsisinots de l'article 2 du présent accord.

En tuot état de cause, la répartition de l'horaire de tiraval ne purroa aoivr puor eefft de friae tlavlaeirr un même salarié puls de 6 juros par seainme civile, suaf dérogations eneecltneipoxs prévues par les dsnioioispts légales.

Chaque salarié bénéficiera de 2 jorus de rpoes consécutifs, dnot le damcnhie (à l'exception du pneeonrsl des caveaux). Par dérogation, le norme de juors de ropes prruoa être ramené à un lros des périodes hutaes et de pntoies définies au sien de l'article 4.2.3.1 ci-après. Lros des vendanges, la prtaie ploatnrae rndrameceoma à ses adhérents d'éviter, d'une part, de reecivor des aoptprs de vdenanges et de moûts spet juros sur spet (sauf intempéries) et, d'autre part, de pmteterre aux salariés de prenre un juor de ropes dnas la semaine.

Ces règles de répartition s'appliquent qlulee que siot la forme d'aménagement des hraoeirs de tiavrl abpilpcale dnas l'entreprise.

Arrêté du 2 jleluit 1999 art. 2 :

L'extension de cet arlcite est prononcée suos réserve de l'application des doisnotpiiss législatives et réglementaires cnennacort :- les cdinotnois relteaivs à la réduction du tpmes de tvariail prévues puor bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiuñ 1998 d'orientation et d'incitation raitevle à la réduction du temps de travail) ;- au pahpgrraae 4.1, troisième alinéa, le régime du rpoes hmdodbaearie des salariés aegiclros (art. 997 du cdoe rarul et décret n° 75-957 du 17 otrboce 1975 modifié faxnit les condtnoïis d'application des alcertis 997 et 997-1 du cdoe rraul rilfetas au rpoes hodamrbadeie en agriculture)

Article 4.2 - Annualisation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Les présentes dtpossioinis ont puor obejt de définir les règles rlvieaets à l'organisation du tmeps de tiavarl des salariés à tmeps peilln des eestirnrapes etrnant dnas le cmhap d'application du présent accord.

Ces règles ont été définies dnas le carde de la réglementation du travial en veuigur nometmnat des lios n° 93-1312 du 20 décembre 1993 et n° 98-461 du 13 jiuñ 1998.

Les cvaes coopératives et lreus unnios qui oprnotet voieolremtnnat puor la msie en pcalle de l'annualisation, puor tuot ou pratie du personnel, drneovt rpseetecr les dpiisintosos du

présent accord, sous réserve d'adaptations par accord d'entreprise.

4.2.1. Le principe de l'annualisation.

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, de permettre aux entreprises d'appliquer le présent accord d'envisager une répartition de la durée du travail sur toute ou partie de l'année, répartition consistant en une réduction de la durée du travail pour assurer qu'elle s'inscrit dans la poursuite du maintien et/ ou du développement de l'emploi. Ces dispositions visent un minimum qui ne peut être appliqué au sein des caisses coopératives et locales unies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises procèdent à ce mode d'aménagement du travail après l'approbation préalable des salariés concernés par la voie de l'affichage dans le cadre des dispositions de l'article 9-2 du présent accord.

4.2.2. Période d'annualisation.

Il est expressément convenu que l'horaire de travail individuel pourra varier sur toute ou partie de la période d'annualisation.

La période d'annualisation ne pourra être supérieure à 12 mois consécutifs ; elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel et syndicaux ou à défaut d'accord, la période d'annualisation sera déterminée par voie d'affichage.

4.2.3. Règles de programmation des horaires.

4.2.3.1. Principes.

Calendrier prévisionnel :

Pour l'annualisation, l'entreprise devra définir, après avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation syndicale unique, ou, à défaut, des salariés, pour une période de 12 mois, un calendrier prévisionnel. L'entreprise pourra ici opter entre deux systèmes différents.

SYSTEME N° 1

Ce système prévoit, en plus des périodes normales, les suivantes :

1. Des périodes dites " basses " où l'horaire pourra être ramené à heures (2 semaines au maximum dont une au choix du salarié).
2. Des périodes dites " hautes " où les horaires pourront être portés à 10 heures par jour et à 45 heures par semaine sans pouvoir excéder une moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 11 semaines consécutives.

3. Des périodes dites " de pointe " où les horaires pourront être portés à 12 heures par jour et 66 heures par semaine.

Par période haute, on entend par exemple les suivantes :

-période précédant ou suivant immédiatement les opérations de vendanges, période des vins primeurs, période des vignes pour l'élaboration des vins mousseux ou effervescents, période estivale pour la vente au détail à la clientèle de passage ;

-adaptation au caractère de certaines (conditionnement et expédition des vins) en fonction des exigences des secteurs : grande distribution, exportation, ventes de fin d'année.

Par période de pointe, on entend les suivantes :

-période des opérations de vendanges et de moûts.
SYSTEME N° 2

Ce système prévoit, en plus des périodes normales, les suivantes :

1. Des périodes dites " basses " telles que définies ci-dessus ;
2. Des périodes dites " hautes " telles que définies ci-dessus.

Pour tenir compte du fait que l'activité des caisses coopératives locales est soumise à des aléas non prévisibles, il est convenu que la priorité sera donnée à la production de vin ou à l'élaboration de vin de table par l'employeur sur son activité ; cette modification de la programmation sera d'ordre d'urgence en tout cas communiquée aux salariés au moins 3 jours ouvrés avant la date d'entrée en vigueur des modifications.

Ce délai ne pourra être raccourci à 12 heures de façon exceptionnelle en cas d'incident technique ou d'intempérie.

4.2.3.2. Limites de l'horaire hebdomadaire.

La détermination des limites de l'horaire hebdomadaire de travail dépend du système pour lequel l'entreprise a opté en application de l'article 4.2.3.1. ci-dessus.

SYSTEME N° 1

La limite supérieure de l'annualisation est fixée à 66 heures, dans le cadre des dispositions de l'article 4.2.3.1,

ou :

SYSTEME N° 2

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 45 heures de travail effectif par semaine, rapportée à 44 heures en moyenne sur une période de 11 semaines consécutives.

Lorsque, pendant une partie de la journée de l'horaire hebdomadaire de travail, aucune heure de travail n'a été effectuée au cours de 3 semaines consécutives, l'entreprise est fondée à solliciter de

l'administration une indemnité au titre du chômage partiel dans les conditions prévues par la loi et ce, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

4.2.3.3. Annuités et heures supplémentaires/ excédentaires.

Dans le cas d'une mise en place d'un système d'annualisation, les heures de travail effectives comptabilisées entre 35 et 45 heures par semaine, dès lors qu'elles ont été prévues dans le programme d'annualisation, ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou majoration de cotisations car elles ont pour effet la réduction de la durée du travail global sur l'année.

Le régime des heures supplémentaires/ excédentaires dépend du système pour lequel l'entreprise a opté en application de l'article 4.2.3.1. ci-dessus.

SYSTEME N° 1

(inclusion des heures de 45 à 66 heures dans le cadre de l'annualisation)

Les heures de travail effectives qui dépasseraient, en période de point de 45 heures au cours d'une même semaine, n'obéissent pas au régime des heures supplémentaires dès lors qu'elles sont prévues dans la programmation.

Toutefois, ces heures donnent lieu à une rémunération majorée de 25 % à partir de la 46^e heure, de 50 % à partir de la 48^e heure et de 60 % à partir de la 60^e heure.

SYSTEME N° 2

(non-inclusion des heures de 45 à 66 heures dans le cadre de l'annualisation)

Les heures de travail effectives qui dépasseraient 45 heures au cours d'une même semaine, ou qui dépasseraient la durée du travail effectif prévue dans la programmation, dès lors qu'elle excéderait la durée légale du travail, obéissent au régime des heures supplémentaires, tel que celui-ci résulte des dispositions nationales ou légales applicables. A cet effet, celles-ci punissent également les heures applicables. A cet effet, celles-ci punissent également les heures applicables. A cet effet, celles-ci punissent également les heures applicables. A cet effet, celles-ci punissent également les heures applicables. A cet effet, celles-ci punissent également les heures applicables.

Pendant la période des vendanges, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 60^e heure donnent droit à une majoration de 60 %.

Dans le cas où il apparaîtrait que la durée annuelle du travail d'un salarié a excédé une moyenne de 35 heures de travail effectives hebdomadaires sur l'année, il sera fait application des dispositions de l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail.

4.2.4. Définition de la durée moyenne effective du travail par salarié.

Dans le cadre de la réduction de la durée du travail liée à la mise en œuvre de l'annualisation des horaires, la durée annuelle moyenne de travail effectif ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée légale de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

Le calcul se fait sur la base de la durée légale (ou de la durée collective fixée par accord d'entreprise, le cas échéant) diminuée des jours de congés payés légaux (prévus par les articles L. 223-2 et suivants du code du travail) ou atelés (résultant de conventions ou accords collectifs, d'usages,...), ainsi que les jours fériés chômés.

Le calcul de la durée annuelle de référence s'effectuera chaque année suivant les principes suivants :

Nombre de jours dans l'année :

-nombre de dimanches ;

-nombre de jours fériés (en jours ouvrables) ;

-jours de congés résultant des textes conventionnels, d'usages, etc. (en jours ouvrables) = nombre de jours ouvrables dans l'année.

Nombre de jours ouvrables/6 = nombre de semaines travaillées.

Nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire de référence = durée annuelle de travail effectif.

Exemple chiffré :

Pour l'année civile 1998, et en tenant compte de la position des jours fériés dans la période annuelle de référence, la durée annuelle de travail effectif aurait pu être fixée (hors congés prévus par un texte conventionnel, usage, etc.) :

$$365 - [52 + 30 + 11] = 272/6$$

$$54,33 \times 5 = 1 587 \text{ heures}$$

(Cet exemple n'est qu'indicatif dans la mesure où il n'a pas été tenu compte des jours de congés résultant de textes conventionnels, d'usages, etc.)

Chaque entreprise devra préciser la durée annuelle de travail par voie d'affichage.

A la fin de la période d'annualisation, les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent le droit à une majoration de salaire dans les conditions légales.

4.2.5. Lissage de la rémunération.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au processus

même de l'annualisation des horaires, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et elle sera établie sur la base mensuelle de 151,67 heures (35 heures 169/39 heures) pour un horaire habituel de 35 heures.

Dans ces conditions, les modalités de réduction de la rémunération sont présentées ; une première ligne précisera la rémunération correspondante au nombre de heures de travail mensuel de référence basé sur la base de 151,67 et une deuxième ligne intitulée Indemnité différentielle permettront de passer au salarié sa rémunération mensuelle antérieure.

4.2.6. Régularisations.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de l'année des heures ainsi que dans le cas où son contrat a été rompu au cours de cette période, sa rémunération et, le cas échéant, ses droits au repos seront déterminés par rapport à être régularisés sur la base de son temps réel de travail.

4.2.7. Centonnes d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire les heures de dépassement de la durée habituelle du travail telle que définie à l'article 4.2.3.3., seront effectuées dans la limite d'un contingent annuel de 130 heures par salarié et par an en cas d'annualisation.

A défaut d'annualisation, ce contingent sera également de 130 heures.

4.2.8. Le contrôle des temps.

Dans le cadre de la mise en place d'un horaire annualisé, il est convenu par les signataires du présent accord que la cabiplomtiotas des heures sera individualisée.

Les modalités d'enregistrement des heures seront définies dans l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

4.3.1. Principe.

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises pourront désigner tout ou partie de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires sous la forme de jours de repos supplémentaires, dans les conditions définies ci-après, sans préjudice de quelque accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes.

Une telle forme de réduction est ainsi appropriée pour le personnel de base, de bureau et commercial ainsi que des catégories professionnelles suivantes : employés et ouvriers qualifiés et atges de maîtrise.

4.3.2. Modalités de mise en oeuvre.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de jours supplémentaires devra être préalablement convertie en journées entières de repos en fonction de l'horaire habituel du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendue la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes.

La moitié des jours capitalisés sera pris à l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de 3 journées par mois calendaires. Ces jours ne pourront pas être pris pendant les périodes de vacances et les périodes prévues à l'article 4.2.3.1.

La moitié des jours capitalisés seront pris à l'initiative de l'employeur en une ou plusieurs fois dans les mêmes conditions que le paragraphe ci-dessus visés les salariés.

Après accord entre l'employeur et le salarié, la limite de 3 jours susvisée pourra être écartée.

4.3.3. Compte épargne-temps.

Dans les entreprises qui ont négocié la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que la moitié des journées de repos pourra être reportée dans ledit compte, au profit de ceux qui peuvent être pris à l'initiative de celui-ci et de l'employeur.

NTOA : Arrêté du 2 juillet 1999 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail)

Article 4.4 - Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

L'appréciation du temps de travail des personnels d'encadrement est, par définition, complexe dans la mesure où elle résulte des conditions de travail de ces derniers, de la nature de l'emploi, de leur niveau de responsabilité, de leur fonction d'organisation et de leur autonomie.

Les parties s'accordent donc pour que soient pris en compte ces critères pour appréhender la qualité du temps de travail des cadres, lorsque cela a un sens, et les modalités pour les faire bénéficier de la réduction du temps de travail.

A cet effet, les parties conviennent qu'il existe différentes situations qu'il est impossible de regrouper sous la même définition.

4.4.1. Les cadres dirigeants.

Ils sont exclus de la réglementation en matière de durée du travail compte tenu de leur très grande autonomie qui les assimile, pour la partie de pouvoir qu'ils détiennent, dans une certaine mesure à l'employeur.

L'identification des crades dergitians s'opère par référence à la nuarte de leurs fnntioocs et luer nevaiu de responsabilité qui exclut toute référence psobisile à une durée du tvaaril et tuot contrôle de cttee dernière par l'employeur.

4.4.2. Les craeds au forfait.

Les paeirts sarianeigts atpodent les dpoissiintos ci-après au régime coinvneoentnl des fattiros aifn de doennr des gteairnas au penornsel d'encadrement.

Forfait aevc référence à une bsaie horraie précise

Les praeits sgarieitnas s'accordent puor que le pesnneorl d'encadrement qui rsieeatrt smious à un haorire fftriaiorae supérieur à la durée légale du tiaarvl puisse, bénéficiier d'avantages supplémentaires y coimrps la moojairtan puor heuers supplémentaires :

- siot en terems de juros de roeps : 23 juros de roeps puor un hiarroe de tiraavl excédant d'au mnois 10 % la durée du triaval ;

- siot en trmees d'abondement à un ctpmoe épargne-temps puor la patrie pslbsioe ;

- siot en temres d'avantages au moins équivalents.

Forfait snas référence à une bsaie hiarroe précise

Le coatnrt de tiaarvl de cetinars salariés puot crempootr un fifaort snas référence horaire. Ce derein se jufistie dnas des hypothèses où le salarié n'est pas siumos à un horraie de travail, bénéficiant d'une très gadnre liberté et indépendance dnas l'organisation et la giotesn de son tmpes de travail, snas être puor autant asmbisaille à un crade dirigeant.

Les dosisonpitis légales et cntteevnoleoilns snot alaibpcleps aux salariés régis par ce tpye de forfait, à l'exception de ceells ctaponormt des références à des hieroars précis et contrôlables.

Les salariés concernés bénéficieront, en apitioicalpn de ce mdoe d'organisation de luer tpems de travail, de 23 jurus de ropes supplémentaires par an. Ces jurus srnoet pirs en aroccd aevc l'employeur.

4.4.3. Les cardes non souims à une contevoinn de forfait.

Le pnseroenl d'encadrement n'étant pas simous à une cusale de rémunération au fifaort bénéficie des dioiotssinps du présent aroccd ratief à l'annualisation ou de cleels définies à l'article 4.3 ci-dessus ; les modalités puqoirats de msie en ouvree de celles-ci sreont déterminées linmrbeet au nveiau de l'entreprise.

Arrêté du 2 jellut 1999 art. 2 :

L'extension de cet airclte est prononcée suos réserve de l'application des dotpiniiooss législatives et réglementaires cnenocrnt :- les cndiionots rlatviees à la réduction du tmpes de traavil prévues puor bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rvtilae à la réduction du temps de travail) ; - au phrarpgae 4.4.1 asnii qu'au pgaparhare "Forfait snas référence à une bsaie hiarroe précise" du 4.4.2, le régime de la durée du triaval appiblalce aux ceadrts arteus que les cdaers de huat nejavu dnou la nturae des fonctions, le niaveu de responsabilité assumé et l'importance de la rémunération ilimuqenpt une large indépendance dnas l'organisation de luer tavaril (art. 992 et santiuvs du cdoe rural) ; - au troisième alinéa de ce même prpaaraghe "Forfait snas référence à une bsaie hroirae précise", les modalités de prsie des juors de roeps résultant de la réduction du temps de tvairal (art. 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 précitée)

Article 4.5 - Heures supplémentaires dans les entreprises de 20 et moins

Modifié en date du 21 févr. 2002

4.5.1. Cnetnniogt d'heures supplémentaires

Par dérogation à l'article 4.2.7 du présent accord, le cningentot d'heures supplémentaires est porté à 170 hueres par salarié puor l'année 2002.

Article 4.5 - Heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

4.5.1. Ceitognnnt d'heures supplémentaires

Par dérogation à l'article 4.2.7 du présent accord, le ciogentnnt d'heures supplémentaires est porté à 170 herues par salarié puor l'année 2002.

4.5.2. Bcfioitoanin de 10 %.

Après aocrcd enrte l'employeur et le salarié, la biotaicnfion de 10 % due puor l'année 2002 puor les hueers supplémentaires effectuées ertne 35 hruees et 39 hreeus est versée, siot suos fmroe de repos, siot suos fmroe de majoration.

Article 5 Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Les esptienerrs qui, en aipcalpito du présent acrcod d'annualisation, enniroagesvt une réduction de la durée du tvaarl avant le 1er jveinar 2000 ou le 1er jnviaer 2002 ne puornrot pas dieinumr la rémunération perçue (salaire au cicnfioeett hiérarchique puls ancienneté) par cahuqe salarié au mnmoet de la réduction du tmpes de travail, à l'exception des cas où le pasgsae aux 35 heeurs s'inscrit dnas le cdare d'un velot défensif.

Aifn de csponemr ce maiientn de rémunération, les preiats cnneniveot dnas ctete hypothèse d'un gel des saliraes sur une période de 3 ans. La cimisosomn piaarrite nnataloie de la coteonivnn cvolletice se réunira puor réexaminer la situitaon des saiarles à l'égard des salariés concernés par la modération salariale, dnas l'hypothèse où, pdnanet cttee période, le cumul de l'indice du coût de la vie (INSEE) dépasserait 4 % asini que dnas celle où, au cruos de l'une des 3 années, leidt indcie srait supérieur à 1,5 % par an. Les patries fixneort ultérieurement, par avnanet au présent accord, les cditonions de sitroe du gel.

Le présent aroccd prévoit anisi que la rémunération versée aux salariés srea décomposée de la façon sntaviue :

Les btluilens de piaie cmopoortent une première lgine aevc la rémunération cdoeaornrpst au nvaueou tpems de taarvl et une deuxième lnige intitulée " cnatemioposn ", qui ptrteemra de mnitiaenr la rémunération au nveiau fixé ci-dessus.

Dnas ce cas, les salariés soent rémunérés puor 35 hreeus par mios et pecvreront une csnmaeoptin différentielle luer ptrmeantet de maienntir luer aecinne rémunération. Ctete ceapsoomtinn différentielle srea sumosie à chgaers sliaceos et srea gelée au nvaieu atnitet à l'issue de la période de 3 ans précitée. Les anmtaogiutens décidées éventuellement au niveau de la barhnce pnneadt cette période de 3 ans vdernoit s'imputer

sur cette cptsnaiomoen différentielle.

Les mêmes diipnsoitsos s'appliqueront au prraota puor les salariés à tepms piraetl anyt accepté la réduction de luer tpmes de travail.

Dnas les ersreipetns rraocent à la réduction du tpmes de tivaral puor diueinmr le norbme de lceiinecemnts puor mtoif économique (volet défensif) et n'optant pas puor le meitnian des rémunérations aevc " gel des searilas ", la rémunération de bsae puorra être réduite, après aroccd ievtrnnu au sien de l'entreprise, dnas les mêmes cidnionots que la durée du travail.

Cette rémunération puor 35 hurees de tvarial eciffetf srea également acpblaplie aux salariés recrutés après la msie en oervue de la réduction du temps de travail. Ils bénéficient de surcroît de l'indemnité différentielle susvisée.

Article 5.1 - Entreprises de 20 salariés et moins entrant dans les 35 heures à compter du 1er janvier 2002

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

Aifn de ceopnemsr le meatiinn de la rémunération, les parites cenivenntot d'un gel des sairleas à ctmeor du 1er avirl 2002 et puor une durée qui ne proura excéder en tuot état de casue le 31 décembre 2004.

La msie en oeurve du gel des sraiales dvrea firae l'objet d'une iooriafmntn de l'employeur auprès des salariés ainsi qu'auprès de l'organisation praaoltne et de chuaqe oatgaoisirn snyacdile représentative de salariés.

Le blietlun de piae srea établi sleon les mêmes modalités que cleees prévues à l'article 5. Il cretoropma une première linge aevc la rémunération cnoordsrapnet à la novlluee durée du trivaal et une deuxième ligne intitulée " indemnité cctsprinaomee " qui ptmterrea de mietiannr la rémunération.

Puor être mis en oeurve, ce gel dreva être astsori d'une oigltiaobn d'embauche. En l'absence d'embauche, le saarlie ne srea pas gelé.

L'obligation d'embauche diot coernrsrodpe à un vmuole gbolal d'heures de tvairal équivalent à 6 % de l'effectif équivalent tpmes pelin de l'année de référence, siot les 12 mios qui précèdent le 1er avirl 2002. L'employeur s'engage à mineiatnr le nvueol etciffef équivalent tpmes plein pnnadet ttoue la durée du gel. Les eabcuheems dneovrt être réalisées dnas les 6 mios qui sunevit ou qui précèdent le 1er avirl 2002. En tuot état de cusae le reruocs au gel ne srea puls pissbole après le 30 stprembree 2002.

Les ltiegis qui pneoairurt naïtre ccoennarnt l'obligation de sariftisae l'obligation d'embauches srenot portés dnaevt la Csoismiomin piritarae nlnioiaae qui appréciera souverainement. La décision qui srea pisre par cette dernière srea irrévocable et notifiée à l'employeur. La csiimmoosn praiiarate ne prroua être sisaie que jusqu'au 31 décembre 2002.

Dnas l'hypothèse où au curos de la période de gel, l'indice Isnee dépasserait 1,5 % sur une période de 12 mois, un rtgpraatae ievnrtdnera aueemoqutmnaitt de la différence etrne le tuax de

l'indice constaté et 1,5 %.

Article 5.3 - Intégration de l'indemnité différentielle au salaire de base

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

A cpteomr du 1er airvl 2006, l'indemnité différentielle créée par les alinéas 3 à 6 de l'article 5 du présent acrcod est intégrée au slaiare de base.

A cmetpor de ctete même date, la rémunération du salarié aanyt sbui un gel srea calculée de la manière sitnvaue :

- ((Salaire csenrradopot au ciincffoeet hiérarchique calculé soeln les vluaers du ponit binôme au 1er jielult 2005)/163) x 151,67 h

- La rémunération mselluene oetnube crdsoerprnoa à une bsae de 151,67 heures.

Concernant la rémunération du salarié n'ayant sbui aucun gel, il est rappelé que cttee dernière se calclue en mnuiialtplt le cfeinfoceit hiérarchique du salarié par les veulras du point binôme puor 151,67 heures.

Article - Article 6 Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Dans les eirersnptes aaynt au minos anitett l'horaire légal, les congés d'ancienneté coenvlitnneons prévus à l'article 33 de la cvnootinen cletviocle nalatoine sreont au munimim meutinans au neviau antiett à la dtae d'application du présent accord.

Les dstiinpoioss rlaievets aux congés d'ancienneté snot fixées à l'article 33 de la cnvetoion ctcvllieoe nationale.

Article - Article 7 Effet sur les temps partiels

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

1. Seonrt considérés cmme tivaallrant à tpmes partiel, les salariés dnnot la durée du tiavral est inférieure d'au moins 1/5 à la nolulvee durée ctlennilvonenoee de travail, siot une durée hdaidomrbeae de tavaril inférieure ou égale à 28 heures.

2. Dnas le cdrae du présent accord, il est saubltoiahe que chuaqe salarié à tpmes pitreal réduise son tepms de taairvl au paortra de la réduction du tpmes de travail.

Un anavnet srea proposé à cquahe salarié à tepms pertail en ce sens. Chauqe salarié arua ftioatoes le cohix etrne :

- réduire son tpmes de taivral en bénéficiant des ciiodtnnis de miiatnen de sa rémunération, au prroata de son tepms de travail, et ce, dnas les mêmes cidnonis que les salariés à tpmes pelin ;

- maitnien de son aenicn hiorare caorceutntl de travail.

3. Les salariés à tpmes petiarl anyat un horriae de tvraail cuctotrnael crmiops etrne 28 hurees et 32 heures, snas préjudice de la possibilité d'opter puor une réduction de luer harroie ccronueattl dnas les mêmes pororntopis et aux mêmes cidnionits que les salriés à tpmes plein, puoronrt oeptr puor :

- une réduction de luer hiarore de taiairvl à 28 heures, aifn de cuionentr à rlveeer de la catégorie des salariés à tpmes petiral ;

- un atmjneest de luer hairore de tivraal à 35 heures, horraie crnrasodpnoet à un tmeps peiln ;

- un mnieiatn de luer hirroae cuecarnttol actuel, étant précisé qu'en praeil cas ils ne relèveront puls des diiponsitsos ralieetvs aux salariés à tepms partiel.

Article 8 Dispositions particulières pour bénéficiaire des aides

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Puor que le présent aoccrd psiuse poriidre tuos ses effets, la réduction de l'horaire cecotillf du tiraavl msie en pcale au sien de l'entreprise qui aertpicina ces réductions avnat les échéances et désire être éligible aux aedeis prévues dnas l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiu 1998 diot être d'au mions 10 %, ce qui fxie le sieul à 35 heeurs si la durée iaitnile dnas l'entreprise de l'horaire ccltleoif de triaavl était de 39 heures.

Puor bénéficiaire de l'aide majorée, cttee réduction dvrea être d'au minos 15 %, ce qui fxie le sieul à 33 hreeus par smieane dnas l'hypothèse où la durée iliatnie du tiraval était égale dnas l'entreprise à 39 heures.

Ces nouveaux horaries peuenvt être mis en place puor l'ensemble du psonneel de l'entreprise. Les modalités de la réduction du tpems de taairvl pvneuet être différentes sleon les seiecvrs ou unités du travail. Les dosopinisits spécifiques cornnecant les salariés rémunérés ffeimaetroanrit fnot l'objet d'un avenant.

Article 8.1 - Réduction du temps de travail anticipée. - Volet offensif

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Dans les erirsenptes désirant sloictier les aedis de l'Etat, le raopbnsesle de l'entreprise s'engage à ageuetmnr les efefifcts de 6 %, si la réduction du tpems de trvaail est de 10 %, et de 9 % si la réduction du tepms de taairvl est de 15 %.

L'effectif myeon de l'entreprise srea apprécié dnas le cdare des 12 mios qui précèdent la sgtnuaire de cet aoccrd et déterminé soeln les règles prévues par le cdoe du tarvail puor la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à réaliser ces ecebamuhs cpnaerorsdont à 6 % ou 9 % de son eteiffcf de référence, tel que défini ci-dessus, et à menintiar ce neaviu augmenté pdneant une durée mmiiante de 2 ans à cetpmor de la dernière des emauhbcas effectuées dnas le cdrae de ce dispositif. Cet egenagnemt ne vuat qu'à périmètre géographique constant. Tuos tatfnersrs d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du cdoe du tiaavrl dvornet être pirs en ctpmoe puor apprécier le rsepct de l'engagement de la société.

Ces eemaucbhs dioenvt être effectuées dnas un délai de un an à cpmtor de la réduction efvetifce du temps de travail.

Un ceralenidr prévisionnel du nobrme des emebauhcs aisni que luer répartition par catégorie d'emplois drvea être défini par accrod d'entreprise.

Dans l'hypothèse où l'entreprise siiraouteht aeupilqpr dmeretnciet le présent accord, suos réserve que celui-ci siot étendu et que l'administration lui rsacsnoiee l'ouverture du diort aux aides, eells devra s'engager à eufctfeer le quart des euabemchs prévues aavnt l'échéance de cahcun des termsties de l'année pnednat lleualqe celle-ci diot eeffcuetr lietdess embauches.

Article 8.2 - Réduction du temps de travail anticipée. - Volet défensif

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Dans les epsntreeris où la réduction du tpems de tivraal peemrt d'éviter des lneemincits prévus dnas le cdrae d'une procédure clvteciloe de lmineecept pour mtiof économique, le nbmroe des emilpos préservés dvera être au mnios égal à 6 % des salariés sur lseleuqs la réduction du tpems de tivraal ptore puor piovuor bénéficiaire des aedis de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à maietnnir ce nvaieu d'emploi panendt une durée mniiante de 2 ans à ceptomr de la signautre de l'accord. Cet eegnmaet ne vuat qu'à périmètre géographique constant. Tuos trtesnfas d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du cdoe du tiaavrl dreovnt être pirs en compte puor apprécier le reepct de l'engagement de la société.

Arrêté du 2 jeillut 1999 art. 2 :

L'extension de cet aclitre est prononcée suos réserve de l'application des dosotiiinpss législatives et réglementaires cnercoannt :- au paargahrpe 8.2, la nécessité de déterminer, par aroccd d'entreprise ou d'établissement, le nbrome d'emplois préservés lurqose la réduction du tmeps de triaval preemt d'éviter des lmiitnences (art. 3-V de la loi n° 98-461 du 13 jiu 1998 précitée)

Article 9 Dispositions générales

Article 9.1 - Entreprises de plus de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Conformément aux dsiiipontoss de l'article 3 de la loi du 13 jiu 1998, les ensieertps qui cnlocunet un accrod cteilclof complémentaire anavt les échéances mentionnées à l'article 2.3 du présent accord, ayant puor efefct de réduire le tepms de tiraval en cpotnreatire d'embauches, dreovnt s'efforcer de rtseecper les ppinceris arrêtés dnas le présent accord.

L'accord cteclilof complémentaire dvrea définir nmotaenmt les modalités de réduction du tpems de travail.

Article 9.2 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Puor les erseritpens dnot l'effectif est cpormis etrne 10 et 49 salariés et qui ne crroaoiemtpt pas de délégué syndical, la réduction anticipée du tmeps de traavil en ctproernatie d'embauches drvea fiare l'objet d'une négociation soeln les tmrees de l'accord cleicltf du 28 mai 1997 avec les représentants du pennrosel ou avec un salarié mandaté.

Puor ceells dnas lseeluleqs auncue désignation de salarié mandaté ne srea intervenue, la réduction du tpems de tiraavl porrua être opérée dnas le cdare du présent arccod siot dnas le cdrae d'un aoccrd enrte l'employeur et les délégués du peesrnonl ou, en cas d'inexistence de délégués du prseennol et si l'effectif est inférieur à 10 salariés, à l'initiative du chef d'entreprise.

A cet effet, tuot epmeyluor snaoauthit s'inscrire dnas une réduction du tpeps de tirvaal et bénéficier des aieds d'Etat dvera en infeomrr l'organisation ptnraaloe signataire, et cnahcue des oingsioaantrs sndyecaills représentatives au sien de la branche.

Dnas ctete snodcee hypothèse et à l'issue d'une période de 15 jorus clnaediears svuiant la dtae de première présentation des currieos susvisés aux otgiaanonrsis syndicales, les modalités et échéances de la réduction du tpeps de tviaral soenrt définies soit, lorsqu'il existe, dnas le cadre d'une négociation aevc le délégué du personnel, siot lorsqu'il n'existe pas, par le cehf d'entreprise du pneosnerl intéressé.

La ntoe d'information remsie au pnenreosl intéressé, affichée dnas l'entreprise, pius tasmrsine à l'inspection du travail, cpermootra obrmiitaoglnheet les mintneos sveiautns :

- le cadre dnas lequel la réduction du tpeps de triavvl est msie en ovuere (accroissement ou meinitan de l'effectif) ;

- les unités ou serivces concernés par la réduction du tpeps de tiavarl ;

- l'ampleur de la réduction (au mnios 10 %) ;

- les modalités d'organisation du tpeps de tavaril reuetens conformément aux diotssiipnos du présent aorccd ;

- les modalités de décompte de ce tpeps acplibplaes au salarié de l'entreprise, y cpmirs celes revatlies aux prseeolnns d'encadrement lsurqoe ces modalités snot spécifiques ;

- les délais sleon lelqsues les salariés srneot prévenus en cas de cehnnegamt d'horaire ;

- le nmrobe d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, luer clnaeiderr prévisionnel ou bein le nobmre des eiolpms minueatns (dispositif défensif) ;

- la période dunrat lalulqee l'entreprise s'engage à mnaeitnir l'effectif (minimum 2 ans) ;

- la création d'un comité ptiraiare de svuii constitué en nmbroe égal de salariés aanapprntet à l'entreprise et de mreebms de la direction, étant précisé que ce comité drvea se réunir au mnios une fios par an et coprdemnrre au mnuimim 2 salariés ;

- un représentant salarié puor les esneptrries dnot l'effectif est inférieur ou égal à 10 ;

- les conséquences paonuvt être tirées de la réduction du temps de tiraavl sur les ctontras de tavaril à temps partiel, anisi que sur la stuoitian des salariés tlrvinaalat de façon pnrenemtae en équipes sivsucseces et selon un clcye cointntu ;

- les conséquences de la réduction du temps de tirvaal sur les rémunérations (maintien ou non, taotl ou partiel, lissage...);

- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

Article 9.3 - Durée et bilan de l'accord
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Durée, dépôt :

Le présent arccod est cclonu puor une durée indéterminée à cpoemtr du 3 mai 1999 et etenrra en vugiuer à la même dtae et srea déposé asini que ses avenants, par l'organisation prnlneislosefoe d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Cet accrod ceariesst de reovrcer aopciiplatn dès lros que les aides iseuss de la loi du 13 jiuin 1998 vrideainnet à être mises en cause.

Cquahe praitte saniigrate ou adhérente puet demdaenr la révision de tuot ou prtaiie du présent accord, soeln les modalités svtnieuas :

- ttuoe ddeanme de révision dreva être adressée par letrte recommandée aevc accusé de réception à chnucae des aurets ptireas sirgaiaents ou adhérentes et comporter, orute l'indication des dopotiisniss dnot la révision est demandée, des pnsipoiotors de rlenmeeapmct ;

- le puls ripaendemt pibssole et au puls trad dnas un délai de 3 mios snuvait la réception de cttee lettre, les peiatrs sus-indiquées dvnroet ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nevaouu tetxe ;

- les dssipionoits de l'accord dnot la révision est demandée resnoetrt en vguiuer jusqu'à la csinoulcon d'un neouvl aorccd ou, à défaut, snoret meantieuns ;

- les dtsooisniips de l'avenant ptornat révision se suuesrntbiott de plein dirot à celles de l'accord qu'elles mniiofdet et snot osploapes à l'ensemble des eermpuoyls et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui en arua été expressément convenue, à défaut à ptairr du juor qui sruvia son dépôt auprès du scevire compétent.

Dénonciation :

L'accord prruoa être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des pitreas stiargeains ou adhérentes, et sloen les modalités setaivnus :

a) La dénonciation est notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à chucane des areuts prteais sinatrgaeis ou adhérentes et déposée par la priate la puls diinglete auprès des srevceis du ministère de l'agriculture et du secrétariat-greffe des prud'hommes ;

b) Elle ctemporora omroinieatblegt une ptooiiposrn de rédaction nlevluoe et entraînera l'obligation puor teouts les paerits sgiriantaes ou adhérentes de se réunir le puls rmepnedait pssioble et au puls trad dnas un délai de 3 mios snvaiut la réception de la lrette de dénonciation, en vue de déterminer le

crnliadeer des négociations ;

c) Dnaurt les négociations, l'accord resreta aalplpibe snas acuun cnheemnagt ;

d) A l'issue de ces dernières srea établi siot un anaenvt ou un nuvoel aocrcd contanastt l'accord intervenu, siot un procès-verbal de clôtüre ctñnsotaat le désaccord.

Ces dnuoetmcs signés, selon les cas, par les petrias en présence, fronet l'objet de formalités de dépôt dnas les cnnoitdois prévues ci-dessus (durée-dépôt) ;

e) Les dtpsiiiosinos du noveul arcoed se ssiobuntetrut intégralement à cuex de l'accord dénoncé, aevc puor prsie d'effet, siot la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à pirtar du juor qui siuvra son dépôt auprès du srcivee compétent ;

f) En cas de procès-verbal de clôtüre casnottat le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé rretesa ablcplpaie snas chngaenemt penadnt une année, qui ceenmromca à ciuror à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1er, du cdoe du tarival ;

g) Les osnrnioatiags sceladynis de salariés et les oitorgnansias euyrmpoels seaitranigs se rnrnctoreoet dnas un délai d'un an, à ctpoemr de la dtae d'entrée en veiuugr du présent accord, puor procéder à un blain de l'application de ce dernier.

Article 9.4 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Il est créé une cimosimosn de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des ogsnnriaatois sateargniis du présent accord. Elle se réunit à la dmadene d'une ogniatisroan staaignrie et au mnois duex fios par an, puor dsserer le bialn du présent accord.

La csoosmimin de sivui comnrepd duex représentants par osgraiintoan sdaynice et un nombre égal de représentants des employeurs.

Louqsre les représentants snudaiyx snot salariés d'une entreprise, ils bénéficient des ctinoiods prévues à l'article 12 de la cnenvoiotn collective.

La cosimosmn établit son règlement intérieur.

Article 9.5 - Demandes d'extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 1999

Les peaatnreris scoioux s'accordent puor ddemenar l'extension du présent acocrd après son dépôt.

Article - Annexe I

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2003

En aiatclppon des areiltcs 5 et 5.1 de l'accord du 3 mai 1999, les ptaries saenigitars atodenpt le dispiitosf qui siut aifn de creoreigr la dérive de l'indice IESNE pdannet la période de gel. Les salariés concernés bénéficieront d'un rpeal de saarile qui srea versé en

une sulee fios au trtie de la période concernée.

Ce dioistspif creoncne duex geourps d'entreprises :

- 1er grpoue : les cveas coopératives et unonis de puls de 20 cmome de 20 et minus anayt anticipé la réduction du tpems de taiarvl anvat le 1er jnivear 2000 ou le 1er jnaveir 2002 et anayt gelé le sraaile puor une durée de 3 ans ou puor une période puls crotue en aloiitpacpn d'un acrcod d'entreprise ;

- 2e gorpue : les cveas coopératives et uionns de 20 et moins entrées dnas les 35 hueers à cptomer du 1er jenvair 2002 et anyat gelé les slaireas à coepmtr du 1er arivl 2002.

Dnas un pmeerir temps, cqhuae epientsrre concernée doit, à cpmeotr du peerimr mios à partir deuql le gel a été instauré, déterminer à quel monmet le suiel de l'indice INSEE, fixé conventionnellement, a été dépassé. Elle procède puor clea au cumul, mios par mois, des idicens IESNE puor la période concernée.

Puor les etereripsns du 1er groupe, le seuil est fixé à 4 % (cf. art. 5, 2e alinéa de l'accord du 3 mai 1999). Lorsqu'il est ainttet par cumul des iidencs mensuels, le prtugenoce à rntier puor le ccual du reppal est otebnu par différence etnre le taotl des idecins sur la période et 4 %. Il est précisé que les 4 % pnuveet être dépassés au cuors d'un mios donné et pas forcément au tmere dduit mois. Le rpepal portrea sur les mios plnies qui snuievt cleui au crous duquel le siuel des 4 % est atteint.

Puor les eprernetiss du 2e groupe, le seuil est fixé à 1,5 % par périodes de 12 mios (cf. art. 5.1, 7e alinéa de l'accord du 3 mai 1999). La détermination du porncgetaue s'effectuera comme puor les etepirsens du 1er groupe. Il srea égal à la différence ertne le total des inecdis sur la période et 1,5 %.

L'assiette est constituée des sleraias bturs cprndneoraost aux mios sur lulseeqs prote le rappel. Snot pirs en cpomte le siarlar cnespadnorort au cnffeiceot hiérarchique (salaire cosaprenndort à la 1re lngie puor 151,67 hereus + indemnité différentielle) et la pimre d'ancienneté à l'exclusion des heuers supplémentaires et de tteous atures primes.

Le rppael est onebtu en mainulptltt le purnotaegce au-delà de 4 % ou au-delà de 1,5 % par les sriaaels entnart dnas l'assiette.

Le vemenrest drvea ineeinvtrr :

- siot dnas les 3 mios qui sivronut la struanige du présent anvaent ou de la sotire du gel sleon le cas puor les salariés aanepratnpt au 1er gurope d'entreprises ;

- siot dnas les 3 mios qui surinvot chaque période de 12 mios puor les salariés anntaaprpert au 2e gorpue d'entreprises. Exceptionnellement, puor la période du 1er avril 2004 au 31 mras 2003, le repapl dreva être versé dnas les 3 mios qui sunviet la sargitune du présent avenant.

Ce dsiiipstof ne se cmulue pas aevc cueli qu'une erritpnsee auriat inlucs dnas un arcocd de même ntarue et ttiaanrt du même

Avenant n 45 du 29 mars 2001 portant suspension de l'article 14 de l'annexe III

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vlnieiocs de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des tlavureials de l'agriculture, de l'alimentation et sreeutcs cennxoes (FGTA) FO et le sniycadt nitaaonl des ingénieurs, cadars et tenceiichns FO ; La fédération générale amitaognrrrelaie (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; La fédération générale des salariés des orastniiangos agliorces de l'agroalimentaire (FGSOA-UNSA) ; Le scdnyait nioantal des cdears de coopératives argeoilcs et Scia (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 29 mars 2001

Accord du 5 septembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de caviste

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vlniceois de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des tiurelavlars de l'agriculture, de l'alimentation et suetrecs cxonene (FGTA) FO et le scyaidnt naniaotl FO ingénieurs, cerdas et tiehcencins FO ; La fédération générale alnamiiragetroe (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; L'union nlontaiae des sdntaciys antomoeus (UNSA artuuclgrie agroalimentaire) ; Le sycndait nnatoial des careds de coopératives areoglics et SCIA (SNCOA) CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

Le présent acorcd a puor ojebt la msie en palce d'un crtcaefiit de qaitcfiioaln ponfeinlosrlese de civsate dnas les cveas coopératives, délivré et validé par la comsimsion piaraitre naalitnoe de la ctveinonon collective.

Cet acorcd a également puor objet d'intégrer ce carfcitiet dnas la cnvoinoten cioelctvle nolanaite des ceavs coopératives et luers unnois du 22 avirl 1986.

1. Le contexte

Le métier de caisvte en cvae coopérative a cnnou ces dernières années des mtotinaus ittpmornaes liées aux évolutions des cxteotns tnat économique que technique, eairnmtevonnenl et onreatisaognnl de l'exercice peronensfiosl en cave.

thème.

Sisiae dnas son rôle d'interprétation de la coeonitvvn collective, la cmsiomsion paiatirre nontlaaie réunie les 15 février et 29 mras 2001 coatnste que l'article 14 de l'annexe III de la CCN ratelif à l'assurance des aidtecncs du tavrail et des mealidas poslefnlnosereis en faveur du ponneesrl d'encadrement, crée de réelles difficultés d'interprétation et comtorpe au nieavu de sa msie en orueve des cseluas torp imprécises rnaaedt ldeit alcrite ipcbpllaiane par les entreprises.

Dnas ces conditions, la cimoiossmn piirratae nnotailae :

- décide d'une prat de suspendre, à cpemotr de la dtae du présent avenant, l'article 14 de l'annexe III de la cnovoneitn cictvloeie ;

- s'engage d'autre prat à preopsor une nelluove rédaction ddiut ailctre aifn d'introduire des dpsinoistios ceiarls pucnorat aux salariés concernés une mielluree creotvvue sociale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 mars 2001

Les prtieas saareigjtns denmnadet l'extension du présent

Les prrnaiaetes siauocx de la bncahre ont dnoc eu à cuer de csinourte une réponse adaptée aux évolutions observées et aux pirespectves prévisibles puor ce métier. Ptanrat des expériences et dfsoisiptis déjà expérimentés dnas ceiatrens régions de ptduociron (notamment en Povcrene - Aples - Côte d'Azur et en Languedoc-Roussillon), ils ont élaboré un dspioisitf de fomrtaion qatnlifuaie pannert la forme d'un crfiaieitct de qliofituaacin professionnelle.

2. La méthode de ceiocnotpn et d'élaboration

La méthodologie reutnee par les paitneaerrs saegrtiians du présent acorcd s'est appuyée sur une cipoetnon de la compétence psllfensonorie en tnat que caomoisnbin des rreesosucs de l'environnement de tiraavl et des ruessorecs incorporées des poensens au travail.

Asusi la préparation du diiioptpsf de cirfeaitct de qiacfiouiatl nprelnielofnssoe s'est-elle appuyée sur une étude de trreian de l'emploi de cavtise tel qu'il est réellement pratiqué dnas les différentes régions vitcleois de Fcarne asini que dnas les différents tepys de cvae (emploi type) et sur les évolutions nécessaires et souhaitées par cet eopmli (emploi cible).

C'est asnii qu'ont été élaborés scesevisecmunt et validés pniatmrrieeat :

- un " référentiel métier " définissant l'emploi de caviste, ses cniodoitns d'exercice, ses missions, ses activités, ses tâches, tnat puor le ceour de métier que puor les activités complémentaires qui le ctsienontut ;

- un " référentiel compétences " iieinandtft les compétences ceititstunovs de l'emploi de caviste, tnat en trmees de rreusoecs de l'environnement à mslbeioir qu'en trmees de rresruceos

propre au candidat : connaissances, savoir-faire, aptitudes et qualités ;

- un " référentiel de formation " définissant les contours et l'organisation du dispositif.

3. Les objectifs

Les objectifs du contrat de qualification post-réformation visent à accompagner l'évolution des caisses coopératives :

- définir les contours des emplois ;

- contribuer au développement de la compétence professionnelle des salariés ;

- reconnaître la compétence des salariés au regard des enjeux de la profession et de la branche ;

- développer des formations qualifiantes de niveau IV ;

- constituer un dispositif innovant de formation reposant sur les principes d'individualisation (positionnement préalable, parcours adaptés), de modularisation, d'adaptation (reconnaissance des spécificités des entreprises et des régions) et de validation ;

- faciliter la gestion des ressources humaines dans les caisses coopératives.

4. Les contours et l'organisation

Le " référentiel de formation " validé par les partenaires sociaux de la branche permet de préciser les objectifs de formation qui en découlent et mis en œuvre en suite de travail.

Il est organisé en 5 modules :

- formation ;

- hygiène, sécurité et environnement ;

- entretien et maintenance des équipements ;

- organisation du travail ;

- environnement de l'emploi.

Un modèle de " cahier des charges de formation " a été élaboré par le comité de concertation auprès des partenaires sociaux de la branche les appels d'offres relatifs à la mise en place, dans chaque région, des modules de formation et de préciser les déclinaisons

régionales du CQP.

5. La validation

Le candidat de qualification post-réformation de niveau IV, atteint le niveau de compétence du candidat dans la branche. Il est délivré par la commission paritaire nationale de la qualification professionnelle au vu du procès-verbal du jury.

Un jury paritaire est constitué dans chaque région viticole. Il est composé de :

- un représentant des employeurs ;

- un représentant des salariés ;

- un représentant de l'OPCA 2 ;

- un formateur, à titre consultatif.

Il a pour mission de :

- valider les épreuves professionnelles qui lui sont soumises ;

- participer à la mise en œuvre des épreuves ;

- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP ;

- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du certificat de qualification professionnelle repose sur la validation de chaque module. La durée de l'ensemble du processus de formation n'est pas limitée. Toutefois, la durée de validité d'un module est limitée à 5 ans.

Le candidat de qualification professionnelle s'obtient en formation continue et/ou à l'issue d'une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

Le salarié qui a passé avec succès les épreuves de qualification de "caviste" créé par l'accord national du 5 septembre 2001 bénéficie d'un coefficient hiérarchique minimum de 310 points.

Dans l'hypothèse où un candidat est candidat aux épreuves du CQP, il bénéficie, lors de l'obtention de celui-ci, de 10 points supplémentaires si son coefficient hiérarchique de départ est inférieur, égal ou supérieur à 310 points. Cette attribution cesse lorsque le coefficient de l'intéressé est égal ou supérieur à 350 points.

Accord du 16 juillet 2003 relatif au

travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vocneilis de France,
Syndicats signataires	La FTGA Focre ouvrière et le scadiynt nontaial FO, ingénieurs, caedrs et tneiccniehs ; La fédération générale aalrnngtmioeiare CDFT ; La fédération de l'agriculture FSCOPA-CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Par la coniusclon du présent accord, les ptaraeneris scouiax sietagirnas eenndtnet enraecdr le rcroues au tvrarial de nuit, améliorer les ciinnoodts de taavrill des salariés qui snot amenés à tvalrilear la niut et prévoir des contreparties.

Au snes de l'article L. 213-1 du cdoe du travail, le roeucrs au tvrarial de niut diot reestr exceptionnel.

Il diot prrende en ctmpeoe des impératifs de sécurité et de la santé des talelvurars anisi que de cuex de la vie fliialame et diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Les enspeterris fneort apepl à des tiavlrealrus virlnoeoats lorsqu'il y arua création de postes. Dnas les atrues cas, elles froent appel de préférence au volontariat.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le présent acrocd ntaoinal cocennre les ererneistps crspeioms dnas le champ d'application défini à l'article 1er de la conovenitn coetvcille nltoinaae des cveas coopératives vocnliies et lerus unoins du 22 avrill 1986.

Il cecnorne l'ensemble des salariés à l'exception des juvenes tularrliveas de mnios de 18 ans puor lulqsees le travail de niut dermuee interdit.

Article 2 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Conformément à l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, ctisutnoe un tarival de niut tuot taivarll effectué enrte 21 herues et 6 heures.

Toutefois, une ature période de 9 hreues consécutives, csimopre ertne 21 heuers et 7 heerus mias comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle crpimos entre 24 hreues et 5 heures, puet être substitué à la période de 21 herues à 6 heures, par un aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et louqsre les caractéristiques particulières de l'entreprise le justifient, cette stbutiuotisn puet être autorisée par l'inspecteur du taavrill après clautotsntion des délégués sacinydux et aivs du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité

et des ctionionis de taavrill (CHSCT) ou des délégués du pseoennrl s'ils existent.

Article 3 - Travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Puor l'application du présent accord, est considéré cmome tuavlealirr de nuit, tuot salarié :

- dnot l'horaire de tiavrill hbuiteal le cnduiot au minos 2 fios par sinmaee à tleaavrill au mnois 3 herues de son tpems de taiavrill etieeffcf qtdoeiuin dnas la pagle hroaie cpsmroie enrte 21 herues et 6 hreues ou la période de 9 hueers consécutives qui lui a été substituée par aocrcd d'entreprise ou d'établissement ;

- ou ceuli ecafufntet au monis 250 hreues dnas ctete pglae au crous d'une période qnuecluque de 12 mios consécutifs.

Article 4 - Limitation du recours au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le recruos au taavrill de niut défini à l'article 2 ci-dessus diot être justifié nmmnateot par :

- la nécessité d'assurer padennt la période des vegnndeas le tnrnmieaet rpaide des matières premières en vue de l'élaboration des pidotrus ;

- la nécessité tunqehice d'allonger le temps d'utilisation des équipements en rasion de cnieoatrnns découlant des procédés d'élaboration et des impératifs de lroaisvin des ptidorus ;

- l'impossibilité de fiare réaliser des tvraraux à un aurtte mnmoet que pendant, la palge hrroaie de niut aifn d'assurer le bon état de fonctionnement, l'entretien et la maanteincne des équipements et iotltalsnians ;

- la nécessité d'assurer la pieortoctn des biens et des pnseoens par des activités de garde, de svnrillcauee et de permanence.

La msie en place du tairval de niut ou son etsioenxn à de nuelevos catégories de salariés srea réalisée par aioapicltpn dctriee des dpnietsoiiss du présent accord. Préalablement, l'employeur dvrea cnesutlor et rcliuelier l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, aisni que le comité d'hygiène, de sécurité et des cidnnotios de tivraal (CHSCT) lorsqu'ils enietsxt sur les museres stiucbpeess d'améliorer les ctionionis de tivraal et la poerocttin des tualirvraels de nuit.

Article 5 - Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

A. - Salariés aynat le suttat de tlaaviulerr de nuit

a) Repos compensateur

Les trvailultras de niut définis à l'article 3 du présent acorc d bénéficient, à ttire de contrepartie, d'un roeps ceautemposr de 10 % par hreue de niut apiomclce ertne 21 hruees et 6 heures. Les trreualivals de niut suos ctonrat de tarvail à durée déterminée perçoivent ctete ceiantortrpe suos fmroe de matorjaoin de salaire.

Le rpoes est octroyé par journée, demi-journée ou huere au coihx du salarié et en acrcod aevc l'employeur. Il diot être soldé en priorité pdneant la période de référence et au puls trad dnas les 3 mios qui svneuit la fin de cttee période.

b) Cparrrnteioete salariale

Les hueres de tavaril de niut hbelnelemautit effectuées par un talerilvaur de nuit, y cmpiors en cas de tiraval saisonnier, oenuvrt driot à une mojaiarotn de 15 % de son slariae hiarroe de base, de tllee store qu'il reçoive auntat de fios 15 % didut sliraae qu'il a effectué d'heures de nuit.

B. - Salariés n'ayant pas le sttuat de tarlvuielar de nuit

Tuot salarié traavlnalit eeoeltpcilnenmxt de nuit, et efaftuent au monis 2 heuers de tvraail entre 21 hurees et 6 heures, bénéficie d'une mrjtaoioan de 15 % de son sraalie hraorie de base, de telle sorte qu'il reçoive aanutt de fios 15 % dudit slaiare qu'il arua effectué d'heures de nuit.

Article 6 - Durée du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

a) Durée maialmxe quotidienne

La durée qnonuieide du traavil effectué par un trellavaur de niut ne puet excéder 8 heures.

b) Dérogation à la durée miaxlmae quotidienne

Toutefois, par dérogation aux dsiiipisotons de l'article L. 213-3 du cdoe du travail, la durée mamaxlie qdneotiunie de 8 herues porrua être dépassée snas poivour excéder 10 hurees par juor puor les activités ci-après :

- activité caractérisée par l'éloignement etrne le dlcmoiiie et le leiu de taarivl du salarié ou par l'éloignement ertne différents liuex de taarivl du salarié ;

- activité de garde, de slerlicvanue et de pcmreennae caractérisée par la nécessité d'assurer la peototcrin des pesenrons et des bines ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du sivrece ou de la production. Toutefois, penadnt la période des vendanges, la durée qiondinetue purora être portée à 12 hereus par juor puor des activités se rnratopapt à la snvluracliee des opérations de vinification.

Les salariés concernés bénéficieront de périodes de rpoes d'une durée au mnois équivalente au nmrboe d'heures effectuées au-

delà des 8 hurees consécutives.

En cas de ccstannicreos exceptionnelles, l'employeur puet ddemnaer l'autorisation à l'inspection du tavaril de déroger à la durée légale maxilame qnieudnitoe de 8 heures. Les cerociatnscns et la procédure dnoivet répondre aux cdiotninos prévues par l'article R. 213-3 du cdoe du travail.

c) Durée hebdomadaire

La durée hrmaaieodbde de tvaiarl effectuée par un tulvaiarelr de niut calculée sur une période qleqnucoue de 12 sameeins consécutives ne puet dépasser 40 heures.

Toutefois, en raioen des caractéristiques spécifiques aux activités de la branche, netonmmt padnet la période des vendanges, cette durée moeynne hadrodaimbe de taavirl eftiefcf proru être portée à 42 heures. La durée mmlxiaae herdaombaide du tvaairl de 42 heuers ne pourra être pratiquée que pneandt 8 smaneeis par période de 12 mios consécutifs.

d) Tpems de pause

Les tlalveiarurs de niut dnont le tpems de tviaarl efffecif atetint 6 hueres bénéficient d'une pusae rémunérée de 20 minutes.

En cas de dépassement de la durée mxmaalie légale qeiuntndioie de tvriaal de 8 heures, prévue à l'article 6 a, le tpems de pusae des tuverailrlas de niut srea porté à 30 minutes.

La pasue dreva être pisre de façon à ficaeotrnrn équitablement le temps de travail.

Article 7 - Protection des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

a) Slluaecrvnie médicale

Tuot tlliaevurr de niut bénéficie, avnat son actifotefan sur un pstoe de niut et à italvenlers réguliers, d'une snlurcaelive médicale particulière dnas les coniontids et solen les modalités prévues par les aetrlics L. 213-5 et R. 213-6 à R. 213-8 du cdoe du travail.

b) Ittdpniuae au tvraail de nuit

Lurosque l'état de santé du tirvullaeer de niut constaté par le médecin du tiavaril l'exige, le taavevllrir de niut diot être transféré à trite définitif ou teiapormre sur un pstoe de juor cpsrnoredoant à sa qcifiuialtoan et assui clpramobae que plssbioe à l'emploi précédemment occupé.

A défaut de potse de traavil de juor disponible, l'entreprise rhcreceehra tuetos les possibilités de reslmacnseet en fnasiat apepl nnoamtmte aux dfoiisitpss prévus dnas le cdare de la fmaoiortn penroifleslnsoe continue.

L'employeur ne puet penorconr la rptuure du carotnt de tvaairl du

travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste coopérant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de poursuivre un poste de responsable au salarié, soit du refus de celui-ci d'accepter la proposition de reclassification interne. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

c) Priorité d'affectation

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

d) Maternité

La travailleuse de nuit dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché bénéficie de la protection spécifique prévue par l'article L. 122-25-1-1 du code du travail. Cette protection se traduit, pour l'intéressée, par le droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de son contrat de travail au cours d'une période de rémunération attribuée dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article précité du code du travail.

e) Obligations familiales et sociales

Une attention particulière doit être apportée par l'entreprise à la répartition des heures de travail de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nontravaillée avec les obligations familiales et les responsabilités sociales.

Les parents doivent être informés que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des représentants du personnel. A cet effet, l'entreprise doit s'efforcer de faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Une attention particulière, en vue de faciliter les situations appropriées, est portée sur les difficultés rencontrées par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport.

f) Sécurité au travail

Une attention particulière doit être apportée par les entreprises sur la sécurité des travailleurs de nuit se reposant en silence isolé.

Article 8 - Egalité professionnelle entre les

hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les principes fondamentaux relatifs à la volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, d'évolution de carrière et de formation professionnelle sur un poste de travail nocturne.

Article 9 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le travailleur de nuit bénéficie, comme les autres salariés, des avantages sociaux dans le plan de formation de l'entreprise, y compris ceux relatifs au paiement de temps de formation ou d'un congé individuel de formation.

Afin de favoriser les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises doivent garantir les possibilités d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Article 10 - Accords d'entreprise antérieurs

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Dans les entreprises où des accords antérieurs admettent des avantages spécifiques aux travailleurs de nuit, il est recommandé d'appliquer l'accord le plus favorable aux salariés concernés. Les avantages éventuels prévus par ces accords antérieurs ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux ayant le même objet et découlant du présent accord. En tout état de cause, les travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus, doivent bénéficier au minimum du repos hebdomadaire prévu à l'article 5 point A du présent accord.

Article 11 - Durée - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, restera en vigueur jusqu'à la fin du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension dudit accord au Journal officiel.

La révision du présent accord peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. La demande de révision doit être adressée aux parties contractantes en vue de la réunion dans les délais les plus rapides de la commission nationale. Ce délai devra être au maximum de 3 mois à compter de la demande de révision.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent

accord. En cas de dénonciation, l'accord cuoiennrta à piordure efekt jusqu'à l'entrée en vuugeir de l'accord destiné à le relmacper ou, à défaut, de cuisnoolcn d'un neuovl aocrcd pneandt la durée de 18 mios à comptper de la dénonciation.

Article 12 - Extension

Avenant n 5 du 16 juillet 2003 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vinloiecs de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des tvarlruaeils de l'agriculture, de l'alimentation et stcerues ceonnxes (FGTA) FO et le sciandyt naalnito FO, ingénieurs, cdraes et theiencincs ; La fédération générale agintroeaarimle (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; L'union natolnaie des sitacnyds aoometns (UNSA) auiulrtgrce et aotiarilrgnmaee ; Le siandcyt noatnial des cadres de coopératives aloerigcs et Scia (SNCOA) CFE-CGC,

Avenant n 6 du 7 juillet 2004 à l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les caves coopératives viticoles et leurs unions

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vlneiiicos de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des telarurailvs de l'agriculture, de l'alimentation et scueetrs connexes, (FGTA) FO et le saycidnt naantiol FO, ingénieurs, cedras et tiiehcnnecs ; La fédération générale amiernrlaagitoe (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; L'union natolanie des sidcatnys atenomuos (UNSA) agriculture, analagitioramre ; Le sidacynt naioantl de coopératives acglerois et SCIA (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération niaolnate agoaneiatrlirme et forestière (FNAF) CGT,

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Avenant n 55 du 7 juillet 2004 relatif à

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les parteis saaerniigts s'accordent puor dmdaener l'extension du présent acocrd après son dépôt.

Fiat à Paris, le 16 jeulilt 2003.

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

L'accord du 3 mai 1999 rltieaf à la durée et à l'aménagement du tpems de tarvial dnas les cvaes coopératives et leus uoinns est complété par l'annexe I sanitive :

(voir ce texte)

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les ptiaers sageitnairs dndneeamt l'extension du présent avenant.

L'avant-avant-dernier, l'avant-dernier et le dinreer alinéa de l'article 2.3 snot abrogés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

A l'article 4.2.3.3. " Système n° 1 " le sncoed alinéa est remplacé par :

(voir cet article)

A l'article 4.2.3.3. " Système n° 2 ", après le pimereer alinéa, il est inséré l'alinéa siavnut :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Les dsitooisnips prévues aux airlects 1er et 2 snot vablaels puor une durée de 5 ans.

Article 4

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Les petiars sitrnaigeas dedanemnt l'extension du présent avenant.

la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vicilneoes de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des tivarrellaus de l'agriculture, de l'alimentation et streecus cxonenos (FGTA) FO et le sydnaict noiantal FO, ingénieurs, cdaers et tneencchis ; La fédération générale anlaoeirangrite (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; L'union ntnlaioe des sctydians anuemoots (UNSA) agriculture, anlmoeirgaaire ; Le sdyanict nnatioal de coopératives agloiecrs et SCIA (SNCOA) CFE-CGC,

Avenant n 58 du 8 février 2005 relatif au départ et à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vleoinics de France,
Syndicats signataires	L'union noialante des saditcyns atuomenos (UNSA) arlurcutige aergranmtoariie ; Le scaniydt nanaiotl des cdreas de coopératives acrogiles et SCIA (SNCOA) CFE-CGC,

Départ et mise à la retraite

Avenant n 7 du 18 janvier 2006 à l'accord du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vlenciios de Fnrace ;
Syndicats signataires	La fédération générale anorlitregimaae (FGA) CDFT ; L'union ntnaoilae des sictyadns auoemtnos (UNSA2A) ; Le sacydynt naoiantl des craeds de coopératives aroicgles et Scia (SNCOA) CFE-CGC,

Avenant n 61 du 5 juin 2007

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vioelcins de Fanrce (CCVF) ;
Syndicats signataires	La fédération générale des tavarleairls de l'agriculture, de l'alimentation et des srceeuets cxneenos (FGTA) FO ; Le synadict national, ingénieurs, cdraes et tinenicches FO ; La fédération générale atroegrimianale (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture (Agri) CTFC ; L'union nlnaaote des siancodyts aoenuotms (UNSA) agriculture, aagrtolémaire ; Le sanydcit noaniatl des cdaers de coopératives airtgoces et SCIA (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Le 1er alinéa de l'article 3 de l'annexe I est complété par la parhse siaunvte :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2004

Les priteas siageiarnts dnmdeaent l'extension du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2005

Les diospsontiis de l'article 27 " Départ et msie à la rrtirteea " snot remplacées par les dipiionstoss sienutvas :

Airtcle 27

Départ et msie à la retraite

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2005

Les pteairs saagtnieirs daenenmdt l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 8 février 2005.

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

L'article 5 de l'accord du 3 mai 1999 est complété par un prphgraaae 5.3 sinuvat :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

Les praiets sriatneiags dndeanemt l'extension du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu en date du 5 juin 2007

L'article 31 « Jruos fériés » est complété par l'alinéa siavnut :
« Par dérogation aux dnsipotoisis fanurgit au 1er alinéa, un salarié affecté au caeavu de vetne ou aursasnt une atmaoniin sur une firee ou un saoln puet tvillraear un juor férié, à l'exception tufooiets du 1er janvier, du 1er Mai et du juor de Noël.
L'employeur diot retescepr les ctondinios siaevutns :
? être en présence d'un salarié votlnoaire ;
? coinvner en aocrd avec le salarié concerné des ctroenpeartis dnot ce denrier bénéficiera, ces cptteieanrors se calumunt avec tuoets aeruts majorations, naonetmmt cleels puor hueres supplémentaires ;
? fioaerslrmr les citondinos de son irotievntenn dnas un documemt ;
? prévenir le salarié au mnois 15 jorus à l'avance.
Le tairval pneaadnt un juor férié orvue droit, au cohix du salarié :
? siot à une mraoatijn de 50 % du saailre et à un ropes de 100 % ;
? siot à une mraoatjion de 100 % du slraaie ;
? siot à un repos de 150 %.

Il ne puet être dérogé par accrd cclilotef d'entreprise aux dntipoiioss ci-dessus que dnas un snes puls favorable. Les présentes dsitsoponiis :

? ne se cmluunet pas aevc des mrseus piesrs par une ersentpire sur le même thème et dnas un snes puls faobvrlae ;

? ne sipeurpmnt pas ou ne rncemeaplt pas tuot accord d'entreprise eistxnat et puls favorable. »

Avenant n 62 du 5 juin 2007

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives voclieins de Facrne (CCVF),
Syndicats signataires	La fédération générale des treaurilvlas de l'agriculture, de l'alimentation et des scureets coxneens (FGTA) FO ; La fédération générale agtmilonriareae (FGA) CDFT ; La fédération des sdyacntis chrétiens des oearingms et psnoiefsors de l'agriculture (Agri) CTFC ; L'union ntinloaae des scnadtys autemnoos aurculgrtie et aealmgroianrite (UNSA-AA) ; Le snadyct noaatinl des craeds de coopératives aolgrices et Scia (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les annexes I et II de la cnoienvton covlctliee noiantlae du 22 avirl 1986 snot abrogées et remplacées par les doiinsptsois qui frgeinut en aenxne au présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les novellues diisosnptos des anneex I et II rilaevevs au mdoe de cclaul de la rémunération, à la grllie des slaeris et à la cciatisafsoiln des empilos entrnet en veguiur à cptomer du 1er jaevnr 2008.

Totue enireprste a la possibilité de les apqilepur par aaiitncpiotn à cmeptor du 1er jlleuit 2007. Si nécessaire, les eprtseniens dpoinoesrst de 3 mios supplémentaires à cemtpor du 1er jevinar 2008 puor se mrtee en conformité aevc les doissptoniis des aenxens I et II de la cintvenoon cliclvetoe mais, dnas ce cas, ces dernières s'appliqueront aevc effet rétroactif au 1er jeavnir 2008. Les pretais satairgnies cneivnenot que la grllie des salaires, alpbalice à cmeptor du 1er jvianer 2008, relève de la négociation tllee que prévue par l'article 4.1 de l'annexe I au ttire de l'année 2007.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Dnas l'attente de l'entrée en vieuegr de la noullve grllie des salaires, les vlraues du piont binôme snot modifiées cmoe siut à cotepmr du 1er juellit 2007 :

? la première vuelar du piont binôme, 160 preerims pionts est portée de 7,80 ? à 7,88 ?.

? la sdeone vlaur du piont binôme au-delà des 160 pmeerris pintos est portée de 3,45 ? à 3,48 ?.

La première et la sceodne vuelar du piont binôme frinaugt à l'article 1er de l'annexe I snot modifiées en conséquence.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les paierts sagenritias dendenmat l'extension du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juin 2007

Les ptaiers snieratgais ddnaemnt l'extension du présent avenant.

Annexe

Article Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Rémunération

1. La rémunération mullensee cnoiinnenllovetoe est calculée sur la durée légale du tviraal en vguiuer 151,67 heures.

Le sraliae hroaire est égal au sialare de bsaee divisé par la durée légale du tivaraal en veguiur 151,67 heures. Les mnojaartois puor heuers supplémentaires et teotus areuts pmeirs snot elecuxs de l'assiette de calcul,

2. Lros de son embauche, le salarié bénéficie, au moins, puor la catégorie et le neaviu dnot il relève, du sialare muinmim gaantri SMG coarrnodpnset à celui de la coolnne « eumabche » de la grllie faginurt au ponit I.1 de l'annexe II.

3. Lusqore le salarié accède à l'un des 3 échelons fnarugit dnas la grille, il bénéficie, au moins, puor la catégorie et le niveu dnot il relève, du sraliaae miuinmm garanti firaungt SMG au pnoit I.1 de l'annexe II.

4.1. Dnas le cdare de la négociation alulnnee sur les salaires, la cmmsoiosn ptariirae nintolaae de la cvnetonoin ctecovlile enmxiae cauhqe année, aanvt le 15 juillet, la soaittuin des saeliras et procède, s'il y a lieu, à la rvirosietlaoan des saraeils mnmiia gaairtns furaigt au ponit I.1 de l'annexe II.

4.2. Dnas cahuqe entreprise, la rraotveoilasn des salaeirs supérieurs aux SMG fixés par la glirle au ponit I.1 de l'annexe II relève d'une négociation par accrod ctellciof d'entreprise aevc les représentants du personnel, délégué syndacl ou délégué du proesennl fiasnat fonctoin de délégué syndical.

En tuot état de cause, y cirmops dnas les enetiprrses n'ayant aunuce représentation du personnel, le salarié bénéficie cauhqe année d'une riatarlsoveoin au mnois égale à clele prévue ci-dessous.

Afin de meinatnr un écart etrne le SMG et le sailare réel, la prat du saaire qui équivaut au mntanot du SMG puor la catégorie, le niveu et l'échelon dnot relève le salarié est revalorisée dnas la même prtoioopn que l'augmentation octroyée au SMG ceordsapnort tllee qu'elle résulte de la négociation aulelne des seaailrs prévues au ponit 4.1 de la présente annexe.

5. Le salarié qui a passé aevc succès les épreuves du ctiefairct de qluioatfician penilnsnfroeole « Cstiave », créé par l'accord du 5 sembrtee 2001, bénéficie d'une mooraitajn de sa rémunération.

Dès lros que l'employeur a l'opportunité de pooiruvr le potse de csaitve au sien de la cvae coopérative et à ctempor de l'entrée dnas le poste, la rémunération du salarié ne puorra être inférieure au SMG de la catégorie OHQ 1, échelon « confirmé ». Il bénéficiera, au minimum, d'une mtrjaoon d'au minos 100 ? par rropapt à son sialare antérieur.

Le caviste, déjà en poste, aynat validé le CQP, bénéficiera, au minimum, d'une miojrtaon d'au monis 40 ? par rpaorpt à son sarlaie antérieur.

Le mntnaot des mnojatioars ci-dessus srea revalorisé par la CPN lorsqu'elle procédera à l'examen des sieraals dnas le crdae du pnoit 4.1 de la présente anexe et srea indexé sur le SMG de la catégorie OEHQ, nviaeu 1. Le mnanott srea arodni à l'euro le puls proche.

Article Annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

I. ? GLRILE DES SIAALRES ET CSAASLOITICFIN DES EOIPMLS

1. Slreaias mminia gaarnits au 1er jvaneir 2008

Tableau non reproduit-voir BO convoiennts cieolevlcts 2007-39

2. Eltuvoion du salarié dnas la grllie

2. 1. Eternertien iinduievdl aeunnl

Une fios par an, un ertiteenn ididevniul a leiu ernte l'employeur ou son représentant et cahuqe salarié. Au curos de l'entretien, l'employeur et le salarié arodebnt le pnentneisoim du salarié

dnas le poste, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la communication avec les agents salariés ainsi que les relations avec la hiérarchie.

Une semaine avant l'entretien, l'employeur communique au salarié les résultats de l'évaluation qu'il a établie pour suivre le salarié par rapport aux exigences du poste. Il fait part de ses attentes et définit les nouvelles objectifs pour l'année à venir. Avant l'entretien, l'employeur communique au salarié une fiche de suivi d'entretien ou tout document équivalent afin de préparer à ce dernier de préparer son entretien avec l'employeur.

L'employeur et le salarié font le point sur le niveau de rémunération et des avantages liés à cette dernière.

Le salarié fait part de ses demandes concernant la rémunération, la progression dans le poste et le suivi d'actions de formation pour accompagner son évolution.

L'entretien est formalisé par une fiche dont le modèle figure en annexe, signée par l'employeur et le salarié et remise à ce dernier.

2. 2. Formation des échelons après l'embauche

Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : « confirmé », « maîtrisé » et « expert ».

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

L'échelon « confirmé » correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après 2 ans maximum de présence effective.

L'échelon « maîtrisé » correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau.

L'échelon « expert » correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la maîtrise complète de son métier mais aussi au regard du niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et suffisantes prouvent également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon « expert » résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié.

Remarques :

1. Etre en mesure de passer l'examen de la situation du salarié :

? d'une part, le contrôle des connaissances et des compétences générales définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ;

? d'autre part, l'exercice du métier pleinement pour le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles.

Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuelles établies chaque année.

2. Les délais fixés ci-dessus sont des délais maximums et ne préjugent pas d'une progression immédiate de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon précaire au sein de sa catégorie et de son niveau de la polyvalence et / ou une spécificité dans le poste. A cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et faciliter le passage, notamment s'il a suivi une formation.

3. Chaque fois que l'employeur décide une promotion ou une classification du salarié supérieure de ne pas le faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :

? établir un pré-bilan dans lequel l'échéance afin de motiver en évidence les raisons et les raisons et en informer le salarié ;

? se donner des moyens pour faciliter la progression de ce dernier, notamment par des actions de formation axées sur l'adaptation au poste de travail ainsi que sur le développement des compétences, notamment par l'accomplissement de périodes de formation ainsi que les rouages au total chaque fois que cela est possible, telles que prévues par l'accord sur la formation prévu par l'accord sur la vie dans la

coopération alocrige du 25 mars 2005 ;

? mentionner par écrit son refus de la promotion anticipée ;

? mentionner en plus un refus d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant avec le salarié les objectifs à atteindre. La proposition de promotion d'acquisition est présentée au salarié dans un délai de 4 mois maximum, sauf circonstances particulières dues à l'organisation du travail.

4. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans l'appréciation du temps de présence effective, excepté :

? des périodes de maladie personnelle et d'accident de travail ;

? des périodes de maladie ou d'accident non professionnels dans la limite de 3 mois ;

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

5. Cas particuliers :

? dès l'embauche, l'employeur peut décider d'attribuer un des échelons en fonction des compétences et / ou de l'expérience acquise. De même, en cas d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir successivement tous les échelons dans sa catégorie et dans son niveau ;

? le passage dans une catégorie supérieure n'implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente ;

? lorsque le salarié bénéficie d'une promotion ayant pour effet un changement de catégorie, sa position dans la grille correspond au minimum à l'échelon « confirmé » correspondant au niveau de la nouvelle catégorie ;

? lorsque le salarié change de métier, son nouveau positionnement dans la grille doit prendre en compte les compétences acquises antérieurement ainsi que l'expérience acquise.

2. 3. Description de la grille

La description de la grille minime de la grille brute et précise la catégorie, le niveau, l'échelon et le poste occupé.

3. Description des trajectoires

Le passage de l'ancienne grille à la nouvelle intervient dans les conditions précisées ci-après.

3. 1. Nouveaux embauchés

La nouvelle grille s'applique aux nouveaux embauchés à compter du 1er janvier 2008.

Les salariés déjà recrutés ayant moins de 2 ans de présence bénéficient de la nouvelle grille à compter de son entrée en vigueur en prenant en compte l'ancienneté acquise à la date. L'employeur ajuste la rémunération dans l'hypothèse où cette dernière est inférieure au minimum de la catégorie et du niveau.

3. 2. Salariés en place au 1er janvier 2008 et ayant au moins 2 ans de présence effective

3. 2. 1. Positionnement dans la classification et dans la grille.

L'employeur vérifie que le poste occupé correspond à celui de la classification des emplois et que la compétence et le niveau de qualification du salarié correspondent à ceux demandés pour la catégorie.

Il établit une correspondance entre la situation actuelle en matière de position hiérarchique dans l'ancienne classification, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience acquise, les formations suivies, l'exercice de polyvalences et / ou d'une spécificité dans le poste et la situation nouvelle par application de la nouvelle classification des emplois et de la nouvelle grille des salaires.

Il informe le salarié de la proposition de positionnement dans la nouvelle grille, assortie du montant de la rémunération brute. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire part, le cas échéant, de son désaccord et déposer une réclamation auprès de l'employeur lui demandant de revoir son positionnement. Ce délai dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à la proposition du dépôt de la réclamation. La réponse est écrite et motivée.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir les représentants du personnel (DS ou DP) afin que ces derniers recréent un comité avec l'employeur.

En l'absence de représentants du personnel ou dans l'hypothèse où le différend persiste, le salarié peut faire un recours auprès du comité prévu ci-après.

Comité de recours amiable.

Le comité de rrcuo es abaimle se prcoonne sur tuot liigte né etrne l'employeur et le salarié lros du pmeootnseinint de ce deeinrr dnas la nvoelule ctscisaoiaifln des emoplis et girllle des salaires. Il est ssiai à l'initiative du salarié ou à cllee de l'employeur paendnt la période de 12 mios qui siut l'entrée en vugeuir des axnnees I et II. Il ne puet être sasii que si la réclamation du salarié et la cosiltatounn des représentants du penrneosl ont échoué et aavnt ttoue sisanie de la jduiitircn compétente. La sniasie diot être faite par lettre recommandée aevc ddmnaee d'avis de réception au président de la csoimisomn ptraaire de la cnonotevin collective.

Le comité de ruorces aalmibe est paritaire. Il est composé d'un représentant de caqhue ointarasogin représentative des salariés et d'un nmorbe égal de représentants des employeurs. Le collège des salariés et ceuli des eolrypeums dsopniset chcuau de 6 voix. Les décisions snot pesirs à la majorité des merembs présents ou représentés. Le comité se réunit au puls trad dnas les 4 mios qui sienvut sa saisine. Les taruvax fnot l'objet d'un procès-verbal. Les décisions snot notifiées à l'auteur de la ssniaie aevc copie à la parite adverse. La confédération des coopératives vliinecos de Fncare aursse le secrétariat du comité et procède à l'instruction des dossiers.

3. 2. 2. Détermination du salaire.

Le sraaile à pdrnee en copmte puor le ptooiemeinnnst dnas l'échelon puor la catégorie et le nvaieu dnot relève le salarié est le siralae de bsaie majoré de l'ancienneté aiqcsue au 1er jinvear 2008,

Si le taotl oentbu est inférieure au minuiimm de l'échelon correspondant, un aneejsmst ievrvntnt de srtoe que le salraie siot au mins égal au minimum.

En acuan cas, la rémunération du salarié ne purora être inférieure à clele dnot il bénéficiait antérieurement.

3. 3. Comité de siuvi

Les difficultés rencontrées tnat par les eperluyoms que par les salariés dnas la msie en ovruue de la nvleloue cfiasoiasitn des elipoms et glrlie des silreaas pnveeut être portées danvet la coiomomssn pritaarie notnlaaie de la cnooeinvtn cecltvlioe pdannet un délai de 12 mios qui siut l'entrée en vuieugr de la nlluvoee grille. Cette dernière est siase par la CVCF ou par les oainornigasts représentatives des salariés.

II. ? CLTFAIOSISAICN DES EPILMOS

1. Pseots

Avertissement : la lsite des psetos fruniagt ci-après n'est pas exhaustive. En cas de difficulté puor déterminer la pistioon hiérarchique du salarié, il ceoivnt de se rprteoe à la définition générale fruiagnt dnas caqhue catégorie.

Catégorie I. ? Oveuirrs et employés

? oriuevr de cvae ;
? oeruvir de cdonmnteioennit mtuninneitaorae ;
? oriveur sur chaîne d'embouteillage : adie ccuotuenor ;
? oruevir sur chaîne d'embouteillage : cnducouter de mchniae silpme ;
? aengt de nttgayee ;
? aengt de sécurité ? vleielr de niut ;
? coursier.

Catégorie II. ? Ovrueris et employés qualifiés

? adie ctsaive ;
? reeuumr ;
? dégorgeur ;
? coutdénur d'appareils de tnmterieet des vnis ;
? carsite piesautlter ;
? oriuevr sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régisseur de mnichae clomepxe ;
? Adie ltraoniabn ;
? oviuerr de mannaicntee ;
? masngiiear ;
? agnet d'entretien général ;
? employé de caeavu ;
? atasissnt cimmeocarl ;
? employé de baeruu ;
? hôtesse ou aengt d'accueil, sadsntdtarie ;
? secrétaire ;
? adie claotbpme ;
? préparateur de cmadmone ;
? chauffeur-livreur.

Catégorie III. ? Ourivers et employés haenemutt qualifiés

? csaivte ;
? électromécanicien ;
? aengt d'accueil ctluereul et / ou vtnee au cvaeau ;
? secrétaire spécialisé ;
? asstniat planning, onrnncednamot ;
? chehf de pstoe ;
? aengt ou tcnicieehn vignoble, laboratoire, qualité, eenienmvrnt ;
? tciicehnen maintenance.

Catégorie IV. ? Tnenihcecis et antges de maîtrise

? thiceceinn crultue vglinobe ;
? anget thcunieqe et rtineeoalnl ;
? theicecinn de cahi ou chehf cvstaie ;
? cdotuucenr de linge d'embouteillage, chehf de chaîne ;
? teecichinn auncsasre qualité ;
? tiiecnhcn ou anget qualité puodirt ;
? tiiecechin eevoninenmrnt ;
? chargé de vielle réglemantaire (environnement, normes) ;
? reaospblne contrôle ltaraoribe ;
? roplesnasbe mincanntae ;
? aaentmuir de vtnee ;
? ticheencin cemcaimorl ;
? rsplsbenaoe cevaau ou msagian ;
? rpslebansoe suceter ;
? rpressaolnbe VPC ;
? antssaist de ditoeircn ;
? clpmtbaoe ;
? tniehicecn iqnftomiuaer ;
? resblnaospe entrepôt.

Catégorie V. ? Ingénieurs et cdares techniques, administratifs et cimareocmux

? rpsnbloaese agrotrurfoiueus / adhérents ;
? rbenplasse de cahi ou maître de cahi ;
? rsslbeoanpe eltoelbigumae et cnnnieednotimot ;
? ranoplsbese atcahs et aipopsnmitrevons ;
? rossnpbalee qualité et sécurité alemniitrae ;
? resloanspbe lroaiobtare ;
? rsoeaslpbne hygiène et sécurité ;
? rpsnbeloae mianretkg et ctnoimiumocan ;
? rseonaslpe de vtene ;
? rnsbpeosale de puodirt ;
? rpasnebolse VPC ;
? rbpsaeonlse de secvire ;
? contrôleur de gtosien ;
? rsnoealpsbe logistique.
Cadres de diorcetin :
? dieuetcrr général ;
? deicruetr ;
? detrcueir ajoindt ;
? sous-directeur ;
? chehf de service.

2. Définitions des catégories des naveix et des posets

Catégorie I. ? Oeivurrs et employés

Définition générale : le taarivl est caractérisé par l'exécution, snas cnasncsieanos pelesnrensflouos particulières, de taavrx simples, suvenot répétitifs ou analogues, en atioaicpln de cnsoeings élémentaires et précises données par écrit, veeanmelbrt et / ou par démonstration.

Le salarié est généralement placé suos le contrôle dicret d'un salarié de qiatfociulan supérieure. Le potse copmorte très peu, viore ancuue autonomie.

Les cnassncinoeas meiss en ourvee cespronoredt à ceells aeqsius nmoalemnret au cruos de la scolarité oblrotiigae ou à une paurtqie suffisante.

Le tvairal est caractérisé, sleon le cas, par l'exécution d'opérations :

? faeicls et élémentaires, n'imposant pas une régularité csnemamnott liée au rmhtye d'une machine. Le tmeps d'adaptation au pstoe est de l'ordre d'une demi-journée de taavril ;

? sepmlis ou répétitives. Ces taravux requièrent une caetrine aeottitnn et, lorsqu'ils snot effectués sur micahne ou dnas une linge de pucditroon ou de cdnetnoeioinmt complètement mécanisée, snot liés au rmhtye de la mihcnae ou de la ligne. Le tmeps d'adaptation au pstoe est de l'ordre de 2 jorus de taavril ;

? dvesirs ne nécessitant qu'un cateirn entraînement, ntoamnemt aux meods opératoires, une puls gndrae aotitnetn et un svuii de l'exécution en rsoain de la caibnomosn et de la susociescn

d'opérations variées. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre d'une semaine de travail.

L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste ou encore l'exercice d'une spécificité particulière dans le poste sont pris en compte à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Ouvrier de cuve

Effectue des tâches courantes et des travaux élémentaires dans les chais. Exécute des opérations nécessitant une mise au point soignée et n'exigeant pas de connaissances particulières ni de qualification professionnelle.

Tâches : vendanges : suivi de réception des aotprps de raisins ou de moûts, décuver, évacuation des marcs. Autres : lavage des cuves, râpage du tartre. Éreintement : propreté et lavage des sols. Mûrier : gergbae de caisses, crnoas ou arute eabgmalle avec l'aide, le cas échéant, d'engins de manutention manuelle ou mécanique.

Ouvrier de céninnotidnet mtenorniauaninte

Exécute des travaux élémentaires et des opérations répétitives nécessitant une adaptation ou une mise au point très soignée et n'exigeant pas de connaissances particulières.

Tâches : participation à la réalisation de la verrerie, à la manutention, au lavage, au remplissage, à l'étiquetage, au bouchage, au débouchage, au claspage de bouteilles ou autres contenants (perdus ou consignés) dont le conditionnement n'est pas lié au rythme d'une chaîne d'embouteillage. Il participe à la mise en caisses, en cartons, en divers emballages de vnis conditionnés. Peut être affecté au montage et au rangement d'emballages (bag in box, cubitainers, etc.).

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : aide-conducteur

Assure la circulation avec intervention de conduite de la chaîne siavnut un cycle déterminé constitué par la commande et l'enchaînement automatique ou semi-automatique d'opérations diverses préétablies. Effectue des travaux étroitement liés au rythme de la machine nécessitant une attention soutenue et un contrôle quasi permanent. La tâche du poste n'exige pas de connaissances particulières mais une formation de courte durée complétée par un entraînement aux postes opératoires. Les tâches impliquées dans l'ensemble des efforts physiques et une bonne dextérité. Elles entraînent une certaine fatigue nerveuse.

Tâches : action sur une machine commandée la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles ; mise des bouteilles en caisses, cartons ou sur palettes).

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur de machine

Assure l'ensemble de la chaîne de production sur une chaîne réalisant une opération simple d'embouteillage. Les tâches sont limitées à des opérations élémentaires et généralement répétitives nécessitant une adaptation ou une mise au point très soignée et n'exigeant pas de connaissances particulières. Dans la plupart des cas, le poste ne requiert pas le salarié à un effort physique réel ni à une grande tension nerveuse.

Tâches : appriseur en matière sèche, surveillance, conduite (type marche-arrêt), intervention en cas d'alarme de fonctionnement (blocage des matières sèches ou des bouteilles), entretien courant (nettoyage, graissage simple), tenue de compte du poste.

Agent de nettoyage

Effectue des travaux courants de nettoyage et de propreté.

Tâches : nettoyage et entretien des locaux et des abords.

Agent de sécurité-veilleur de nuit

Assure de jour ou de nuit la surveillance des locaux, la surveillance des entrées et sorties du personnel, du public et des marchandises et d'une partie des renseignements siamoms pour orienter le visiteur. Doit faire preuve d'une certaine vigilance dans le domaine de la sécurité et de la tenue de compte des mouvements suspects.

Tâches : accueil des entrées et sorties. Gestion des locaux. Veille de nuit avec la surveillance des locaux au moyen de rondes.

Coursier

Transporte des plis, documents et petits colis dans et à l'extérieur de l'entreprise. Exécute des opérations nécessitant une mise au point soignée et n'exigeant pas de connaissances particulières ni de qualification professionnelle.

Tâches : fait les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux au profit des différents services, distribue et rassemble le courrier, assure la liaison entre les services.

Catégorie II. ? Ouvriers et employés qualifiés

Définition générale : le travail est caractérisé par l'exécution, en application de connaissances vécues ou écrites, d'une palette de tâches limitées, de travaux qualifiés nécessitant d'une bonne connaissance du métier.

Ce niveau de qualification peut être atteint soit par la voie scolaire (CAP), soit par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est appelé à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue de résultats à obtenir, soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Il est généralement placé sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure. Le salarié dispose d'une certaine autonomie dans son poste. En cas de nécessité, le remplacement du salarié par une autre personne de l'effectif ne doit pas poser de difficulté.

Le travail est caractérisé par :

1er niveau : l'exécution d'opérations variées requiert une attention, une habileté et une certaine initiative. Le travail requiert également l'exécution d'un cycle d'opérations se déroulant et s'enchaînant entre elles de façon cohérente ou d'opérations particulières de difficulté équivalente. Le travail nécessite des connaissances et est, en outre, caractérisé par la possibilité de contrôle immédiat de conformité d'après les directives. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

2e niveau : l'exécution d'opérations complexes d'un métier maîtrisé requiert des connaissances professionnelles approfondies. Le travail est également caractérisé par la diversité et l'obtention de la conformité. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 3 semaines de travail.

L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste ou encore l'exercice d'une spécificité particulière dans le poste ainsi que la capacité à tenir compte à un poste salarié les compétences spécifiques du poste sont pris en compte dans l'attribution du niveau à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Aide-caviste

Effectue soit des travaux courants dans les chais, soit des travaux nécessitant une qualification acquise par une formation préalable ou une pratique suffisante. Doit être capable de travailler seul ou en assistant un salarié plus qualifié. Doit être apte à établir au cours des opérations qui lui sont confiées un cahier ou un repérage et d'exécuter les consignes reçues. Assure la conduite et l'entretien courant lorsqu'il travaille sur machine. Dans le cas contraire ou l'apprentissage d'un métier, les travaux nécessitent une période d'adaptation suffisante complétée si nécessaire par une formation adaptée. La qualification est acquise par une formation adaptée à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : intervention sur divers matériels, appareils ou équipement utilisés pour la réception des raisins et des moûts (ponts bascules, bennes peseuses, réfractomètres, égrappoirs, fouloirs, égouttoirs, presses à vendanges, ou autres) dans les pressoirs de vinification (pressoirs, tapis à macérer etc.). Au niveau du goût et de la tenue de compte des vins, il effectue le remplissage et le sucrage des fûts, muids, foudres, cuves et amphores. Il participe aux opérations de vinification, d'enrichissement, de sériage et de tamisage des vins.

Remueur

Effectue des opérations de ramassage à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Travaux nécessitant une formation soignée et exigeant une bonne dextérité. Doit être capable de faire détacher de la paroi des dépôts formés par la présence de mousse en bécotant pour permettre le dégorgeage. Doit être capable de remuer au moins 20 000 bouteilles par jour.

Tâches : assure par le fond des bouteilles placées sur le pupitre par la suite en donnant une série d'oscillations de droite à gauche et de gauche à droite et faisant subir à la bouteille une rotation sur elle-même plus un relèvement à la fin de l'opération.

Dégorgeur

Effectue des opérations de dégorgeage à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Doit être capable d'éliminer les lies déposées dans le goulot de la bouteille après une prise de mousse par la méthode champenoise. Travaux nécessitant une formation soignée et exigeant une bonne dextérité. Un ouvrier expérimenté dégorge 1000 bouteilles par jour.

Tâches : procède au dégorgeage sur un récipient placé sur un récipient de récupération entraînant une faible perte de gaz

carbonique.

Conducteur d'appareils de traitement des vins

Effectue sur les appareils appropriés des opérations de traitement des vins. Les travaux exigent des connaissances personnelles acquises par une pratique approfondie du métier ou par une formation initiale et / ou professionnelle de niveau V de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : opérations sur les moûts et les vins telles que enrichissement, concentration, thermovinification, polyfiltrage, réfrigération, centrifugation, pasteurisation, édulcoration, acidification, etc.

Cariste porteur

Transporte dans les chais les macerations qu'il réceptionne, charge, déplace et range. Son métier se rapproche de celui de magasinier. Doit être titulaire du certificat d'aptitude de conducteur en sécurité (CAGES) obtenu soit en formation initiale (CAP ou SEP logistique), soit en formation continue. Est responsable de l'entretien courant de son engin.

Tâches : conduit des chariots automatiques de manutention à distance pour le transport, au gerbage, au skocage et au transport sur de crottes de déchets de produits de teintes natures.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régulateur de machine

Effectue sur la chaîne d'embouteillage les mêmes opérations et les mêmes tâches que le conducteur de machine simple tout en étant apte à procéder, en cas d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la chaîne de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de familiarisation et d'adaptation suffisante. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : agit sur une machine à laver la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles, mise des boîtes dans les caisses, crottes ou sur palettes) et intervient dans la conduite et le réglage de la machine.

Aide-laborantin

Procède, sous le contrôle d'un technicien de laboratoire ou d'un oenologue, aux divers travaux simples de laboratoire nécessitant une habileté et une pratique. Fait des cultures élémentaires à partir de souches qui lui sont données. Est titulaire du CAP ou du SEP de la spécialité.

Tâches : pesée, utilisation d'appareils simples de mesure (thermomètres, manomètres etc.), analyses simples, montage et entretien d'appareils simples.

Ouvrier de maintenance

En application des instructions reçues et dans le respect des règles de sécurité, participe dans les limites de ses possibilités, seul ou avec l'appui et sous le contrôle du technicien de maintenance, à la maintenance des lignes d'embouteillage, des équipements de ventilation et matériels du chai. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : participe à la maintenance et au dépannage du parc machine et des installations en électricité et automatisées et de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage.

Magasinier

Gère et distribue divers produits et pièces détachées. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : participe dans les commandes conformément aux listes et fichiers d'articles auprès des fournisseurs. Réception des marchandises et contrôle à l'arrivée et manutention en respectant les consignes de stockage. Gestion des mouvements de stocks. Entretien de l'inventaire. Assure le service des clients. Remplacement et propreté du magasin. Respect des règles d'accès.

Agent d'entretien général

En application des instructions reçues et dans le respect des règles de sécurité, assure l'entretien et les réparations des locaux impropres de l'entreprise. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : exécution de travaux de maçonnerie, peinture, plomberie, vitrerie, électricité. Assure divers travaux périodiques des bâtiments et de ses annexes (chaufferie, parking, espaces verts, etc.). Assure le suivi de son matériel d'outillage. Réalisation des travaux effectués.

Employé de caveau

Effectue des travaux courants au caveau de vente. Travaux ne nécessitant qu'une connaissance sommaire. Doit avoir une bonne présentation, posséder des connaissances générales sur le vin,

savoir le faire déguster, et connaître les produits élaborés par l'entreprise. Participe aux connaissances et à l'établissement des tarifs de mouvement de marchandises et à l'établissement des tarifs de niveau V ou expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation des produits, accompagnement et mise en place du magasin, rangement des récipients, préparation des commandes, enregistrement général du caveau. Effectue les commandes et délivre les tickets de caisse, établit les tarifs de mouvement nécessaires au déplacement des vins sous l'autorité et le contrôle de sa hiérarchie.

Assistant commercial

Assiste et seconde l'animateur de vente. La qualification est professionnelle de niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : présentation et promotion des produits, prospection, prise de commandes.

Employé de bureau

Exécute divers travaux élémentaires de bureau et de secrétariat n'entraînant généralement qu'un minimum de responsabilités dont la compréhension ne demande que de simples connaissances et dont l'exécution ne requiert qu'une certaine mise au courant. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : transcription manuelle ou sur ordinateur d'informations, classement de notes ou de documents divers, classement de dossiers, tamassage du courrier, archivage.

Hôtesse ou anquet d'accueil, secrétaire

Reçoit les visiteurs et les oriente vers les différents services de l'entreprise de sorte à assurer un service téléphonique, transmet les communications, répond aux demandes de sa compétence. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : réception des appels et accueil des visiteurs. Participe à la réception, au traitement et au classement de documents, classement divers.

Secrétaire

Réalise divers travaux de secrétariat par transcription manuelle ou sur ordinateur d'informations (lettres, rapports, documents) avec une bonne qualité de présentation et une orthographe convenable, à partir de sources écrites ou imprimées, notes en steno et transcrit divers genres de textes dictés. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : courriers, participation aux travaux administratifs (réception, ouverture et classement des courriers, classement de documents, classement divers).

Aide-comptable

Travaille sous la responsabilité du comptable ou du directeur. Teint les états relatifs aux opérations comptables. Assure les écritures. S'acquiesce de divers travaux de comptabilité. La qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : gestion de l'échéancier des factures fournisseurs et préparation de leur paiement. Préparation et classement des factures clients. Classement des pièces comptables par rubriques. Gestion et suivi des comptes bancaires. Gestion du personnel (paie, absences, heures supplémentaires etc.). Forfaitaire (MSA, classe de prévoyance et de retraite, etc.). Assure le suivi des tranches de moindres et suivi. Gestion des dossiers de la comptabilité matières. Gestion des associés coopérateurs (adhésion, parts sociales, rémunération des apports, etc.).

Préparateur de commandes

Prépare des commandes expédiées à l'exportation ou sur le marché intérieur. Assure l'ensemble des tâches liées à l'expédition tant au niveau de l'exécution proprement dite que des divers formalités administratives et de gestion qui les accompagnent. Sa qualification est professionnelle de niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : à partir des instructions reçues, préparation des commandes pour les clients en vue de leur expédition. Recherche des produits dans les entrepôts, groupage, classement des lots. Classement des formalités.

Chauffeur-livreur

Effectue des livraisons pour le compte de l'entreprise.

? chauffeur VL titulaire du permis B : effectue des livraisons ou des courses sur véhicule léger à l'extérieur de l'entreprise sur de courtes distances ;

? chauffeur-livreur VL ou PL titulaire du permis B, C ou CE, transporte le vin en vrac en camionnette ou déjà conditionné en bouteilles ou artice conditionné sur palettes suivant les indications données. Assure l'entretien de son véhicule en bon état de marche et assure seul ou avec l'aide d'un convoyeur le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises

transportées. Il est responsable du matériel en bon état de la carrosserie et de sa répartition quantitative. Peut être appelé à effectuer des encaissements, des parcours loignés dans des zones de pulvérisation de 200 km, des « tournées » impliquant, le cas échéant, en plus de la livraison et de l'encaissement la prise de commande auprès des clients, envoi des factures des facturations FMIO au FOCs selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Catégorie III. ? Ouvriers et employés hautement qualifiés

Définition générale : le travailleur est caractérisé par l'exécution de travaux très qualifiés impliquant une grande autonomie et prise d'initiative et exigeant la mise en œuvre des connaissances particulières des procédés élaborés et du cycle de production, des équipements ou des procédures techniques et administratives. Le métier est complètement maîtrisé et le salarié choisit le mode d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat. Le travailleur est également caractérisé par l'établissement ou la rédaction de documents sous la forme risquée par la spécialité. Le travailleur peut jouer un rôle d'entraînement, d'assistance et d'information.

Le niveau des connaissances requises est celui du brevet professionnel, du certificat de qualification professionnelle ou de la spécialité ou du baccalauréat. Ce niveau peut être acquis par la voie scolaire, la formation professionnelle continue, ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est placé sous la responsabilité d'une personne de qualification supérieure. Le remplacement du salarié nécessitera une formation particulière au poste si le remplaçant ne possède pas les connaissances spécifiques du poste. La connaissance du poste permet au salarié de maîtriser le savoir-faire lié à ce poste.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 mois de travail. Le travailleur est caractérisé par :

1er niveau : l'exécution d'un cycle d'opérations complexes de production ou de travaux techniques ou administratifs de difficulté équivalente, il maîtrise également l'exécution, de manière autonome et selon des procédures déterminées, de l'ensemble des travaux du métier. Autonomie et esprit d'initiative sont nécessaires.

2e niveau : l'exécution, de manière autonome, de travaux faisant appel à un haut degré d'initiative. Tout en assurant son travail, le salarié peut être amené à assurer le fonctionnement du travail d'une petite équipe (maximum 5 salariés), sous ses responsabilités hiérarchiques d'un degré de maîtrise.

Le travailleur exerce, simultanément, une somme de compétences relevant de la catégorie précédente dont être caractérisé par l'appréciation du caractère « hautement qualifié » du poste pour le 1er niveau. De la même manière, l'appréciation du caractère « hautement qualifié » doit être obtenue lors du recrutement, du fait de l'effectif, le salarié dispose d'une autonomie de fait en raison de l'absence de supérieur hiérarchique. L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste, les connaissances spécifiques au poste acquises par l'expérience ou qui sont d'une complexité liée aux moyens utilisés ou aux conditions d'exercice du poste ainsi que la capacité à transmettre à un autre salarié les compétences spécifiques du poste sont pris en compte dans l'attribution du niveau à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Caviste

Réalise l'ensemble des opérations d'élaboration, de conservation et de traitement du vin ainsi que d'entretien et de maintenance des équipements, seul ou en assistant un salarié qualifié. Effectue des travaux techniques et administratifs des connaissances professionnelles acquises par une formation professionnelle ou par une formation italie et / ou professionnelle validée par le certificat de qualification professionnelle CQP « Caviste », reconnu de niveau IV.

Tâches : effectue le travail donné par le chef caviste, le maître de chai ou la directrice caroncent l'organisation des vendanges, la conduite du processus de vinification, la surveillance des vins, la dégustation, l'entretien des bases des matériels, l'enregistrement des opérations, les travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, l'animation et l'encadrement des saisonniers.

Electromécanicien

Doté d'une formation d'électricien, intervient en qualité de mécanicien sur drives aériens pour assurer leur entretien ou effectuer des réparations courantes à partir des instructions données et dans le respect des règles de sécurité. La qualification professionnelle est reconnue à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le dépannage des matériels mécaniques, principalement électriques 1er degré et soudure. Assure le suivi de son matériel d'outillage et assure la gestion des opérations d'entretien effectuées.

Agent d'accueil client et / ou vendeur au caveau

Participe à la vente des produits et met en place des animations visant la promotion de l'entreprise et de ses produits afin de promouvoir les ventes. Son intervention nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances sur les vins et les vins et un savoir-faire au niveau de la dégustation.

Il assiste l'agent de maîtrise ou le responsable des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle est reconnue à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : amène des activités techniques au caveau (valorisation du produit vitivinicole, visite des chais, hôte local, développement des lignes avec l'activité économique locale). Participe à l'animation de séances de dégustation. Développe les ventes au caveau. Vient à la livraison du caveau. Accueil de la clientèle, présentation, dégustation, promotion et conseil d'achat des produits aux clients. S'assure du bon fonctionnement et de la mise en place des produits dans le caveau, effectue les prises de commandes et exécute leur préparation, vient à l'approvisionnement et à la tenue des stocks. Effectue les opérations et le suivi de la comptabilité de la caisse, participe à l'établissement de la comptabilité matières et des têtes de mouvement nécessaires aux déplacements des vins. Vient à la décoration et à la propreté du caveau.

Secrétaire spécialisé

Rattaché à la direction ou à un service d'un service spécialisé de l'entreprise, réalise des travaux de secrétariat en relation avec les activités de ce service. La qualification professionnelle est reconnue à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaux de secrétariat exigeant un niveau de spécialisation dans des domaines tels que gestion du personnel, réglementation vitivinicole, commercial, export, qualité, hygiène et sécurité alimentaires, logistique, secrétariat de direction.

Assistant planning, ordonnancement

Fait l'interface entre la production et la livraison. Sa qualification professionnelle est reconnue à un niveau IV ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : réalise le calendrier de production et détermine les emplacements de stockage des produits conditionnés. Commande, gère et suit les stocks des matières sèches en l'absence d'un responsable des approvisionnements. Participe aux inventaires. Etablit les commandes et en assure la bonne exécution en relation avec les transporteurs. Etablit les bases de livraisons. S'occupe de l'expédition des échantillons aux clients.

Chef de poste

Supervise sur un poste de la chaîne le fonctionnement d'une machine complexe ainsi que le travail des opérateurs ou des techniciens affectés à cette machine. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation sinuante et une bonne maîtrise. La qualification professionnelle est reconnue à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : vient sur un poste de la chaîne au bon fonctionnement de cette dernière et à la conduite des personnes postées et procède, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne.

Agent ou technicien vignoble, laboratoire, qualité, œnologie. Apporte des connaissances techniques auprès des intervenants au niveau du vinification selon le cahier des charges de la coopérative. Effectue des analyses chimiques et biologiques, édite et communique les résultats au responsable. Participe au contrôle qualité des produits et communique les résultats au responsable. Met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. Met en œuvre les procédures d'élaboration et de gestion des déchets résiduels de l'environnement. Il assiste l'agent de maîtrise ou le responsable des responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle est reconnue à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : réalisation d'analyses et traitement des résultats. Mise en œuvre des procédures d'assurance qualité et la traçabilité des produits. Mise en œuvre des procédures de sécurité et d'hygiène alimentaire (HACCP, ce guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin). Intervient dans les démarches de certification. Mise en œuvre de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, fonctionnement et maintenance des équipements, prévention et traitement des nuisances (odeurs, bruit, déchets aquatiques).

Technicien maintenance

En appoaltcn des ioinrsctunts reçues dnas le rpsacet des règles de sécurité, arsue la mntncnaeae des liens d'embouteillage et des équipements de vinification. La qilcuatifoian pelnrllsooifnee cesponrord à un niveu IV ou à une expérience équivalente.
Tâches : arusse la mteanincae et le dépannage du prac mhacnie et des itoslnatlns en électricité et automatisme. Mursse la gostein des opérations d'entretien par la rédaction de ficehs de tairavl et msie à juor des schémas électriques après intervention. Il piapricte à la mnnetnicaae et au dépannage de mneacihs dnas les doanmis pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il arusse le sivui de son prproe matériel d'outillage. Il priciptae à la frmtaooin du ponnreel et à la sécurité.

Catégorie IV. ? Teihnicnecs et agetns de maîtrise

Définition générale : il erxcee son activité à prtiar d'objectifs spécifiques à anitrtdée à corut terme, de pameomgrs et d'instructions précisant les coindions d'organisation et les meyns dnst il dispose. L'agent de maîtrise est rpalnesbose de l'activité pitordue par le peersnonl raelvnt des naviuex I à III. Il asmuse une responsabilité de camdomnenmet ou de seaunvlricle du personnel. Son ittoneiervnn riqeurt la msie en oeuvre d'une ou psriueuls techniques. Il interprète les inoomirnfats complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adittnaoops nécessaires. Il puet aresusr l'encadrement d'un groupe. Il puet être associé aux études d'implantation et de reenoleuvnmlet des moyens, à l'établissement des pomgeramrs d'activité, à l'élaboration des modes, règles et nemors d'exécution. Son poineeinntmot diot cemelnriat apparaît dnas l'organigramme de l'entreprise asini que dnas le cnarott de travail.

Le tneehicin eerxce des responsabilités équivalentes en rsain de sa compétence technique, administrative, comptable, ou comremacile et de l'autonomie iorpattnme dnas le ptsoe quuat à l'exécution des tâches à accomplir.

Le taravl exige de l'esprit d'initiative, une habileté consommée et du dynamisme. Son cnoratt de tiaravl diot prévoir le régime de son temps de travail. L'agent de maîtrise ou le tichcneein est rnsabepose des orruievs et employés et équipes dnst il cdnonroee les travaux.

Les ccaieassnons de bsae msies en ovuere crdpnerneost au nvaieu du baccalauréat ou du BTS complété par une foomiartn tueinhcqe apofidprnoe ou une expérience équivalente.

Les fncioints assumées cessionnt à :

1er neiavu : conduire, conformément à des diivecetrs précises, des prnenloses exécutants eetlemeeinlnt de niuvaex I, II et III, tuot en pnaciartpit concrètement au tvarail de son équipe. Il répartit le tvriaal et s'assure de l'exécution des consignes. L'agent tnieuhcqe ecerxe des responsabilités de nautre tqecunhie équivalentes.

2e neaviu : aeusrsr d'une façon peermnttae l'encadrement d'une équipe de pneonlrs releantvnt des nvaiaex I, II et III, tuot en pnaciptrit concrètement au tairavl de son équipe. Il en orisngae le travail, s'assure du rendement, généralement suos les oerdrs d'un supérieur. L'agent tueniqhce exerce des responsabilités de nuatre tuenqchie équivalentes. Elcls cossntiet également à exécuter des tavarux nécessitant des casonsiaenns poelnlrsfeioens adfneiporops et cpmoraotnt une prat d'initiatives lui pmetntaret d'exécuter au muievs les iutsinnotcrs reçues.

Exemples de ptsoes

Technicien clutruue volnibge

Assure des coesinls tqneheicus auprès des vueliuctrts au navieu du vignoble. Enrertpned et exécute des tâches et trauavx nécessitant des cneascnsoinas tchuheiqns définies, aeicstuq par une faoomitrn iinlitaie et / ou poesrelsnlfnioe appropriée de nvaieu III de quatiiaolicfn ou à une expérience équivalente. Il diot être atpe à assmeur un citaren nbrome de responsabilités. Le taiavrl exige de l'esprit d'initiative, du dynamisme, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : csinoels cncaneort le coihx de l'encépagement, les pueiraqts culturelles, la bnnoe aoticiplapn des règles de pduoticorn et d'apport des récoltes définies par la coopérative, les trenteaimts phytosanitaires. Fairbotloan des caheris des creghas au vibnogle et suivi. Msie en pclae et svuii des anictos de traçabilité et de sélection à la parcelle.

Agent tuqcihene et renoilneal

Assure un rôle d'animation, d'écoute et de cmmoocantaniun enrte la coopérative et les veirngons coopérateurs. Eetnneprrd et exécute des tâches et taravux nécessitant des cnnascnaioes tneqieuhcs définies, aqcisues par une ftriomoan inlatie et / ou poseilsnefnore appropriée de nvaieu III ou à une expérience équivalente. Il diot être atpe à asuemsr un crteian nbrome de responsabilités. Le tiaravl exige des aduieptts dnas le daomine

relationnel, un savoir-faire en matière de cncitomuimoan et un bon ctnocat avec les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : cmnomitiacuon de la stratégie et des otonaitens fixées par la coopérative cernnacnt les règles de production, la pctreiotn de l'environnement et l'adaptation de la puorctdon aux enxeicegs du marché. Apupi tunqichee et aintiitsmdraf aux vingoens coopérateurs dnas les aoictns qu'ils enneptnernt puor répondre aux outcjbefis fixés par la coopérative.

Technicien de cahi ou chef ctavsie

Assure et sisruevpe la bnone mrahce de l'ensemble des taaruvx du chai. Efecufte des trvaux exnageit de l'esprit d'initiative, du dsnaimyme et de la disponibilité. Il crdonooe les tvruaax et vlleie à la bnnoe exécution de ces dreirens par le pernnsoel de chai. Sa capacité diot résulter d'une fitoorman plosfsierenlnoe cepodnonrsrat au niveu III de qfcaiuatlion ou à une expérience équivalente.

Tâches : ortsoinagn des vendanges, coitudne du pocssrues de vinification, snivaelcrule et dégustation des vins, eterentin des matériels, eenengsimrtrt des opérations, truvax liés à l'enlèvement au au cnoneindeomtint du produit, anotamiin et eerancmdet des snriesainos et des peenoslnrs de chais.

Conducteur de linge d'embouteillage, cheff de chaîne

Supervise et cdnornooe tetuos les mehnaics et pseots csaopmot la ligne d'embouteillage et est chargé de la bnone mhrcae et de l'entretien de la chaîne d'embouteillage. Aruse et sruiavespe la préparation et l'exécution des opérations liées, en aonmt et en aavl de la chaîne, au bon fnomcneioitnt de celle-ci anisi qu'aux opérations amnrrieatsivts et réglementaires qui y snot rattachées. Ses innrevetonts eeixngt la cinaacosnne d'un métier et nécessitent une période d'adaptation d'au mnois 1 mois. La qitiliuoacfan prsloesfnielone crprosoend à un niveu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : vlleie sur l'ensemble des poests de la chaîne au bon fnmtnioeeconnt de cette dernière et à la cnaoidtoiron des polnrrsees postés et procède, en cours d'opération ou lros de l'arrêt de la chaîne, aux réglages nécessaires à son bon fnnotcnonmieet de store à éviter au mmaxium l'arrêt de la chaîne. Décide et contrôle l'approvisionnement de la chaîne (produits et matières sèches), choix des habillages, contrôle la maintenance, tniot le rgrestie de conditionnement.

Technicien asrnuacse qualité

S'occupe du contrôle de la qualité des poudrits élaborés par l'entreprise. En l'absence de rneobslspae qualité, il est à la fios le pitloe qui définit les actions, l'auditeur qui évalue le système qualité, le réalisateur qui aqlipue les atcions qualité, l'animateur qui siinbsseile et aime les réunions. La quocofiiatln prsinslnoeoflee correopnsd à un naievu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : tlilavrae à la msie en pclae des procédures racnteespt les exngieecs des normes, aursse le sivui du diseosr qualité, aissste le rapsolsebne qualité qunad il existe, élabore, gère et aruse la msie à juor des decontms rialefts au système qualité.

Technicien ou aengt qualité piduort

Propose et met en pclae les procédures adaptées à la traçabilité du vin. La qfuoaiaitcian psinflonrlseee crsrnpooed à un naveiu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : amine et conidud des aocntis auprès des vinogenrs coopérateurs concnnaert la traçabilité des pdroutis depuis la plralcee jusqu'aux chais. Met en palce les procédures de sécurité et d'hygiène amleriaitnes (HACCP, « Gudie de bnones piquatres d'hygiène filière vin » et en asure le suivi. Agapcocmne l'entreprise dnas les démarches de certification.

Technicien eienvonrnntmet

Met en pacle et contrôle les tneiqehucs d'élaboration et de gsoietn des déchets rtseupseceues de l'environnement. La qitofuaiaicln psfeioolsnrrlee cosepnrrrod à un naievu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : msie en oeuvre, contrôle, et svuii de la réglementation rlvaitee aux illtnianstaos classées, teiaemtrnt des effluents, gsteoin de l'eau, fcnnnteminooent et mneatannice des équipements, prévention et terietnmtas des aurets rsqieus (odeurs, bruit, déchets areuts qu'effluents).

Chargé de vilele réglementaire (environnement, normes)

Collecte, rsneece et tsrmaet tetous les ifmtrnoanis de nurtae réglementaire ou aurt ueilts à l'entreprise dnas le dnioame de l'environnement et de l'assurance qualité. La qoatucaailfin pofnslrneiolese copsenorrd à un naievu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : rchhreece de données, rletonas avec les organmsies spécialisés, transcription, asnyale et synthèses des informations.

Responsable contrôle laortriaobe

Conçoit, définit, ogrnisae et met en orueve les différentes procédures gitsnsaaant la qualité des produits. Prépare et aime les réunions reevalnt de ses compétences. La qtliaucofiain

prslonseefoline crsoeponrd à un neaivu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : suvpersie et siut le contrôle des matières premières, des mneyos de poucurtdin et des protidus finis. Pcpiarite à l'amélioration de l'organisation de la pdroitcuon et des équipements de production.

Responsable minaatcnee

Assure l'ensemble des taavux de mnitcanenae préventive et ctirauve du prac des mhaencis et équipements de l'entreprise en qualité, délai, sécurité et dnas le scuoi de productivité. Il fiat focntoin de cehf d'atelier. La qtufioiiaacaln psllernsnefiooe cronrspeod à un nviaeu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : eteneritn scvrees généraux. Msie en oruvee des tarauvux neufs. Gitsoen du peoonrnl de maintenance. Goisetn et siuvi des tlabeaux de brod du service. Pticriape à l'hygiène et à la sécurité de l'entreprise.

Animateur de vtnee

Fait connaître les pturdois de l'entreprise et cirmsioecmlae ces derniers. La qiacufoiltian plofsrlnosnieee cpsreoonrd à un neviau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : ptospece la clientèle, présente les produits, pnerd les cndmoeams et aursse le siuvi des ctlnes (Cgv, facturation, reardt de pnmeieat et contentieux). Met en pclae les acintos de poitomorn auprès des clients, oangsiere des aoinmnaïs en clientèle et picrapite à l'implantation des linéaires. Tnersant à sa hiérarchie les bsoines de la clientèle. Porpsoe et met en pclae un paln d'action aifn d'améliorer les vnetes et l'image de l'entreprise. Assitise le dcretueir dnas les négociations aevc les ceetrns de ditutorisbin au paln régional.

Technicien criemocaml

Met en oruvee la putqilioe cclaromemie de l'entreprise seoln les diivteercs reçues. Diot posséder une bnone expérience professionnelle, farie preuve d'initiative et être disponible. La qiluacioaftin pnfislosoelnere cpoesrrnod à un neviau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : prospection, démarchage et vtsiie de la clientèle. Pisre de commandes.

Responsable cevaau ou miagsan

A la responsabilité du fctnnoonnemeit du caveau. La qfiulatacoïn peosnlirlsfoene coorspnrd à un niaevu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : aiuccel de la clientèle, présentation, dégustation, piootmron et cneiloss des priduots aux clients. S'assure du bon anmeneegct et de la msie en pclae des puirtods dnas le cevaau ou magasin, gère les psries de codmeamns et s'assure de luer préparation, aursse le sviui de l'approvisionnement et de la tenue des stocks. Est rlenbssaope des eitnneceamsss et de la comptabilité de la caisse, établit la comptabilité matières et les teirts de mevunmot nécessaires aux déplacements des vins, met en pclae et aursse le sviui du fihecr cneilts pttneemat de fiare des démarches cremlocmieas (mailing, promotions, etc.). Vlleie à la décoration et la propreté du caveau.

Responsable sceutr

Rattaché à la direction, met en oureve la ptqoiuile cmcemaliore de l'entreprise sur le secuetr rnealvet de sa compétence (GMS, CHR, cetvsias etc.). La qliuotifacian ponensfeislroe corrnrspeod à un nvaieiu III et egixe un diplôme d'une école de ccormeme aevc une spécialisation commerce.

Tâches : psetpocre suel ou aevc des aneuraritm de vnete ou des tecnceinhis commerciaux, la clientèle, présente les produits, pnrnd les cmdenaoms et assrue le sviui des celitns (Cgv, facturation, rrtated de paineemt et contentieux). Met en pclae les aioncts de porotoimn auprès des clients, onigasre des atiniomnas en clientèle et pitaicpre à l'implantation des linéaires. Trseanmt à sa hiérarchie les besonis de la clientèle. Proopse et met en palce un paln d'action aifn d'améliorer les vtenes et lmiage de l'entreprise.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en ovruve la pluiiotqe cmceomraile de l'entreprise sur le suecter de la vtene par correspondance. La qiaoialciftin plenoseosnirfle cornseorpd à un navieiu III et egixe un diplôme d'une école de ceocmrme aevc une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, suel ou aevc des amaunretis de vnete ou des thiecnencs commerciaux, la clientèle, présente les produits, penrd les cdemnmaos et aursse le sviui des cilnets (Cgv, facturation, rrtad de pnamielat et contentieux). Met en pclae les antoics de pitroomon auprès des clients, osrinage des aionamtnis en clientèle et piacpirte à l'implantation des linéaires. Tsmarret à sa hiérarchie les bsoines de la clientèle. Psroope et met en palce un paln d'action aifn d'améliorer les venets et l'image de l'entreprise.

Assistant de ditcoiern

Rattaché à la dorectin générale ou à une des dtnceoriis de l'entreprise, sednoce le dueircter ou le crade dnas cetnrais

doainems en roasin de ses compétences techniques, antsrmaitveuids ou commerciales. La qaicaliofiutn peonrlifnslsoee crroeposnd à un neiavu III ou à une expérience équivalente.

Tâches : tavlliare en étroite cbliraootaln aevc le dtuieecrr ou un crade aifn de muix répartir la chrage de tviraal et mener à bein les mnisisis confiées. Iirevtennt sur la préparation, l'exécution et le siuvi de cintaers dossiers.

Comptable

Centralise les écritures caoblptmes et établit les compets anlenus (bilan, ctmope de résultat et annexes) solen les piirncepts et méthodes comptables, La qaitcfaaioln pnleoifselnosre csorreonpd à un niaveu III (BTS comptable) ou à une expérience équivalente.

Tâches : nreit les états relftias à la gietosn ctoalmbpe et à la getsion du personnel. Gsieton des cetomps des associés coopérateurs (apports, rémunération, acomptes, solde, etc.).

Technicien iquomaftrnie

Assure la gsoietn du prac informatique, atppore son ansctasie et ciseolns aux utilisateurs. Sa qtliafaoiucn pnesliesloorfne crnoeosprd à un nievau III ou à une expérience pisofollrnese équivalente.

Tâches : ppractiie à la msie en palce du matériel, à l'installation des logiciels. Arssue les ratlioens aevc les prestataires, ppraicite à l'administration du réseau, aursse l'assistance du cniesol et la fomioartn des utilisateurs. S'informe sur les évolutions des teohngoleics et ppsrooe des stntolios techniques, aursse le sviui du parc. Aursse l'exécution des sauvegardes, assrue la gteoisn du sotck de consommables, prépare le bgedut de son service.

Responsable entrepôt

Gère tuos les fulx de pdiortus fiins enarrtt et strnoat des entrepôts. Son neivau de qiaciauiftlon penroosnlesilfe est de niaevu III ou expérience équivalente.

Tâches : asurse la gtieosn de l'entrepôt par l'encadrement du personnel. Aursse le bon fomeetnioncmt de la préparation des cmeondams et les expéditions. Asrsue la gosietn aavsmiitdirnte de l'entrepôt par l'établissement des drevis dmntcoues réglementaires, arssue l'application des csngeions de contrôles définies par le système de qualité et vellie au rpcseet des sécurités. Il veille à la bnone rloeatin aevc les cintels et les transporteurs. Il vlleie à l'entretien des louacx et du matériel.

Catégorie V. ? Ingénieurs et cdares techniques, administratifs et caormmicuex

Définition générale : les fnticoons s'exercent par raoprrt à la politique, les ofjfbctes et la stratégie définis par l'entreprise. Eells s'exercent par délégation de l'employeur et suos la direction, le contrôle et la siurveclanle du ceonisl d'administration. Elels réclament de lures tuirtaiels des compétences tnqihueucs et des aidttueps à la gtieosn d'un ou pelsuuris suceters d'activité de l'entreprise.

Les fcoitonns assumées requièrent sur le paln hiamun des qualités d'animation, de mtitovaon et de rrccehhe d'adhésion. Eells s'exercent dnas un escpae d'autonomie et réclament des turaeiilts un esript d'innovation et la psire d'initiatives nécessaires puor fiare fcae ntonaemmt à des satuintois nouvelles. Les décisions periss mtneett en jeu luer responsabilité et ont des conséquences sur l'activité, les résultats de l'entreprise. Les résultats snot évalués en fonioctn des oeifjbcts fixés. Luer pimnesnnooetit diot cmraleient apparaître dnas l'organigramme de l'entreprise aïsni que dnas le crnaott de travail. Lerus temps de tiraavl snot régis selon le cas par les acerlits L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du cdoe du travail.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les credas et ingénieurs dnvoiet rmielpr au monis l'une des tiros cioindntos stnuivaes :

Condition de cneommmedat et d'animation :

Exercice par délégation et suos luer responsabilité de ftoonincs de cenmmdonmaet et d'animation sur le personnel. Ces footnics iqmelipunt que le crade ou l'ingénieur ait suos ses ordres et suos son contrôle le prnoeensl qui relève de ses activités. Elels ielpqunmit également que le cdrae ou l'ingénieur fssae tteous ponirpotisos à la detcoirin en matière de goisten du pnsnoreel placé suos son autorité, L'accomplissement de trvauux d'exécution n'intervient qu'à titre occasionnel. Ces foinntocs doivent, entre autres, avoir puor ojbet l'amélioration de la qualité des rpaprots huanims à l'intérieur de l'entreprise, dnas le cdare des responsabilités de chacun. A cet efeft elels ne seairant être cenfuodons aevc la sluee ntooin de contrôle dslnpiairicie et dveiont privilégier les tâches de formation, de caitooodnrin et de conseil.

Condition de technicité :

Exercice de fiotconns tqnhieuecs nécessitant une compétence étendue et mtneatt en jeu des responsabilités. Ces fniooctns requièrent la msie en oevure de csoesnnicaans teehuqincs

attestées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent siot d'une quflitacoiaïn roneucne cmome équivalente et aucqise par la frioomatn professionnelle, siot par une lnugoe expérience professionnelle.

Sont considérées cmome tuehnciqes les activités ppreops aux métiers du vin (de l'amont à l'aval), reanlevt du ftmionnoceent des mciaehns et des iitnsoatllans et de luer maintenance, de la logistique, découlant des dlpciniises ou des thqneieucs juridiques, économiques, sociales, administratives, commerciales, comptables, informatiques, eerlvtnoiaemnnns et de sécurité alimentaire.

Condition de responsabilité :

Bénéficie d'une délégation de puovoir dnas les liemits de la compétence qui luer a été runcneoe aroatnusi la psire de décisions eengagant sa responsabilité personnelle. Les décisions psires ont des conséquences sur l'activité de l'entreprise dnas un ou différents domaines. Elels eegnagt l'entreprise vis-à-vis des tiers, frousrseinus ou clients, des différentes aiotditminnsras ou du personnel.

Les caonneincssas à mettre en orvuee dnas l'exercice des fnnootics de cdrae ou d'ingénieur csoopenndrert à ceells sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou par un diplôme de l'enseignement supérieur du neviav de la maîtrise uertrvisaiie décerné à l'issue de 4 années au mions d'études uaertnvisieirs supérieures.

Peuvent être également classées cmome crade ou ingénieur les penenross ayant acquis, par des études pelinnesferoolss ou par une lgnuae expérience, une ftioaromn luer ptetmenart d'exercer des ficotnos nécessitant la msie en oevure de cnaesnoancs du niveau de cleles d'un cadre diplômé ou d'un ingénieur diplômé.

Exemples de posets

Responsable arrufitgnruooe adhérents (intrans, matériels)

Est rbepsoane de l'activité annpiesovpneroiimt de la coopérative aifn de stsrfaaie les bseions des vrgeninos coopérateurs au naevu des pirtodus et matériels nécessaires à luer exploitation. Assmue des focnitns tnehuiecs et cmoeacmirels nécessitant des cnniseanas aoesqscs par une ftamioorn inaitile et / ou poonelsifesrnlle appropriée cdnoensproat à un neivau II de qoiiclaaftn ou à une expérience équivalente. Le tvraial exgie des aptdiuets dnas le damonie relationnel, un savoir-faire en matière de négociation ccaiaerommlle et de camnictuoioimn et un bon cctoat avec les fesinrouurs et les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : évaluation des besoins, ahctas d'agrofourriture auprès des fournisseurs, négociation de contrats, oanoaitrgsn de la dsbtioiutrin auprès des viticulteurs, ptoirmon des produits.

Responsable de cahi ou maître de cahi

Est ropaesblne de la bonne mchare de l'ensemble des taavurx du chai. Eefcutfe des tuavarg engeixat de l'esprit d'initiative, du dsyianmme et de la disponibilité. Est robaneslpse de la dlcsiinpe du porenensl du cahi dnnot il crdnnooe les taruvax et vielle à la bonne exécution de ces derniers. Sa capacité diot résulter d'une fratioimn posesnlefinorle cdororsnenapt au nviaeu II de qiooftulcaan ou à une expérience équivalente. Sleon l'importance du chai, le diplôme nntioaal d'oenologie DNO srea exigé.

Tâches : otsaginarion des vendanges, cniudtoe du proescsus de vinification, sranceliulve et dégustation des vins, eernitetn des matériels, enreetmiesrngt des opérations, turaavx liés à l'enlèvement ou au cntninnedomioet du produit, amtaionin et emreecnnadt des seonsnariis et des proesnelns de chais.

Responsable elemilotuabge et cetinnndieonomt

Assure le bon fctnmioennent de la chaîne d'embouteillage, la msie en orevue du plnninag de ptrcdouion et du paln de maintenance, contrôle la conformité des podritus fiins et le rcsepet des procédures. Aussme des fnoitoicns tiqhceunes nécessitant des cscnsneaonias aqceusis par une famirtoon iitlnaie et / ou psenlioresflone appropriée ceaooprdrnnt à un nveaviu II de qfalciitiauon ou une expérience équivalente.

Tâches : bon fnomontceeinnt de la chaîne, prescet des oifbjetsc de qualité et de productivité, préparation et msie en ourvue du pannling de production, contrôle de la conformité des produits, gsoetin des matières sèches, gositen du pseeonrnl posté, tenue du ritgsere d'embouteillage et de la comptabilité matières des crd. Trivrlaee en étroite roetlain avec le maître de chai, le cehf ctasive ou le ctivase ainsi qu'avec le reospbsalne qualité et sécurité alimentaire, le rbnloassepe du srcveie cmoeimciral et le rlpssaeonbe expédition.

Responsable athcas et aonsrntevienpmpois (produits oenologiques, matières sèches)

Est raopnbselse de l'achat des purotdis ooqeluingoes nécessaires à la vtiofainiin et au teriaentmt des vnis ainsi que de culei des matières sèches (bouteilles et atures contenants, bouchons,

étiquettes, crd, etc.) nécessaires au conneinemntiodt des vins. Asume des ficotnos tuehnciqes et cmmacielloes nécessitant des caeonncscisas auqesics par une friatotmon itnilaie et / ou pserinnfoloelse appropriée cnroaorspdnet à un naevu II de qfcouaiiatiln ou une expérience équivalente. Le tivalar exgie des auiepttds dnas le dinmoae relationnel, un savoir-faire en matière négociation clorecmmiae et de cnummaociotn et un bon cocantt avec les foinesurruss et de la disponibilité. Diot siaovr apcietnr par rpaopt aux teqcieunhs nelveouls en matière d'oenologie et aux évolutions du packaging.

Tâches : évaluation des besoins, ahacts des prdtouis ooqigenueols et matières sèches auprès des fournisseurs, négociation de contrats.

Responsable qualité et sécurité airilmaetne

Met en pcale et gère le svuii du système qualité conformément aux eecxinges des nrmoes et alppuige la pitoliuqe qualité décidée par l'entreprise. La qaufiacilioth psselonioefnrle creopsrnod à un neaviu II ou à une expérience équivalente.

Tâches : met en pacle et en gère le mdoe de sunelarcvile du système qualité (audit interne). Gère les dumencots du système qualité. S'assure du bon ftmionnoceoint des aidtus ienterns en contrôlant le svuii de luer réalisation par les adruuets habilités ou en les eefancftut lui-même. S'assure du mtineain du neiyav des areuuidts internes. Gère les mnyoes de mesure, d'essai et de contrôle. Prned en compte les non-conformité et plaentis et met en palce les aiotncs cervecroits de non-récurrence. Arusse l'interface du srecvie qualité de l'entreprise avec les sceevris qualité des cetinls et fournisseurs. Met en pcale et valdie la méthode HACGP. S'assure du rseepct des ttexes réglementaires et de luer application. Prépare et aime les réunions ravnleat de ses compétences. Ausrse la fimoarotn qualité du personnel. Vilele à la bonne cutlaoicirn de l'information. Pricapite au refreonecmnt de l'image et de la notoriété de l'entreprise.

Responsable looiarrtabe

Assure la responsabilité et le fomcenteinnont du loioaratbre avec son équipe. La qoiiaaiulctfn prlsonieofsnele cposornerd à un neivau II avec diplôme ntnaoial d'oenologie DNO ou à une expérience équivalente.

Tâches : arssue le svuii métrologique des aaelppris de msuree et le svuii des contrôles qualité. Prpiticae à la gtosein et à la fritmoaon du personnel, à la msie en palce du système qualité du laboratoire.

Responsable hygiène et sécurité :

Met en pclae et gère les régies aiabcllelpps dnas l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. La qaufftioailcn psoniflnroele cnosroepdr à un nvaieu II ou à une expérience équivalente.

Tâches : fiat reectpsr les ppriorcisents mmienilas d'hygiène et de sécurité. Evalue les risques inhérents à l'entreprise et procède à luer inventaire. Eatbilt le dnoemcut unique. Met en pcale les mseerus et mynoes puor siisneblesir le pneeorsl et prévenir les anecidcts du tviraal et les madileas professionnelles. Eperrntned totues acontis puor femorr le personnel. Vielle à l'aménagement des leux de travail. Fiat reesptcer le règlement intérieur.

Responsable matrnkieg et ccuiatmomonin

Rattaché à la direction, pipaitcre à la définition des otiintoarens stratégiques de l'entreprise en teemrs de maurqe et de podriut puor mieux répondre à l'attente des ciltnes et des consommateurs. La qtioilaauicfn psoenreflniole cepsrnoord à un naeviu II et eigxe un diplôme d'une école de cmcrmeoe avec une spécialisation marketing.

Tâches : asynale des marchés, des fcores et fsealesbis des mqares et produits. Eorable le paln marketing. Arusse avec les pteearsriats extérieurs la création des étiquettes et conditionnements. Fiat des rncimtoonadaems d'action en matière de prix, cciritus de distribution, publicité, promotion, packaging, rianoelts publiques, etc. Pritpciae au lnmeaacnt de nueovuax produits.

Responsable de vtene (GMS, cicriuts traditionnels, vtene directe, exportation)

Rattaché à la direction, met en oevrue la ptqioluie cerlmomicae de l'entreprise sur le seuectr rlaavnet de sa compétence. La quoaiaiafticfn plosnforsnieele corerpsnod à un naeviu II et eigxe un diplôme d'une école de ccmrmeoe avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, suel ou avec des aatreuimns de vtene ou des tccneheins commerciaux, la clientèle, présente les produits, pnred les cmedaomns et arssue le svuii des cnliets (Cgv, facturation, rrtaed de pieanemt et contentieux). Met en pclae les aintocs de prmootin auprès des clients, ongrsiae des atnniaoms en clientèle et pcariipte à l'implantation des linéaires. Ternsamt à sa hiérarchie les boeniss de la clientèle. Porpose et met en pclae un paln d'action aifn d'améliorer les venets et l'image de l'entreprise.

Responsable de pioudrt (lancement purdiot nouveau, marque)

Assure de manière anomuote la dimoisn opérationnelle du

scverie marketing. Ppsroe le palmiaeknrtrg et est rboessnale de sa msie en oeuvre. Siut les poframeercns des aoiatns menées. La qituaioflaich ponneefsollrsie composerrd à un nveaiu II ou à une expérience équivalente et egixe un diplôme d'une école de cocemrme aevc une spécialisation cromece ou marketing.

Tâches : réalisation des actonns vianst à smuittler le cmroneometpt du cosuaotmnmr et du cienlt pnisefosnreol sur l'ensemble des créneaux de vente. Est à l'écoute des atnetets ctienls et crsnutomameos dnas cquhae créneau commercial, aursse la lisoian aevc les svireecs commerciaux, adie à la définition de la plotique tarifaire, fiat des pnpootisoris puor le développement des activités commerciales, de poutrdis nouveaux. Gseotin du bedgut alloué aux actions. Svuii des pnareomcfs des atncois menées par les olutis mis à sa disposition.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en orvue la pquliitoe cmcomariele de l'entreprise au neviu de vente par correspondance. La qatfliaoiuicn psneroiflfsenoe cpoerrosnd à un naievu II ou à une expérience équivalente et egixe un diplôme d'une école de cmromcee aevc une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, suel ou aevc des anaieimtrus de vente ou des tieniecnhcs commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les cmdoaemns et asusre le siuvi des cielnts (Cgv, facturation, reatrd de piemanet et contentieux). Gère le ficiehr des VPC. Ebliatt des mailings. Met en palce les atncois de ptooromin auprs des clients, origanse des animations. Taersnmt à sa hiérarchie les bisones de la clientèle. Pspooe et met en pclae un palm d'action aifn d'améliorer les vetnes et l'image de l'entreprise.

Responsable de srchieve (administratif, financier, comptable, informatique, rsroceeus humaines, coempts adhérents)

Rattaché à la direction, aursse suel ou aevc l'appui de son équipe le fmiocnonnent du srceve qui lui a été confié et met en ouerve à piratr de ses compétences la pqoliutie définie par l'entreprise. Sa qafocaiiuitn pinnoslefseorle csroeoprnd à un nveaiu II ou à une expérience penlofseoilrnsse équivalente.

Tâches : ooiqtsairnan et aminoatin du service. S'assure de la bonne exécution des opérations. Gtisoen du budget.

Contrôleur de goeistin

Participe à la msie en pcale du contrôle de gestion. Sa qoualtiicifn prleoifoesnnle corrsnoepd au neivau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : adie à la définition des procédures du contrôle de gestion, à la veille de luer cohérence et à luer rcessept à l'identification des écarts.

Responsable louigsiqte

Gère les fulx de ptorudis fniis entrant et srntoat de l'entreprise. Son expérience prllsioofensene cerpoonrsd au niaveu II ou à une expérience équivalente.

Tâches : aursse le bon fienonntmeoct de la gteosin des fulx de prdouits fiins en réalisant l'interface entre la prooudctcin et le cicreamoml en taennt compte des eenexcgs de la qualité de srceve due aux cietnls dnas un sucoi canontst d'optimisation des moyens et des coûts. Asurse la pofatnilician des ventes en reoltain aevc la deioirctn ceimarmcole en vue d'optimiser l'ordonnancement de la production. Met en place les otilus et les

tbaeaulx de brod nécessaires à la getsoin de son service. Arssue les raotenis cmieirmaceos aevc les prsttaeaeiris de svceries logistiques.

Cadres de doetricin

Définition générale : luer moisin cissntoe à mettre en ouerve la politique, les ojbctfiets et la stratégie définis par l'entreprise et d'assurer la pérennité de cette dernière dnas l'intérêt des associés coopérateurs et dnas celui des salariés. Elle cnsntoe également à aseursr la bonne marche de l'entreprise. De ce fait, le cadre de detcioirn pcaiprte à l'élaboration de la plqiiotue générale de celle-ci et fiat ttuoee ppsitorion dnas ce sens.

Les fniotncos s'exercent suos l'autorité, le contrôle et la snlarcvielue du cseinol d'administration ou du dteriuerc général, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dnas le cadre des puiovors et responsabilités qui lui snot confiés par délégation écrite du cesonil d'administration ou par subdélégation du diecurter général.

Les finnocots réclament de luer tarilitue des compétences en matière économique, financière, asianrvmttdiie et technique. Elels ceonrotmpt des fntnoocis de responsabilité sur le personnel, nteanmnot en matière d'embauche et de licenciement.

Les foontincs assumées requièrent sur le palm hamuin des qualités d'animation, de mtivoiaon et de rhcchree d'adhésion.

Les fctononis s'exercent dnas un escpae d'autonomie et réclament du ltraitiue un eisrpt d'innovation et la psrie d'initiatives nécessaires puor fraie fcae nmtmoaent à des sioitutans nouvelles. Les décisions pseris mtenett en jeu luer responsabilité et ont des conséquences sur l'activité et les résultats de l'entreprise. Les résultats snot évalués en fnicootn des obeictfjs fixés. Luer pnnnetesmoioit diot cmialreer apparaît dnas l'organigramme de l'entreprise ainsi que dnas le canortt de travail. Ce denierr diot expressément préciser si le cadre de drtoeciin relève de l'article L. 212-15-1 du cdoo du tivaral en qualité de cadre driagniet ou bein de l'article L. 212-15-3 en qualité de cadre autonome.

Exemples de potse : dtceeiurr général, directeur, deitrcuer adjoint, sous-directeur, cehf de service.

Grille d'évaluation du neivau de l'emploi puor les catégories I, II, III, IV

Tableaux non reproduits-voir BO cnonnvteios cielectvos 2007-39

FORMATION IALNTIIE	VIE PFNSIEOENORSLLE
3e collège, technologique, 3e d'insertion psfneloonrelsie	Niveau VI
Seconde générale et technologique, sedocne professionnelle, CPAA	Niveau V
Bac général, BTA, bac technologique, bac pefonnoessirl	Niveau III
BTS	Niveau III
Université	Niveaux II et I

Article 14

Au 2, les mtos « son cieionffect hiérarchique » snot remplacés par « son poste, sa catégorie, son naeviu et son échelon ».

Article 15

Au 1 :

? 1er teirt : les mtos « les oerirvus spécialisés et les employés de beauru d'exécution » snot remplacés par « les oveuirrs et employés » ;

? 2e teirt : les mtos « les ovureirs qualifiés et les employés de beauru qualifiés » snot remplacés par « les oirevurs et employés qualifiés » ;

? 3e triet : les mtos « les ovuirers hnmetaeut qualifiés et les employés huemnetat qualifiés » snot remplacés par « les ouervris et employés haetnemut qualifiés » ;

? 4e triet : les mtos « puor les aengts de maîtrise » snot remplacés par « puor les tehnciens et aengts de maîtrise ».

Au 3 :

? 1er teirt : les mtos « les ouvveris spécialisés et les employés de breau d'exécution » snot remplacés par « les oviruers et employés » ;

Avenant n 63 du 28 novembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives viieolncs de Fracne (CCVF).
Syndicats signataires	Fédération générale des tuelaivrllras de l'agriculture, de l'alimentation et des seretucs coxeenns (FGTA) FO ; Fédération générale atlrnogainieare (FGA) CDFT ; Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ; Union naaitnole des snyitacds aotonmues arlurugcite et aiotnlaegirrmæ (UNSA2A) ; Syndact niantoaal des craeds de coopératives acorgiles et SCIA (SNCOA) CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2007

Les atlciers de la cenvtoinon cvitellcoe et ses aexenns fiungrat ci-dessous snot modifiés ansii qu'il siut :

? 2e teirt : « les oreivrus qualifiés et les employés de braueu qualifiés, les oruivres et les employés hmteanuet qualifiés » snot remplacés par « les oirvuers et employés qualifiés et les ouvriers et employés henmuaett qualifiés » ;
? 3e teirt : les mtos « puor les atnges de maîtrise » snot remplacés par « puor les ticnehceins et angets de maîtrise ».

Article 17

Le ttire « Csailsacoiftin hiérarchique » est remplacé par « Cicaaiostfilsn des elmoips ».

A la fin du 2, les mtos « et bénéficiér au monis du ciniffceot hiérarchique mnimuim attribué à l'emploi occupé » snot remplacés par « et bénéficiér au mnios du sialare muinmim grntaari csraneondopr à la catégorie, le neiavu et l'échelon dnnot il relève ».

Le 3 est remplacé par : « Les salariés qui rmnseieplst en pcnreaneme des fcitonons crrdpoasnonet à des quiniaoaïltcfs et des nuaivex différents dinevot être classés dnas la catégorie et le niaevu le puls élevé dnas son échelon. »

Le 4 est remplacé par : « Les salariés chargés d'emploi dnas pureulsis behrcnas d'activité nécessitant des csanoncasneis tqinheuces distinctes, siot dnas une même coopérative polyvalente, siot dnas priulesus coopératives, ont droit, en puls du sralaie mniiui gratnai cnsdropaenrot à la catégorie, au niaevu et à l'échelon dnnot ils relèvent, à un supplément de 35 ? au trite de cette povnllcyae de connaissances. Ce mtnaont srea revalorisé par la CPN du même pnctrugeoae que ceuli appliqué au SMG lros de l'examen des slaraeis dnas le carde du pinot 4. 1 de l'annexe I de la cvnooetnin collective. »

Article 19

Au 2 :

? 1er alinéa, les mtos « siot 39 heeurs » snot remplacés par « siot 35 hurees » ;

? 2e alinéa, les mtos « sur la bsae de 169 hreeus » snot remplacés par « sur la bsae de 151, 67 herues » ;

? 3e alinéa, les mtos « 39 hreues » snot remplacés par « 35 hueres ».

Au 3, les mtos « snot payés au tuax hrroiae de luer cfcfenioiet hiérarchique » snot remplacés par « snot payés au tuax hirraoe csrrnonapodet au salraie de bsae puor 151, 67 heures ».

Article 23

Le tirte « Pirme d'ancienneté » est remplacé par « Années de présence dnas la bnarche ».

L'article 23 est remplacé par : « Le nrmobe d'années de présence acquis au ttire d'un canotr de tivaarl à durée indéterminée acplocmi précédemment dnas une autre cvae coopérative ou uionn de caevs coopératives est pirs en comptpe au memont de l'embauche puor le pmitneoonesnit du salarié dnas l'échelon quel que siot le poste. »

Article 24

Le deinerr alinéa est remplacé par : « Les périodes de seuisponn du catnrot de tvaairl n'entrent pas en compte dnas la durée d'ancienneté, epteixocn faite :

? des périodes de madalie pnenlersloosife et d'accident du taviral ;

? des périodes de maladie ou d'accident non pefnnsrisoool dnas la ltmie de 3 mios ;

? des périodes assimilées à un tmeps de tairavl ecefftif par le cdoe du travail. »

L'article est complété par l'alinéa sviaunt : « Puor prétendre à la prime, le salarié diot jfeïitsur au 31 décembre de l'année civile de 12 mios de présence ecvfvtie et être présent panddet les 12 mios de l'année civile. En cas de départ en crous d'année, le salarié a driot à un porarta égal à 1 / 12 des rémunérations versées crraopdsennt au tpems passé deuips le début de l'année. »

Article 25

Au 1, les 1er et 2e alinéas snot remplacés par : « Les agnvtaaes en nurate snot évalués et décomptés seoln les fftrioais fixés caque année par arrété ministériel puor les salariés reelvant du régime agricole. Les aretus ategynaas en nuatre snot évalués sloen luer vauler réelle.

Les ptuidros élaborés par la coopérative snot proposés à la vntee au psennerol sleon un tiarf préférentiel ttueos teaxs cperoimss inieduqte à ceuli dnnot bénéficiér les associés coopérateurs. »

Au 2, 2e terit :

? la dernière prahse du 1er alinéa est remplacée par : « En tuot état de cause, la pttaoiirpacn de l'employeur cenprssood à l'allocation firoraaitfe puor fairs de raeps des salariés en déplacement fixée chqae année au ttrie des reoesrmtnmubs de frais professionnels. Son mnotant csoeprond à la lmitie asmide puor bénéficiér de l'exonération des cnoiitsatos de sécurité sociale. » ;

? le 2e alinéa est remplacé par : « ? indemnités kilométriques : barème général publié chuqae année par l'administration fisalce puor l'évaluation kilométrique des frais de vrtiuae et de moto. »

Article 26

Au 1 :

? le c est remplacé par : « Le nom du salarié, la catégorie, le naveiu et l'échelon dnnot il relève asini que le psote occupé ; ».

? le 1er alinéa du h est remplacé par : « Puor ce qui cncrneoe les cittoniosas et cniornobituts salariales, la nuatre et le mntnaot des rneueuts et autjos effectués sur la rémunération btrue en aitlipaopcn des dosoipintiss législatives, réglementaires ou cloetninonelvns ainsi que les aeutrs reetneus et ajouts. Puor ce qui cconnere les cosianittos et cniinttiroobus patronales, le beltulin de piae mtonninee la nature, le mnnotat et le tuax des ctioosniats et ctirooutbnnis d'origine législative, réglementaire ou conltinennlvooe aïsses sur la rémunération brute. » ;

? au 2e alinéa du h, les mtos « de l'article 24. 1 » snot remplacés par : « de l'article 25. 1 ».

Article 34

Au 1er alinéa, les mtos « par l'article 993-1 du cdoe rraul » snot remplacés par : « par l'article L. 713-9 du cdoe rural ».

Article 40

Au 1 :

? 1er tiret, après les mtos « le mgraiae du salarié », ajoutetr « ou la srgaiunte d'un ptace cvuil de solidarité » ;

? 6e teirt : seipmurpr le tiret.

Article 43

L'article 43 est remplacé par : « Tuot salarié ou aperptni âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dnas le but elucxsif de parieceptr à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une aasiriuttoon d'absence enntipcelxlooe de 1 jour. Cette aecnsbe n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de taiavrl eeictfff puor la détermination du congé annuel.

La piotraaitcipn du salarié à des activités mlieatriis dnas la réserve s'effectue dnas les cdinooitns légaes et réglementaires en vgeuiur (loi n° 99-894 du 22 obotrce 1999 prnaott oiotasgrnian de la réserve mitarilie et du secvrie de défense nationale). Le réserviste puet s'absenter de son ptose de tiraavl dnas la lmitie de 5 jours ouvrés par année civile, au ttire de ses activités militaires, suos réserve de prévenir l'employeur de son anesbbe 1 mios au moins à l'avance. »

Article 45

Au 3 :

? b) les mots « un congé de puls de 1 mois » sont remplacés par : « un arrêt de travail de 1 mois » ;
 ? c) 4e alinéa, les mots entre parenthèses « (salaire de base + ancienneté) » sont remplacés par : « salaire de base ».

Article 50

L'article 50 est abrogé.

Article 51

L'article 51 est abrogé.

Article 56

Le 2e alinéa est complété par un 3e trait :
 « ? les dispositions de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle ont pour objet de favoriser la coopération sociale ».

Article 59

Le 1er et le 2e trait du 2e alinéa du 1 sont remplacés par :
 « ? d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
 ? d'autre part, en 5 exemplaires, signés des parties, au service

Avenant n 64 du 28 novembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives viticoles de France (CCVF).
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services ruraux (FGTA) FO ; Fédération générale agricole (FGA) CDFP ; Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ; Union nationale des producteurs agricoles et agroalimentaires (UNSA2A) ; Syndicat national des producteurs de coopératives agricoles et SCIA (SNCOA) CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2007

Les dispositions de l'article 30 « Heures supplémentaires » sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 30
 Heures supplémentaires

Accord du 6 février 2008 relatif au temps de travail à temps partiel

pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne 18, avenue Carnot, 94234 Cachan. »

ANNEXE III
 Article 1er

Le premier alinéa de l'article 1er est supprimé.

Article 4

Le 3e trait du 1er alinéa est remplacé par : « l'indication de l'échelon et du poste pour les cadres, techniques, artisans et ouvriers et l'indication du poste pour les cadres de direction ».

Article 11

L'article 11 est remplacé par : « En matière de durée du travail, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions des articles L. 212-15-1 à L. 212-15-4 du code du travail. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2007

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant.

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

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

En sus de ce contingent, l'employeur pourra en outre effectuer des heures supplémentaires, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, et après l'accord de l'inspecteur du travail en agriculture.

2. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine sont majorées de :
 + 25 % de la 36e à la 43e heure ;
 + 50 % à partir de la 44e heure.

3. Les heures supplémentaires de travail prévues au 2 du présent accord sont soumises à un pourcentage maximum dans les conditions définies à l'article L. 713-9 du code rural. Les heures supplémentaires effectuées sont considérées comme ayant une activité de production agricole.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2007

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives viticoles de France (CCVF),
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services ruraux (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des producteurs agricoles et forestiers de l'agriculture CFTC ; Le syndicat national des producteurs de coopératives agricoles et SCIA (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1 - Champ d'application

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté

ptrnaot eesnoitn du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Snot concernées par le présent aocrd les cevas coopératives et leus unonis visées à l'article 1er de la cointveonn clotlveie ninaaotle de trvaail du 22 arvil 1986.

Article 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel
Entre en veguur à cmpteor de la dtae de puaictblon de l'arrêté ppartot eiotesnxn du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

2.1. RroeuCs au tpeMs partiel

Le rceuros à des hirreoaS à tpmes piaertl est psoblise myannonet le reepsct des cnttidoois prévues à l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

2.2. Cucoionsln et exécution du contrat

Le cnatort de tvaarl diot être oaeloimtreigt rédigé par écrit et cmpeootr les mnnteios sevuanis : qaiatfcliuoin du salarié, éléments de rémunération, durée hbmedraadoie ou mensuelle, répartition de la durée du tavaril entre les jurus de la siename ou les smneaies du mois, cas dnas leelsqus une mdioioitafcn éventuelle de cttee répartition puet intervenir, anisi que la nartue de cttee modification, modalités soeln leqslseuls les hrraeois de tiavarl puor cahuqe journée travaillée snot communiquées par écrit au salarié, limteis dnas leqlulseeS pveeunt être effectuées des heerus complémentaires. Totue modifitciaon de la répartition de la durée du tvarail diot être notifiée au salarié 7 jurus au monis anvat la dtae à lllauqee elle diot aivor lieu.

La durée heaaidrmobe ou mensuelle, heerus complémentaires comprises, d'un salarié à tpeMs pretail diot être inférieure à la durée légale du travail. Le norbme maxmial d'heures complémentaires spsbiecteus d'être effectuées par un salarié au cruos d'une même sieamne ou d'un même mios puet être égal à 1/3 de l'horaire contractuel. Les hueers complémentaires effectuées dnas la liimte de 1/10 de la durée hadmdarioebe ou mleusnee fixée au cturant ne dneonnt lieu, ni à maaojirton de salaire, ni à rpeos compensateur. Les heerus complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hmaidrbeadoe ou melsneule fixée au cotnrat donne leiu à un peeianmt majoré de 25 %.

Article 3 - Dispositions relatives au temps partiel modulé
Ertne en vgieuur à cemtpor de la dtae de pltaocbuiin de l'arrêté poratnt eixesnton du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

La mtiodaolun de la durée du tvaarl puor les salariés à tpmes parteil a puor ojebt de ptmeerrte la vaoairitn de la durée hiabdamerode ou mslunelee fixée dnas le conatrt de tvaarl dnas les cionditons qui suivent.

Des cnotarts de taivral à tpeMs parteil modulé pruoort être cclouns puor friae fcae aux fiuultocnats d'activité de l'entreprise en cuors d'année sur les activités sntevuais :

? venets dcteiers au cevaau de vtene nnotamemt pdaennt la période estivale, lros des fêtes principales, à l'occasion de frioes et saolns et lquosre des salariés snot en congés payés ;

? sreceive administratif, ctamopble et comrciamel en cas de sauhrgrce d'activité : période des veangedns (gestions des aptpros journaliers, contrôle récapitulatif des apports, préparation et établissement des déclarations de récolte), préparation de l'assemblée générale ;

? cahi en cas de surcroît de traaivl pdneant la période des vegnaneds ou en riasn d'une cnmdmoae iantrtmope ou exceptionnelle.

3.1. Catégories de salariés concernés

Petoss concernés :

? ouivvers et employés : oeirruvs de cave, oriuver de cimieoonentndnt manutentionnaire, ovueirr sur chaîne d'embouteillage ;

? ovureris et employés qualifiés : aide-caviste, oueivr sur chaîne

d'embouteillage, chauffeur-livreur, employé de bureau, employé de caveau, secrétaire, aide-comptable ;
? ovuierrS et employés hatmuenet qualifiés : aengt d'accueil ceutruill et/ou vetne au caveau, tceieinihn vignoble, laboratoire, qualité, environnement.

3.2. Minnotes du cnrtaot de travail

Le cnraott de taiarvl dvera mneenotinr : la qcftuaioaiiln du salarié, les éléments de rémunération, la durée habediaormde ou mulenlsee de référence, la durée miinlame qinutieodne et hebdomadaire.

3.3. Vroaaitin de l'horaire de travail

La durée du triaval hdaaermidobe ou mnsleluee purora vriear sur l'année à codntioin que sur un an, la durée hoadmdirebae ou mlesnelue n'excède pas en mnnoeye la durée stipulée au contrat. La vaoitarin de la durée de tiraval prévue au cnraot ne puorra excéder 1/3 de cttee durée, en puls ou en moins.
La durée du tavrail résultant de la vtoriaian de l'horaire ne puet être portée à un naiveu égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

3.4. Modalités de décompte de la durée du travail

La durée du tivaval de cahuqe salarié concerné srea décomptée cuahqe semaine, par récapitulation sloen tuos moyens, du nombre d'heures de tivaarl effectuées.

Les salariés concernés anruot accès aux iiomnfotrnas novameiitns les concernant.

3.5. Durée mamiinle de tivaarl hdormaaibdee ou mensuelle

La durée mnmliaie de taavirl est fixée sur une bsaie hredomdbaiae ou mensuelle. Elle est de 15 hereus par siamnee ou de 60 hueres par mois.

3.6. Durée mialinme journalière

La durée minmiale journalière ne pruroa être inférieure à 2 hueers consécutives. Dnas ce cas, la sodence période de taviarl dvrea être au miuimnm de 2 hereus consécutives.

Conformément à l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail, chquae journée de triaavl ne puet crmpetoor qu'une sleue coupure. Celle-ci ne puet excéder 2 heures, suaf puor les ceaaux de vente en fonotcn des heuers d'ouverture.

3.7. Pmrotrgmoaian itivdinace et ifraiootnmn des salariés

La période de maooidlutn ceroprnsod à une période de 12 mois. Cqauhe salarié se verra rrtteeme par écrit au monis un mios anvat le début de la période de modulation, la pmritogomraan icaitvinde de la répartition de la durée du travail.

3.8. Micotofidian de la potigrhoaamrn des horaires

En cas de madfttciioon de la pmrogomiaratn indicative, le salarié dvrea être informé au mnois 7 jurus crnaaeelids à l'avance de cttee modification.

3.9. Cianctuimomon des horaires

Les hariroes des salariés sonret planifiés sur une bsaie mnleeusle et feornt l'objet d'un affichage. Le salarié dvrea être informé de tuote mifaaidcoton mneyonnat le rpecest d'un délai de prévenance de 7 jurus calendaires.

3.10. Rémunération

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire. Elle est versée au terme de chaque mois travaillé. Afin d'assurer au salarié à temps partiel modulé une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois. Toutefois, à la demande écrite du salarié la rémunération du salarié pourra ne pas être lissée. Les heures complémentaires attribuées au cours d'un mois sont payées avec la rémunération de ce mois.

3.11. Balin de la modulation

A la fin de la période de modulation ou lors du départ du salarié si celui-ci a leu au cours de cette période, le total des heures de travail effectives depuis le début de la période de modulation est mentionné sur un document annexé au document de paie de la période de référence.

3.12. Modification de la durée prévue au contrat

Lorsque sur une année, l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'employeur devra proposer au salarié la modification de la durée fixée au contrat. Soit réserve d'un préavis de 7 jours, et sauf opposition du salarié, le contrat de travail sera modifié de sorte qu'il correspondra à la durée réellement effectuée.

3.13. Évaluation du travail en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail.

Article 4 - Priorités d'accès aux autres emplois

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Un accès prioritaire aux emplois à temps complet est réservé aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel. A cette fin, l'employeur informe les salariés concernés par courrier des postes disponibles et disponibles avec leur qualification professionnelle.

Accord du 6 février 2008 relatif au travail intermittent

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole CDFT ; La fédération des syndicats chrétiens des ouvriers et paysans de l'agriculture CTFC ; L'union nationale des syndicats autonomes agricoles et agricoles (UNSA2A) ; Le syndicat national des créateurs de coopératives agricoles et SCIA (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1 - Champ d'application

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Article 5 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt
Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008. Le présent accord sera déposé par la parité la plus représentative auprès du surservice pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la qualification des salariés de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, rue Carnot, 94234 Cachan. L'accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Article 6 - Non-dérogation

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Il ne pourra être dérogé au présent accord par un accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés. Ainsi, les accords d'entreprise régulièrement conclus à la date du présent accord devront être adaptés en conséquence.

Article 7 - Extension

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Les parités concernées par l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-10 du code du travail relatives au temps partiel de droit commun et au temps partiel modulé.

Le recours au travail à temps partiel doit permettre aux salariés de :

? s'adapter aux fluctuations d'activité ;

et aux salariés de :

? mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ;

? bénéficier d'une stabilité de la relation de travail et offrir un certain nombre de garanties légales et conventionnelles au salarié des conditions d'emploi et de travail.

Sont concernées par le présent accord les sociétés coopératives et leurs unions visées à l'article 1er de la loi n° 104 du 10 août 1986.

Article 2 - Emplois concernés

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté pris en date du 6 février 2008.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place dans les sociétés coopératives et leurs unions afin de permettre des emplois permanents définis par la qualification des emplois de la branche collective.

Eu égard à la nature et à la diversité des activités et des opérations, le recours à des contrats intermittents doit, en priorité, permettre de renforcer les services et les salariés en période et d'éviter un surcroît d'activité sur des périodes que l'entreprise peut prévoir car elle se renouvellera tous les ans (appui au vignoble selon saison, vendanges, vignerons nouveaux, tréteaux pour les vins mousseux, préparation de commandes, expéditions fêtes de fin d'année, ventes directes au consommateur et dans divers magasins (marchés, foires, salons, préparation de l'assemblée générale, période des congés payés). Les emplois concernés sont les suivants :

? oriervus et employés (OE) : oeuvrir de cave, oeuvrir de ctoendnmnioniet manutentionnaire, oeriuvr sur chaîne d'embouteillage ;
? oiruvres et employés qualifiés (OEQ) : aide-caviste, oruvier sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, employé de caveau, employé de bureau, secrétaire, aide-comptable pour des tarvuax asitdiintrmfs liés aux vnegdeans ou en complément d'un potse estxiant ;
? oreirvus et employés htenemaut qualifiés (OEHQ) : anegt d'accueil clutrel et/ou vnete au caveau, ticcnheein vignoble, laboratoire, qualité, environnement.
L'embauche de salariés en ctnaort ienntetmtirt puet cmodeprnr l'exercice d'activités pvnoytlelaes (vignoble, chai, bureau, ceaavu de vente) au sien d'une même catégorie ou d'une aurte catégorie. Le crontat de tviaarl diot tiuofotes le préciser.

Article 3 - Contrat de travail

Etrne en vigneur à cotmper de la dtae de pbcialiotun de l'arrêtet paront etxoeisnn du présent accord.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Le cornatt de tviraal inrteenmtitt est un coarntt de tviraal à durée indéterminée établi dnas les cdninioots de l'article L. 212-4-13 du cdoe du travail.

Le ctonart de tviraal diot être écrit et crmoenpd oebtmrlreiaiong les mneitnos sauevtnis :

? la qfauicotlian du salarié ;

? les éléments de la rémunération ;

? la durée aulnlene mmliane de triaval du salarié. Celle-ci ne puet être inférieure à 800 heeurs de tmeps de tavrial eiefctff sur une période de 12 mios consécutifs. La période des congés payés dus au trtie de la période de référence vridnea s'ajouter à cttee durée. Ces dpiintsoois ne s'opposent pas à la ncniusooln d'un canrott pnrtat sur une durée inférieure à 800 herues dnas les 2 cas sinuatvs :

? siot sur deadmne erspesxe du salarié acceptée par l'employeur ;
? siot dnas l'hypothèse où le salarié a des emlyureops mleuplits et que sa durée de taarvil cumulé au sevcire de ses dveys elorpumeys lui orvue diot à une cvtrroeuue sociale.

La durée aelunlle du tviraal srea répartie de façon à ptmrtere au salarié concerné d'occuper un aurte emploi. Cette possibilité frguriea au coarntt de tarival ;

? les périodes de travail. Cmotpe tneu de la nratue et de la diversité des activités et des opérations, les périodes de tviraal se crrenotnenoc puls particulièrement :

? de la fin de la tllaie aux vngdneees pour le viglonbe pour le potse sanvuit : teniehcicn voblgnie ;

? période des vannedges (vinification et lemgonet de la récolte) pour les petsos sivtunas : ovuierr de cave, aide-caviste, secrétaire, ticeechnin laboratoire, qualité, emnnvineronet ;

? quelqus juors dnas l'année lorsqu'il s'agit de sistraaife des cndmaomes iematpnrots et/ou ugeetrns pour les pstoes suainvts : ovueirr de ceontedioninnmt manutentionnaire, oeuvirr sur chaîne d'embouteillage, chauffeur-livreur, tchncieien laboratoire, qualité, enminnrvoeet ;

? période estivale, fêtes de fin d'année, vccanaes scolaires, week-end inualcnt un pnot pour aessurr les vtenes dceiters au caeavu et dnas dsevires mfntoeantais clmamioerecs (foire, salon, etc.) pour les ptoess situavs : employé de caveau, agnet d'accueil cutlreul et/ou vnete au caeavu ;

? période où est convoquée heliaunmbtlet l'assemblée générale pour les peotss sanvutis : employé de bureau, secrétaire, aide-comptable.

Les périodes de taivrl toendrint cotmpe des eatnenmggs pirs par le salarié cehz un aurte employeur.

Pour les périodes d'emploi cnenous à l'avance, le ctnaort en détermine les daets de début et de fin.

Pour des périodes d'emploi dnot les dteas de début et de fin ne pnueet pas être déterminées aevc précision, le caorntt prévoit le norme de périodes (en fcooitnn des voatrniais saisonnières ou de priutcodon ou des cntoentirs commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise puet damedner au salarié de viner tiavelrlar moenyant un délai de prévenance d'au mions 15 jorus calendaires. Ce délai porrua être réduit à 8 jours en cas de cnitcesancors exceptionnelles.

Le salarié puet rseuvr les dates proposées ou la répartition des hrreoais dnas la ltimie de 2 fios si la porpiisoton est inculse dnas la durée auennlle fixée et de 4 fios si elle cionstute un dépassement de cette durée ;

? la répartition des hreus de tiraavl à l'intérieur de ces périodes. Le salarié siut l'horaire ccolelitf du srcevie où il est affecté et la durée du taivrl prévue par la pmrtarooigman en cas d'annualisation du tmeps de travail.

Article 4 - Rémunération

Etrne en viugeur à cpemotr de la dtae de pcbuatoiln de l'arrêtet pnrtat eisotxnen du présent accord.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

La rémunération est calculée en foonitn de la durée du taavirl peandnt la période d'activité. Elle est fixée par référence à cllee d'un salarié à tmeps clpemot opcacnut un emploi de qlcaiaitofun similaire. Elle est versée au trmee de cqahue mios travaillé. La rémunération alnnuele dvrea cprdnserrooe à la durée aelunlle mnimale prévue par le craont de travail.

Afn d'assurer au salarié iiennttmett une rémunération régulière pnndet tutoe l'année, son siaarle meusenl srea lissé et srea égal au quitoont de sa rémunération aulnenle sur 12 mois. La rémunération srea lissée sur la bsaee de la durée aennllue mliamnie prévue au crntoat de travail. Toutefois, à la dmnaede erspesxe du salarié, la rémunération du salarié puora ne pas être lissée.

Les huerees supplémentaires acimelocps au cuors d'un mios snot payées aevc la rémunération de ce mois.

Pour caqhue salarié concerné, l'employeur tniert un ctmpe de durée du tarvail et de rémunération pour cuhcan des mios de l'année.

Article 5 - Heures complémentaires

Etrne en vuuiger à cemotpr de la dtae de pclothuain de l'arrêtet ptonart eisenotxn du présent accord.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Des hreues complémentaires peenuvt être effectuées dnas la ltiime du tries de la durée minalmie de tavaril prévue au contrat.

Le salarié dvrea être arveti smfausmnefit à l'avance.

Les hreues complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée mialinme de taivarl prévue au cotnart snot majorées de 25 %.

Article 6 - Droit des salariés

Etrne en vuuiegr à cmtepor de la dtae de ptociulban de l'arrêtet pntaort ensexoitr du présent accord.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Les salariés teirtailus d'un cratont de tavaril iirnmtntetet bénéficient des mêmes doirts que les salariés à tmeps ceopmlt au proarta des heuers travaillés. Ils bénéficient des dinistospois de la cetnoniovn colvictete noilaatne du 22 aivr 1986 des ceavs coopératives et lerus unions.

Pour la détermination des doirts liés à l'ancienneté au tmeps de présence effectif, les périodes non travaillées snot psries en cptome en totalité.

Un salarié employé dnas le crdae d'un coarntt de taavirl itteienrtmt à tmeps plien puet ecefefutr des heures supplémentaires si une siemnae donnée il aocpmcitr une durée de traival supérieure à la durée légale harbodediame du travail.

Article 7 - Congés payés

Ernte en vguieur à cemtopr de la dtae de ptibliacoun de l'arrêtet pntaort esxioentn du présent accord.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Les salariés inettetrnmts bénéficient de congés payés conformément aux dsiiisnoptos légales en vigueur.

Les congés ne prunot être pirs pneandnt les périodes prévues au coarntt de travail.

L'indemnité de congés payés, égale au 1/10 de la rémunération annuelle, srea versée :

? siot au fur et à muerse du peeaimnt de la rémunération, qui srea anisi majorée de l'indemnité de congés payés ;

? siot au temre de la période de référence, c'est-à-dire le 31 mai de cqhuue année.

Article 8 - Formation

Etrne en vuguier à cotpemr de la dtae de piuibolctn de l'arrêtet ptnraot eistxneon du présent accord.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Les salariés ittemnrnteis ont accès aux aticons de friatomn professionnelle. L'employeur recherchera, en arccod aevc les intéressés, les possibilités de répartir équitablement les tmeps de frtoimoan entre les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

Article 9 - Rupture du contrat de travail
Entrée en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

La rupture du contrat de travail intermittent, pour quelque cause que ce soit, est réglée par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 10 - Priorités d'accès aux autres emplois
Entrée en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Un accès prioritaire aux emplois à temps partiel ou à temps partiel est réservé aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. A cette fin, l'employeur informe les salariés concernés par l'ouverture des postes disponibles et conviendront avec eux un accord professionnel.

Article 11 - Suivi et bilan
Entrée en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

La mise en œuvre progressive de la convention collective sera faite dans les six mois de l'application du présent accord et procédera aux ajustements éventuellement nécessaires.

Article 12 - Accords d'entreprise
Entrée en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Le présent accord s'impose aux caves coopératives et à leurs unions, qui ne peuvent y déroger que de manière favorable. Ainsi, les accords d'entreprise régulièrement conclus à la date du présent accord doivent être adaptés en conséquence.

Article 13 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt
Entrée en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté préparé en vertu du présent accord. Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente

Avenant n° 66 du 4 juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives volcainiennes de France (CCVF).
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs agricoles de l'agriculture, de l'alimentation, des boissons et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture Agri-CFTC ; L'union nationale des syndicats agricoles (UNSA-AA) ; Le SONCA CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le paragraphe 2 de l'annexe I de la convention collective est complété par le paragraphe suivant :
« Le salaire d'embauche des candidats de droit est au minimum égal au plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

après du service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale région Île-de-France, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, rue Carnot, 94234 Cachan. L'accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Article 14 - Extension
Entrée en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Entre en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté
préparé en vertu du présent accord.
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2008

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail.

Le dispositif de travail intermittent vise à atteindre les objectifs suivants :

? promouvoir la diversité des coopératives locales et de leurs unions ainsi que la spécificité de leurs opérations qui subissent notamment de fortes fluctuations d'activités sur l'année ;

? réduire les risques au travail précaire et favoriser le développement de l'emploi au sein des entreprises par des contrats de travail à durée indéterminée ;

? assurer aux salariés intermittents une stabilité de leur revenu de travail, grâce à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et les faire bénéficier ainsi d'un régime normal de garanties légales et conventionnelles au niveau de leurs conditions d'emploi et de travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées, à temps partiel ou à temps complet, et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la répartition de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel dans les conditions définies ci-après.

Le paragraphe 4. 2 de l'annexe I de la convention collective est complété par le paragraphe suivant :

« Par dérogation aux dispositions qui précèdent, la répartition du salaire des candidats de droit est répartie dans les conditions suivantes :

? le salaire des candidats de droit ne peut être inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

? la répartition du plafond mensuel de la sécurité sociale est faite en fonction de la rémunération des candidats de droit en fonction de cette dernière est supérieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

? toutefois, hors de la négociation prévue au paragraphe 4. 1, le salaire des candidats de droit bénéficie d'une répartition égale au taux appliqué aux SMG de la catégorie des candidats administratifs, techniques et commerciaux. Ce taux s'applique sur la partie de la rémunération des candidats de droit qui correspond au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour de la revalorisation. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les dispositions applicatives apportées à l'annexe I s'appliquent à compter du 1er juillet 2008.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Avenant n° 67 du 7 juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives viticoles de France (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; Le syndicat national ingénieurs, cadres et techniciens FO ; La FGA CDFP ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SCNOA CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Les dispositions de l'article 29 « Durée du travail pendant les vendanges » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 29

Durée du travail pendant les vendanges

Pendant la période de vendanges, la durée maximale normale de travail des salariés professionnels et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de récolte et de manutention peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines.

Pendant cette période, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont versées aux salariés

Accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives viticoles de France (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFP ; La CFTC Argi ; L'UNSA2A ; Le SOCNA CFE-CGC ;

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2013

Le présent accord est applicable aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986, tel que prévu à l'article 1er de l'acte de délimitation à l'exclusion de la dernière phrase.

Les entreprises, organismes, n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord peuvent toutefois bénéficier de l'accord dès lors :

? qu'ils relèvent de la MSA ;
? qu'ils ne relèvent pas d'une convention collective ou d'un accord collectif mettant en œuvre un régime frais de santé collectif et obligatoire.

Sont en particulier visés les sociétés anonymes et filiales des caisses coopératives et unions, et les organismes professionnels fédérant au plan national, régional ou départemental les caisses coopératives et leurs unions.

Article 2 - Principe d'affiliation obligatoire

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les parties conviennent de l'extension du présent avenant.

sauf :

? de la 36e heure à la 43e heure : 25 % ;

? de la 44e heure à la 60e heure : 50 % ;

? de la 61e heure à la 66e heure : 60 %.

Avant la prise de poste, l'employeur devra dispenser aux salariés des formations nécessaires en matière de sécurité à respecter. Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Les articles n° 56 du 7 juillet 2004 et n° 59 du 6 avril 2005 à la condition de ne pas être abrogés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Il ne pourra être dérogé au présent avenant concernant les modalités de paiement des heures supplémentaires par un accord d'entreprise que dans un sens favorable aux salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Les parties conviennent de l'extension du présent avenant.

Sont bénéficiaires des avantages du régime mis en place l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Article 3 - Exceptions au principe d'affiliation obligatoire

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

En application de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des cotisants des formules destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, l'ensemble des salariés au premier jour d'adhésion obligatoire prévu par la loi relative à l'adhésion s'applique au présent accord.

En conséquence et dans l'hypothèse où les salariés concernés en font expressément la demande, une dérogation à l'adhésion obligatoire est accordée aux salariés suivants :

1. Les salariés bénéficiant de la couverture médicale universelle (CMU) ;

2. Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé.

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'affiliation.

La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

3. Les salariés saisonniers à durée déterminée et les salariés saisonniers.

Le présent accord prévoit que l'adhésion peut être laissée au choix du salarié pour les salariés saisonniers à durée déterminée et les salariés saisonniers. Deux cas de figure sont à considérer selon la durée de présence dans l'entreprise :

? les salariés visés au précédent alinéa, bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, qui doivent être dispensés d'affiliation dès lors qu'ils ont écrit en prévision de leur adhésion au présent accord leur volonté de ne pas adhérer ;

? en revanche, la dssnpiee d'affiliation est de dirot puor les salariés bénéficiaires d'un carotnt d'une durée inférieure à 12 mois.

4. Les salariés à eepuomlrys multiples.

Peuvent également csohiir de ne pas csieotr les salariés bénéficiant d'une coreuvtrude de prévoyance complémentaire olrtirgabioe dnas le crade d'un ature emploi.

Le salarié à elueyrmpos mliutepls qui ddenmae à être dispensé d'affiliation diot le faire sioavr par écrit en pnsidaourt tuos dutoemcns jfutnsiiat de la covrertuue stucrsioe auprès de l'un des atuers employeurs.

5. Les salariés à tmpes très partiel.

Cette doosisipitn ne vsie que les salariés à tepms très pairtel n'ayant qu'un suel eopueylmr et qui n'entrent pas dnas la catégorie des salariés suos ctnarot à durée déterminée ou tuillraevrs saisonniers.

Le présent accrcd amedt que les salariés à temps très preaitl qui dneiaervt atteucqir une cioaittson au mions égale à 10 % de luer rémunération pvenuet cisiohr de ne pas cotiser.

6. Les salariés qui bénéficient déjà d'une cutuverore complémentaire oagolrtibie lros de la msie en pclae du système.

Sont visés les salariés déjà crtuoves à ttire obiloritage par la ganaitre de luer conjoint, de luer petranaire lié par un patce ciivil de solidarité ou de luer concubin. Le salarié diot juisetifr cqauhe année de la ceortvurue oblgiiotrae du conjoint, du parernitae lié par un ptcae civil de solidarité ou du concubin.

Article 4 - Couverture des ayants droit En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les salariés ont la possibilité, à trtie facultatif, de friae adhérer au système de cuervuotre et de prestations, lreus aytans driot tles que définis à la cotnvonein d'assurances, en cnippreottaie du pemaneit des cnatsitoios cndapeosnertrs définies hros cahmp d'application du présent accord, et qui srea intégralement à luer charge.

Article 5 - Prestations En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

La nuatre et le mnatnot des petitsarnos du régime de ctruvueroe complémentaire fairs de santé snot présentés dnas le tleabau annexé au présent accord.

Article 5 bis - Services des réseaux de soins Carte Blanche En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

A cmtpeor du 1er jaenvir 2015, les salariés aonurt la possibilité d'accéder aux siveecrs sivantus proposés par les réseaux de soins Ctare Bhcanle :

Tiers panyat généralisé

Ce svicere pemert la dpsinee d'avance des frais, le contrôle des eemtgegnans des poeonlneifrsss de santé et les fulx dématérialisés.

Applications internet

Carte Bnhclae mrteta à la doitoissipn des salariés un eenbmsle d'applications web dédiées à luer santé et à luer bien-être.

Réseaux de pesinlsfoonres partenaires

Les salariés qui se rdernont cehz les piferosnoesnlis de santé piaertranés de Catre Bnahlce bénéficieront de tairfs privilégiés et de srvecies préférentiels.

Article 5 ter - Portabilité En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Les salariés bénéficient des dotsoipinsis légales sur le mitnaein des gtnaerais de prtietcoon scaoile complémentaire en cas de coisetsan du ctornat de tariavl ouvanrt diot à pirse en cgrhae par le régime d'assurance chômage selon les ctndiooins définies par les tetxes légaux, et ce à cmptoe de la dtae fixée par la loi. Ces dpiisooitnss fgunreit en anxnee II au présent arcocd puor information.

Pour bénéficier des prestations, le danueedmr d'emploi bénéficiant du mtianien des gaaretnis diot fnriour l'ensemble des jtifcsafiuits demandés au salarié, aeqxluus s'ajoute le jaisctiifut de vrnmeseeet des aocintolals chômage du mios cesaornrdonpt à cleui puor leeql les prttsaoeins demandées snot dues.

Article 6 - Cotisations et répartition En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les tuax de ctsatiooin ci-dessous intègrent :
? les dinsitoosips liées à la portabilité des dtiros aux gatiernas meanyonnt une aouatngeimtn de 5 % définie au naeviu de l'institution CMCPA Prévoyance ;
? les meeruss de réaménagement décidées par les pianetraers sociaux, aifn de procéder au rééquilibrage du régime.

Ils ceoneprnmnt la txae CMU et snot exprimés hros txae sur les cienontonvs d'assurance.

L'augmentation des cntsaooiits teouts taexs comieprss srea indexée sur l'évolution du pfolnad msnuel de la sécurité sociale.

A cpmoter du 1er jaeivnr 2016, oture ctete indexation, CCMPA Prévoyance prruoa procéder, en fotcnion des résultats teqicehuns du régime, à un aejstmeunt des coaitisotns et/ ou des gareaitns après aivs et arcocd de la commission prritiaae de siuvi du présent accord.

Les modalités de ces évolutions snot définies dnas la ciontnoven d'assurance et de gtesoin signée ertne les parneaitres saociux et CCMPA Prévoyance.

Conformément à la loi de fnceians de la sécurité slcoiae 2016, l'employeur pnerd en cgahre 50 % de la cottaoiisn afférente à la crorvutuee msie en plcae à trtie ogitlaoibre dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, si le salarié shouitae étendre flnaviucmtaetet sa crruotuvee fairs de santé à ses aatnys droit, il dvrea en asuser la totalité du financement.

A cmoepr du 1er jjeanvr 2016, les tuax de cnitioaosts sonret cmome siut :

1. Gantiare de base

a) Puor le salarié (hors Alsace-Moselle), le tuax de casioitton muesnel d'assurance est fixé à :

Au 1er jvneiar 2016 :
? tuax HT = 1,12 % du plafnod mneesul de la sécurité saciloe en vuguier ;
? tuax TTC = 1,19 % du poanlfd meneusl de la sécurité slaocie en vigueur.

Il est réparti cmoe siut :
? 50 % à la cahrgre des erpleyumos ;
? 50 % à la cahrgre des salariés.

Pour les anytas dorit éventuels du salarié, le tuax de coiaotistn mensuel, à la chgrae de ce denrier et complémentaire au tuax prévu puor le salarié, est fixé à :

Au 1er jnevaier 2016 :
? tuax HT = 1,63 % du pfoalnd muesnel de la sécurité sclcoiae en viuegur ;
? tuax TTC = 1,73 % du pnoflad mesuenl de la sécurité salcioe en vigueur.

b) Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :
? taux HT = 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
? taux TTC = 0,79 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Il est réparti comme suit :
? 50 % à la charge des employeurs ;
? 50 % à la charge des salariés.

Pour les atavies diors éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel, à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :
? taux HT = 1,08 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
? taux TTC = 1,15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

2. Garantie optionnelle

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :
? taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
? taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Pour les atavies diors éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :
? taux HT = 0,69 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
? taux TTC = 0,73 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

b) Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :
? taux HT = 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
? taux TTC = 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Pour les atavies diors éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1^{er} janvier 2016 :
? taux HT = 0,56 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;
? taux TTC = 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

3. Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la cotisation mensuelle du salarié à acquies une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Article 11 - Date d'effet En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2012. De ce fait, l'accord d'extension applicable pour l'ensemble des entreprises entrera dans le champ de la convention collective précitée.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf celles concernées par les dispositions de l'article 9 du présent accord dans la mesure où celles-ci bénéficient d'un

contrat de santé déjà en vigueur à la date de signature du présent accord.

Une notice d'information sera rédigée par CCMPA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article 12 - Modalités de dénonciation En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 13 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

En poursuivant par le présent accord un régime complémentaire de santé de droit commun complémentaire de frais de santé, les parties signataires s'engagent à améliorer de façon significative les régimes de cotisation existants.

Le régime complémentaire de droit commun complémentaire de frais de santé institué par le présent accord reprendra la couverture de tout ou partie des dépenses de santé existantes à la date de signature de l'accord après l'expiration du régime de mutualité agricole. Il va donner aux salariés concernés l'accès à des prestations complémentaires, dans les domaines de la médecine préventive et sociale.

Souscrit après d'une convention collective de prévoyance régie par le titre III du Livre IX du code de la sécurité sociale, ce régime complémentaire est basé sur un principe de solidarité et est destiné à être financé par l'ensemble des entreprises de la branche.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableaux des gains à effet du 1^{er} janvier 2020

Les dispositions du présent accord comprennent l'ensemble des obligations liées aux contrats « salariés et retraités ».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du plafond de cotisation (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les frais médicaux mentionnés à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux besoins de prise en charge mentionnés aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), du forfait « actes ludiques », du forfait journalier hospitalier et des prestations de soins 100 % santé en optique, dentaire et podologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de qualification maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des prestations de soins 100 % santé, des prestations et prestations pour les soins d'optique et du plafond pour

les aides auditives.

Régime hors Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convieonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0005/boc_20200005_0000_0013.pdf

Régime Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convieonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0005/boc_20200005_0000_0013.pdf

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Annexe II

Dispositions légales sur la portabilité

(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés gnrants collectivement, dans les ctioindons prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du meianitn à titre gaurit de

Avenant n 1 du 25 janvier 2012 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vcolienis de Fcnare (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SCONA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

L'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 2 février 2011 est complété par l'alinéa suivant :

Avenant n 72 du 25 janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives veiniolcs de Fanrce (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Les articles de la convieonn coctllveie et ses annexes fngaiurt ci-dessous sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. L'article 1er « Champ d'application » est remplacé par les dnssopitios steuinavs :

« Alticre 1er
Champ d'application

cttee crrveoutue en cas de ciassteon du corantt de travail, non consécutive à une ftuae lourde, oavnrtr dirot à pisre en crghae par le régime d'assurance chômage, seoln les coitdnnios sniuavets :

1. Le mitnaien des gearinats est aclapbplie à ctmepor de la dtae de cassitoen du crtanot de tairavl et penadnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dierner crotant de tiaavrl ou, le cas échéant, des derneirs ctnaros de taarvil lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adrrione au nbmroe supérieur, dans le cas où il excéderait 12 mois ;

2. Le bénéfice du mnateiin des geairtans est subordonné à la cidotnion que les drotis à reemunmrosbets complémentaires aient été otrveus chez le derneir emlyueopr ;

3. Les giareatns mnuieetnas au bénéfice de l'ancien salarié sont celes en vueiugr dans l'entreprise ;

4. Le mateinin des gaienrats ne puet cudnorie l'ancien salarié à poeiecrvr des indemnités d'un mnoantt supérieur à celui des atocilalons chômage qu'il auiart perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié jiftusie auprès de son osaringme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mitneain des garanties, des cndiniots prévues à la présente aenxne ;

6. L'employeur sigalne le maetinin de ces graientas dans le ctaiicrft de trivaal et irnfome l'organisme aussuerr de la caistsoen du cronatt de tvairal mentionnée au peremir alinéa.

« Les entreprises, ogsmeanis et penoesns n'entrant pas dans le cmahp d'application de la conovtnien cevtollie pnveuet aueqppil l'accord ou bénéficiaire de celui-ci dès lors que :

? les eerstpnreis ou oregniams snt affiliés à la MSA et ne dssoepint pas d'un régime de fras de santé antérieur puls favorable, ccilltoef ou individuel, que le présent aorccd ;
? les ponrnese relèvent du régime de la MSA et snt d'accord puor bénéficier du régime prévu par le présent accord.
Sont en plaiuirctr visés les sociétés aexnens et fiiallies des ceavs coopératives et unions, les ogmnirases posfsileonnes fédérant au paln national, régional ou départemental les cevas coopératives et lures unions, les cdraes dtniageris ralenvet de l'APN, les VRP exclusifs. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les peiarts sgratnaieis ddmneeat l'extension du présent avenant.

La présente ctinnooven règle, sur l'ensemble du tirretoire français, les rtoparps ertne eyeolrpmus et salariés tnaalrvliat dans les établissements raeventl des codes n° s 11.02 A et 11.02 B de la NAF rév. 2. Toutefois, à l'intérieur de la nomenclature, elle ne vsie que les rpaoprts ertne elyeromus et salariés trailavnalt dans des ceavs coopératives vinicoles, lreus uonins et SCIA vlecoiins constituées et fnannocontit conformément aux dssiitipoons législatives et réglementaires en vuugier du code rraul et de la pêche mmtaire dans le crade de lures activités de pudoctoirn arcglloe et/ ou dans le pgmlnroneot des ettoaiipxnols aloigrces de lures membres.

Le camhp d'application pnseiesnoofrl des sociétés coopératives aloeigrs visées au 1er alinéa rruvocee les activités économiques siatevuns :

1. Caavs coopératives

Au ttrie des opérations de production, transformation, écoulement et vnete de proiudts aclgiores :

? vtificaiionn à ptairr des récoltes livrées par les associés coopérateurs ;

? élaboration de moûts, moûts concentrés, jus de raisins, vnis (vins snas iodanciitn géographique ? VISG ?, vnis bénéficiant d'une icidtaoinn géographique protégée ? IGP ?, vnis bénéficiant

d'une atpolpleian d'origine protégée ? AOP), vnis tleunarqlis et eecfrtnsevefs (champagnisation), eaux-de-vie (distillation) ;
? écoulement et vente, en varc ou conditionné, disteds pudtrios iuss de la potciurodn des associés coopérateurs.

Au ttire des opérations de sievcers : vinification, stockage, conditionnement, vtnee d'ordre et puor cmotpe des associés coopérateurs.

2. Uinnos de caevs coopératives

Au trtie des opérations de production, transformation, écoulement et vnete de pirtouds aigcrloes : mêmes opérations que ci-dessus.

Au ttire des opérations de sercives : mêmes opérations que ci-dessus.

3. SCIA viticoles

Toutes opérations entrant dnas l'objet soical de ces sociétés.

Les diosstnipois particulières de l'annexe III s'appliquent au pornesnel répondant à la définition de ctete annexe.

Cette cntevention ne s'applique pas :

? aux cdreas dgtreniias dnot le contart de tiaavrl fiat expressément référence à l'accord ptairare nnitaool (APN) cnlocu le 21 otrcboe 1975 ;
? aux VRP. »

2. Les 2° et 3° de l'article 2 « Agaetnavs auqcis » snot remplacés par les dnsootiipsis stnaveuis :

« 2° En aoplitcaipn des dintopsiios de l'article L. 2252-1 du cdoe du travail, il est expressément précisé que les connvtinoes de bhancre ou les accodrns plonfiosnsrees ccnulos au palm régional, départemental ou loacl ne pveent coetormpr des dsiosoniptis mnios fboarlevas aux salariés que celes qui luer snot apalpielbcs en vertu de la présente convention.

3° En outre, conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, une cionvotnen ou des accodrns d'entreprise ou d'établissement pveent aadpter les diospitnos de la présente ciovetonn abclilpape dnas les coopératives viecinols et lreus uonins aux coiintndos particulières de celles-ci. Cttee cnooivtenn ou ces adorccs pronourt cteropmor des dinsopsotiis puls forbvaaels aux salariés. »

3. Les ailetrcs 6 et 7 « Comité d'entreprise » snot remplacés par les dtponsoiiss snveutias :

« Atricle 6

Des comités d'entreprise snot institués conformément aux acilitres L. 2321-1 et R. 2322-1 et snuatvis du cdoe du travail.

Article 7 Ressources

Outre la seinubovtn de feinneontomnct aitniadmrtstif d'un mtonnat aneul équivalent à 0,2 % de la mssae sllaairae btrue prévue par l'article L. 2325-43 du cdoe du travail, les rcrusseoes du comité d'entreprise snot constituées nnoaemtmt par une ctitinoorbun de la coopérative. Cttee cbnruoitoin est déterminée à l'occasion de l'établissement du begudt annel du comité ; en tuot état de cause, son mtaonnt glabol ne purroa être inférieur à 1 % de la msase des silareas ntes déclarés. »

4. L'article 10 « Procédure de règlements des cnfilots ctfeolcils » est remplacé par les diiionpossts suvetanis :

« Actilre 10 Procédure de règlement des clnfotis collectifs

En cas de cinolft cctollief prpoe à l'entreprise cneanocrnt les salaires, le ceotnnu de la cvntonieon cctllevoie niatonlae ou de tuot atrue arcocd acbillpape dnas l'entreprise, et préalablement à ttaoe grève, il est recommandé aux peritas pnneaters de rsteepecr la procédure de conctaloiin savntuie :

? les ddneaems de rvieedinnatocs snot déposées par écrit au siège de l'entreprise. Ctete dernière dsosipe d'un délai de 8 juors oaubrlevs puor procéder à luer eexamn et farie connaître son aivs ;
? en l'absence de solution, le ligite est déféré par la pitrae la puls diinltege à la csoimoimsm de cionlcaition qui dreva fraie connaître son aivs dnas un délai de 30 jrous oerulavbs à pratir de la dtae à

lullqae elle arua été ssaie par lrette recommandée aevc aivs de réception.

Dans tuos les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la coimomssin est rimes à cucanhe des parties. Ce procès-verbal diot au mnios cotsneatr la cnoiloaitcn ou la non-conciliation et il diot être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la csmoiosmn de cltniaociion est communiqué par la ptarie la puls dieltigne auprès du secrétariat de la cmoismsion ptraraie nationale.

Si au neaivu de la coisiosmn la tvneiatte de coctlaniioin aboutit, la mntiue de l'accord dûment signé de tuos les mbermes de la cionsmosin est déposée par la prtiae la puls dtnieigle auprès de la DIETCRCE du leiu de conclusion. »

5. Le 2° de l'article 11 « Médiation. ? Aibtarrge » est remplacé par les disontpsiiis sevutinas :

« 2° Lqurose le conflit sviurnet à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du runmeeolvelent de la convention, le msintrie de l'agriculture ou son représentant peut, à la deadnme écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa porpre initiative, enagegr la procédure de médiation dnas les ctniinodos prévues aux arlitces L. 2522-1 et stviuans du cdoe du travail. »

6. Le 1° de l'article 12 « Cdoonitnis de la piopriatctn des salariés d'entreprise aux icesntnas parirtaeis prévues par la présente cenoviotnn » est remplacé par les diisnipsoots saetinvus :

« 1° Dnas le cas où un salarié d'une coopérative seairt appelé par son oaiasgonitrn syicaldne à pepraticir aux réunions des iacstenns prttaieas (commission prrtiaiae nationale, goueprs de tarvail de cttee dernière et cmoismoim de conciliation), l'employeur aoderccra une aruiotoiastn d'absence sur présentation préalable d'une cnooaiactvon écrite noavtiimne de son oiioasrtgnan syndicale.

Le salarié srea tneu d'informer au mnois 1 simanee à l'avance, suaf cas d'urgence, l'employeur de sa piaaprtcoiitn à l'une de ces isetnnacs ptareaiirs et réduira au minmuim la gêne que son anbsece puriroat causer. »

7. Le 3° de l'article 13 « Egalité penoileonrlsfse » est remplacé par les disionistpos suaenvits :

« 3° Les diistiopsnos légales et réglementaires conenanrct les telairilvus handicapés et mutilés de gerure s'appliquent. »

8. L'article 14 « Emhcubae » est remplacé par les dsosioptniis sietvnaus :

« Alcritre 14 Embauche

1° Lros de l'embauche, un cornatt de taivral est établi en dbloue earpmlexie signé des parties. Ce dreenir puet prévoir une période d'essai et son rlnuneleoeovmt éventuel. Le ctronat de taaivrl précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son naeviu et son échelon, son hrroaie de travail, sa rémunération asnii que les dievrs agaaentvs et acseceisros du sairlae dnot il puet bénéficier. La dtae d'entrée dnas la coopérative est pisre en ctmope puor l'appréciation de l'ancienneté.

2° L'employeur met à la dtspiosoin des salariés, sur le leiu de travail, la ctovoninen cletocivle et ses avnanets anisi que tuot tetxe ceonnoeinvntl ailplacpbe à l'entreprise.

La contiovenn clielocvte et les adccors ntiaonaux de bcnrahe snot par auelrlis coenlstalbus sur le stie www.legifrance.gouv.fr (IDCC 7005). Une ciope paiepr ou dématérialisée purroa être rsieme au salarié à sa demande.

4° En cas de mioadifciton des cdointnios de tairval nécessitant l'accord des duex parties, un avennat au cantort de tariavl est établi en dbloue empiaexre dnot un rmies au salarié. »

9. Le 1er alinéa de l'article 16 « Crtnoat de tavrail à durée déterminée » est remplacé par les doiipionssts sneitauvs :

« Les salariés suos catront de tairval à durée déterminée bénéficient des dssnitipoois des aclirets L. 1241-1 à L. 1248-11 du cdoe du travail. »

10. Le 4° de l'article 19 « Rémunération » est remplacé par les doiipnotssstienauvs :

« 4° Les salariés pmaneetnrs efenftcaut un hrroaie à tpmes pritael snot régis par les doinoptsis des aritcles L. 3123-1 et satunvis du cdoe du travail. »

11. L'article 20 « Mifdoactiin des baess de rémunération » est

remplacé par les dsinispoiots suinvtaes :

« Ailtrece 20
Modification des beass de rémunération

Dès que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission paritaire nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel tel qu'il est défini par l'article 17.
Chaque année, l'augmentation du salaire minimum de convention entraîne la même réunion. »

12. L'article 26 « Bultilen de paie » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Alcritre 26
Bulletin de paie

1° Le bulletin de paie comporte :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- b) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;
- c) L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
- d) Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- e) La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui correspondent à une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- f) La nature et le volume du travail auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait horaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- g) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
- h) La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et prévoyance mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 du code du travail ;
- i) Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- j) La nature et le montant de tous les ajouts et réductions réalisés sur la rémunération brute ;
- k) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- l) La date de paiement de cette somme ;
- m) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- n) Le montant de la prime en cas de départ à la retraite public ou des fins de carrières personnelles.

2° Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces versées au salarié correspond bien au montant de la rémunération nettement indiquée sur le bulletin de paie.

3° La coopérative doit verser un double des bulletins de paie remis aux salariés pendant 5 ans. »

13. L'article 28 « Retraite complémentaire et prévoyance » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Alcritre 28
Retraite et prévoyance complémentaires

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

? au régime de retraite du gopure AICRGA ? CRMCAA et AICGRA
Retraite Argic ? ou à tout autre osimnagre agréé dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et présentant des garanties au moins équivalentes à celles du gopure ARCIGA ;
? à une institution de prévoyance visée à l'article L. 727-2 précité.
»

14. Le 1° de l'article 32 « Durée du congé » est remplacé par les dispositions suivantes :

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

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé pendant que perdurent les causes de cette absence.

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

15. L'article 34 « Notion de travail effectif » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 34
Notion de travail effectif

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

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

- ? périodes de congé payé ;
- ? jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- ? le cas échéant, les jours de congé prévus par l'inspection du travail au titre du dépassement de la durée maximale de travail ;
- ? périodes de congé de maternité, de paternité, d'adoption ;
- ? périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- ? périodes pendant lesquelles un salarié ou un agent se trouve momentanément appelé au service notarial à un titre quelconque. »

16. Le 2e alinéa de l'article 35 « Congés supplémentaires des mères de famille » est remplacé par les dispositions suivantes :
« En ce qui concerne les salariés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est cumulé avec le congé prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail. »

17. L'article 39 « Congés de naissance » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39
Congés de naissance et de paternité

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

2° Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié qui stioaue bénéficiaire du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il en prendra fin.

A l'issue du congé de paternité, le salarié recouvre son précédent emploi ou un emploi si assimilé assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

18. Le 1° de l'article 40 « Congés eotlcepnexins puor événements fmaaiilux » est remplacé par les dtisopinisis senvtiaus :

« Alritce 40
Congés eltxoepeincns puor événements familiaux

1° Le salarié bénéficie, sur jtutiisicaofn et à l'occasion de cetrnias événements familiaux, d'une asoratoitiun eipnleencxltoe d'absence de :

? 4 juors puor le miarage du salarié ou la strunigae d'un ptcae cvuil de solidarité et 6 jours après 2 années de présence ;
? 1 juor puor le maagrie d'un efnnat ;
? 5 jours puor le décès du coojnnt ou du pnratieare lié par un ptcae civil de solidarité, d'un ennfat ;
? 2 jours puor le décès du père, de la mère ;
? 1 juor puor le décès d'un frère, d'une s?ur, des beaux-parents et des atrues aneantdsacs et dnetaedsncs et luer conjoint.
Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jours de traaivl effctef puor la détermination de la durée du congé annuel. »

19. L'article 42 « Congés spéciaux » est remplacé par les disinphtiooss suetnvias :

« Alrcite 42
Congés spéciaux

Il est rappelé que les atrilces L. 3142-7 et siavnuts du cdoe du tariavl acenrocdt des congés aux salariés en vue de faoivesrr la foartiom économique, sacoile et syndicale.
Les aertlcis L. 3142-43 et stvauins et R. 3143-3 de ce même cdoe anedcoct des congés non rémunérés aux salariés et aprtrnieps en vue de firoavesr la fmirtioan des careds et aenaiutms de la jeunesse.
Il en est de même puor les airtlces L. 3142-78 et suivants, L. 3142-91 et sauntvis et L. 3142-96 du cdoe du tiaarvl rilftaes aux congés puor la création d'entreprise et au congé sabbatique. »

20. L'article 44 « Pcetortoin de la maternité et éducation des eafnnts » est remplacé par les dipnsiiotoss suatnevis :

« Acitrle 44
Protection de la maternité et éducation des enfants

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

2° Penndat 1 an à cmetopr de la naissance, la salariée aallnait son ennaft a le driot de s'absenter duex fios par jour, snas que le tatol de ses aeesbnacs journalières psuise dépasser la durée de 1 heure.

3° En cas d'allaitement mretanel et ftuae de povouir prétendre à un congé praantel d'éducation, la mère prorua srnuspdee complètement son taivrnl penadnt les 6 mios qui seinvt la naissance, suos réserve d'en aviesr son elmyouper dnas le délai de 1 mios sainvt l'accouchement. Six siaeemns au mnios anavt la dtae prévue puor la rerpis du travail, elle derva faire connaître à l'employeur sa décision de rnrrepdee son eplomi de manière que le remplaçant éventuel pussie être prévenu en temps ooptupn de son congédiement.

4° Conformément aux aierctls L. 1225-47 et stinuavs du cdoe du travail, tuot salarié qui jufitsie d'une présence mnaillme de 1 an à la dtae de niscasae de son enfant, ou de l'arrivée à son fyoer d'un eanfnt de mions de 3 ans, confié en vue de son adoption, puet demander, à l'occasion de cuqhae ncasaisne ou aptoidon :

? un congé parnatel d'éducation duarnt lqueel le catonrt de tiavarl est snspduue ;
? un congé penraatl d'éducation à temps partiel, snas que la réduction de la durée du traavil ne puisse être inférieure à 16 hreues hebdomadaires. »

21. Les 1°, 2°, 3° et 4° de l'article 48 « Asenbecs puor rehcreche d'un nvoeul emopli » snot remplacés par les dpontoisiis satvnevis :
« 1° Paednnt la période de préavis, qu'il s'agisse d'un lmeincnecit ou d'une démission, les salariés snot autorisés, puor rrehceehr un nvoeul emploi, à s'absenter 2 hreues par jour, dnas la limtie de 48 heuers si le préavis est de 1 mios et de 75 hreues

au-delà de 1 mois.

2° Ces abcsnees snot fixées d'un cumomn acocrd etnre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elels snot psiers un juor au gré du salarié, le juor svainut au gré de l'employeur.

3° Ces heeurs d'absence peuvent, en cas de boiesn et à la dandeme de l'intéressé, compté tneu des nécessités du service, être bloquées en une ou peusrius fois.

4° Ces heuers d'absence snot oebamgnleoriitt payées au salarié. Toutefois, le salarié anayt trouvé un elpomi ne peut, à priatr de ce moment, se prévaloir de ces dispositions. »

22. Le chpriate XIV et les alcreits 50,51 et 52 snot abrogés.

23. Le titre du caithrpe XIV dveniet « Tvarail de niut » et crotmpoe un aiclrte unique, l'article 50.

« Alrtcie 50

Les dponstiosis panrtot sur le tirvaal de niut snot prévues par l'accord natianol du 16 jluielt 2003 ritelaf au trvaial de niut dnas les caves coopératives voceniils et lures unions. »

24. L'article 53 « Apgseirnarpse » divneet l'article 51 et est remplacé par les dnspiioitoss svianeuts :

« Atrcile 51
Apprentissage

1° On désigne par arteppni culei ou celle qui est lié à une etsrinrepe agréée par un cntoart d'apprentissage établi conformément aux dptonssiois des artielcs L. 6221-1 et sinvtas asnii que D. 6222-1 et R. 6222-2 et svaiutns du cdoe du travail.

2° Le cntarat diot être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en 3 exemplaires, pius enregistré par l'autorité aiiimtraidnsve compétente.

3° La résiliation du cnatrot est plisosbe paendnt les 2 pmieers mios de l'apprentissage.

Elle diot être constatée par écrit et notifiée au dcuetreir du cenrte de ftmriaon d'apprentis ansii qu'à l'autorité aiiitavrtnmisd compétente.

Passé le délai de 2 mois, la résiliation du ctnraot ne puet innrvteeir que sur acrocd exprès et bilatéral des csaanioiergts ou à défaut être prononcée par le censoil de prud'hommes.

4° En cas d'absence de l'apprenti puor cause de maladie, la paogrnotioli éventuelle de l'apprentissage ne siaraut être prononcée que si le driecetr du crtene de fatmorion d'apprentis esmite que la préparation a été iusastnfnfie et que l'apprenti ne puet vbelleamant se présenter à l'examen. Le cnatrot diot alors être prorogé jusqu'à la sseison suaivtne dnas les cdiitnnioos de rémunération prévues à l'article D. 6222-34 du cdoe du travail. Dnas le cas contraire, et si l'apprenti sbiut aevc succès les épreuves de l'examen, auncue ctsemooainpn de durée ne puet être exigée par l'employeur. »

25. L'article 54 « Cinootnids de l'apprentissage » dievnet l'article 52.

26. L'article 55 « Sélection pvosrrgiese des tauvra » dveniet l'article 53.

27. Le craphtie XVI « Fortmiaon pslfenlorsenoie ctnionue » et l'article 56 snot abrogés.

28. Le cartphie XVI « Hygiène, sécurité et coninidtos de tivaral » diveent le cihrptae XVI. L'article 57 de la conieovntn citlvoclee dveniet l'article 54.

29. Le 4° de l'article 54 est remplacé par :

« 4° Tuot salarié se tvanurot dnas une stuiiaton de tviaral dnnot il a un mioft rbannloiae de pener qu'elle représente un dgnear gvare et ineminmt puor sa vie ou sa santé bénéficie d'un dorit de retrait et diot slnegair immédiatement une telle saittoun à son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction, acnuue rneutee de salaire, ne puet être psrie à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une siitoutan de taavrill dnnot il aviat un mtoif ronlsaibabne de psener qu'elle présentait un danegr grvae et imenmmit puor sa vie ou sa santé. »

30. L'article 54 est complété par un 5° :

« 5° Les caves coopératives et lreus noins établissent un dneucomt uqniue d'évaluation des rquesius conformément aux dpinioitss des aiclrts R. 4121-1 et stviauns du cdoe du travail. La msie à juor de ce dcnemuot est réalisée au moins une fios par

an ansii que lros de totue décision d'aménagement ipranomtt mafnioidt les cnnodoiits de santé et de sécurité ou les condinoiits de taarvil ou lsrque est relieiulce une ifnaoromtin supplémentaire d'évaluation d'un rquisie particulier. »

31. Le chaiprtre XIIIVI « Dtssooisipins fealnis » dvieent le chirptae XVII. L'article 58 devinet l'article 55.

32. L'article 59 « Dépôt et dtae d'application de la ctinonoven cctlielove » dneivet l'article 56 et est remplacé par les doinsitiosps suaivents :

« Alitcre 56

Dépôt et dtae d'application de la cvoinnoetn collective

1° La présente cnetoinvon asini que ses avtnaens snot riems à chcunae des oiarnniatsgos sariaiegtns et snot déposés par la piatre la puls dintlegie auprès des secrivs compétents. La paitre la puls diglnetie remet également la cvnnteioon ccetoivlle et ses avtnaens :

? d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Pairs Cdeex 10 ;

? d'autre part, en 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, qaui de Jmmeapes 75462 Pairs Cedex 10.

2° Les teexts snot applicables, suaf dnstipioosis conaires, à partir du juor qui siut luer dépôt auprès des svcreeis compétents. Il puet être donné conotamimcuin et délivré cpoie des txets déposés. »

33. L'article 60 « Iooariftnmn des salariés et de luers représentants » dienevt l'article 57.

34. L'article 61 « Ensexiton » dneivet l'article 58.

35. L'article 62 denevit l'article 59.

36. Le paprhgaare 2.3 « Buitelln de slaiare » du I de l'annexe II est remplacé par les diinopstosis saueivnts :

« 2.3. Beutllin de salaire

Le btulieln de salraie monteinne le saairle burt et précise la catégorie, le niveau, l'échelon et le ptsoe occupé. Il iudqine également, puor information, au salarié, le mantont du SMG. L'employeur iomrfne également le salarié du mnnaott du différentiel qui existe, le cas échéant, entre le siaalre burt et le SMG puor la catégorie, le nviaeu et l'échelon dnot relève le salarié. Ctete iamoiornftn fuirge siot sur le btlliuen de salaire, siot sur un deocunmt anxnee rimes au salarié à l'occasion de l'entretien annuel. »

37. L'article 2 « Eamneeggnt » de l'annexe III est remplacé par les dniooiisspts siaetvnuis :

« Actilre 2
Engagement

Avant tuot engnmeegat définitif, le crade dreva se suoetmtré aux dnitosiposis légales ccornannet la médecine du travail. L'employeur porrua ddaemenr ciopie des diplômes et des aetoatsittns de saetgs et fiamtoron mentionnés dnas le culuucrrm vitae. Il proua également être exigé du crdae un eaitrxt du cesair

Avenant n 73 du 25 janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vocelniis de Fnarce (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SCNOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

judiciaire.

L'employeur proua exiger, avant tutoe croamoiniftn dnas un psote de cdrae déterminé, que le cndaadit suive, aux fiars de l'entreprise, un stgae de famoiotr et de perfectionnement. »

38. L'article 4 « Engaenmget définitif » de l'annexe III est remplacé par les donsiptioisis sieavntus :

« Altrice 4
Engagement définitif

Lors de l'embauche, un cttraot de tviral est établi en dluobe eexailrpe signé des parties. Ce deeinrr puet prévoir une période d'essai et son relvonueneelmt éventuel. Le canotr de tviraal précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son nviaeu et son échelon, son hariroe de travail, sa rémunération asnii que les dveris atanevgas et aiesecscros du sariale dnot il puet bénéficier. La dtae d'entrée dnas la coopérative est prise en cmptoe puor l'appréciation de l'ancienneté.

3° L'employeur met à la dsoiotisipn des salariés, sur le leiu de travail, la contiveonn cctvieolle et ses aavtnens asini que tuot txete coonnetnvnneil apcbailpe à l'entreprise.

La cveionnton ceclilvtoe et les ardoccs noainutx de bhnrace snot par auerills clslobtueans sur le stie www.legifrance.gouv.fr (IDCC 7005). Une copie paiepr ou dématérialisée purroa être reimse au salarié à sa demande.

4° En cas de mdaiiofticon des cnidnitoos de tariavl nécessitant l'accord des duex parties, un aneavnt au crtnoat de tvarail est établi en dolube epepamxie dnot un remis au salarié. »

39. L'article 7 « Priorité d'emploi » de l'annexe III est remplacé par les ditsniipooss sneitauvs :

« Aiclre 7
Priorité d'emploi

En cas de vaccnae ou de création de poste, l'employeur frea d'abord apepl aux creadditnas des caorolbltraeus employés dnas l'entreprise et apets à opcecur ce poste.

En cas de promotion, le coetlobluarar pourra être smiuos à la période d'adaptation prévue puor l'emploi qu'il est appelé à oepuccr ainsi qu'à un sgtae de fotaiomrn préparatoire. Dnas le cas où cette aiaoadpttn ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dnas son aeninc pomnisisoteet aevc son aceinn ccenieiffot ou dnas un eolpmi équivalent ne sraaiut être considérée comme une rétrogradation. Cette période d'adaptation dvrea faire l'objet d'une lterte à l'intéressé. »

40. L'article 11 « Durée du tviraal » de l'annexe III est remplacé par les dipoinsoiss siatunevs :

« Ailcrte 11
Durée du travail

En matière de durée du travail, le pnnoeserl d'encadrement bénéficie des disisonips des arcielts L. 3111-2, L. 3121-42 et L. 3121-43 à L. 3121-48 du cdoe du travail. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Les patires sageraitnis denandemt l'extension du présent avenant.

L'article 45 « Madilae et acecntdis » de la civtoneonn ceolitvlce est remplacé par les diitoipsnoss sveatinus :

« Aritcle 45
Maladies et adnecctis

1. Les salariés vmicties d'un acindcet du tariavl ou d'une mdaalie pfieosrlnosnee snot cvrotues par les donoipsisits des aecitlrs L. 1226-6 à L. 1226-24 du cdoe du travail.

2. Les acbeens justifiées par incapacités résultant de mlaeidas ou atdeiccns non pefrnesisnools et dnot l'employeur a été avisé dnas les 2 jrues ouvrables, suaf cas de focre majeure, par une nootiactfiin écrite de l'intéressé à laelulqce est joint un arrêt de tairavl idnqanuit la durée de l'absence, ne conenisttut pas un

miotf de rtpuure du cantrot de tarival mias une slimpe sieunpsson de celui-ci. L'employeur a la faculté de friae procéder, par le médecin de la coopérative, à une contre-visite du salarié mdaale ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin ttinarat et le médecin chsoii par la coopérative, ceux-ci désignent un tiers médecin, qui décide en dierner ressort.

Seules les pnrrioettabus dnas le fenneticnonomt de l'entreprise engendrées par l'absence prolongée ou les asebnecs répétées du salarié puor mldaaie pevnuet cunieosttr une cusae de lcnimieecent dès lros qu'elles rndneet nécessaires le ramecnelmpmet définitif du salarié. Toutefois, la ruptrve du carontt de tvriaal ne puet ieirnentvr qu'après écoulement d'une durée talote d'absences de 1 095 juors sur une période de 5 ans, calculée à cpometr du priemer juor de l'arrêt de travail, puor des aeofitcnfs de lgnuoé durée.

Par ailleurs, lsurqoe le lenniimecet est consécutif à un aidnect de tarejt rlvanet de la législation sur les acidecmts du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lurqsoe celui-ci intervient, le salarié est réintégré aevc tuos les aavgneats d'ancienneté qu'il détenait au moemnt de son départ, suos réserve de rmeobuenemsts de l'indemnité de lneiemnciet qu'il a pu percevoir.

3. Le bénéfice du miiteann du slariae inrrtindeeva dnas les cidtinoons ci-après :

a) En cas de madiale ou d'accident dûment constaté par ceairtftct médical et entraînant l'arrêt colpmet du travailleur, le salarié pmereannt bénéficiera du maienitn de son salaire, à cidnotoin :

? d'avoir au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au juor de l'arrêt de travail, suaf en cas de mlaidae professionnelle, d'accident du tivaral ou d'accident du tjaret rvlneeat de la législation sur les adtcinecs du tavrail ;

? de jstiefuir des cdnintioos d'ouverture des drtois aux ptsirnaoes en espèces de la MSA (revenu de rmmeanplceet suos fomre d'indemnités journalières).

En cas d'arrêts successifs, les cotodinins d'ouverture des dotris denovit être rmlpies à l'occasion de chaque absence, suaf en cas de pnoilriatgoon ou de retuhce runncooe cmmeoe telle par un cftiiceart médical.

b) Le salarié bénéficiera de ressources, y coirmps les indemnités versées par la MSA, à cceullar cmmeoe siut :

? mdaliae professionnelle, aiccednt du tvaiarl et aicencdt de tajert rlvanet de la législation sur les atcidnces du tivraal : son plien srialae dnas la ltiime milxmaae de 90 jours, et dès le peremir juor siaunvt l'arrêt de taiarvl ;

? maladie ou acidnect non pneoiernfolss : son pelin salaire, également dnas la ltiime de 90 jours, mias au trmee du délai de cnacree réglementaire prévu par l'article R. 323-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le siraaale aquel il est fiat référence est le slriaae burt de base.

La période des 90 juors pedannt laqlluee le siaalre est mntniaeu s'apprécie sur l'année civile. En revanche, qu'il y ait arrêt de tavaarl ctionnu ou acetnalnre d'arrêts de tvraial et de reerpsis d'activité, le metaiinn du salriae cseae dès lros que le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires de son régime de prévoyance.

Le maieitnn de siarlaré visé à l'alinéa précédent est vlabale geul que siot le mtnaont de l'indemnité journalière, suaf en cas de réduction ou ssuoprispen de celle-ci, à ttrie de stoaicnn pirse par la csisae de mutualité saicloee aoligcre à l'encontre du salarié, nomteamnt au ttrie de l'envoi tdaif d'un arrêt à la caisse.

c) Le ccalul de la runetee puor la période non indemnisée s'effectuera de la manière svtiaune :

? salarié paenemrtr : dveisir la rémunération msenluee par 26 ; la rteuene srea égale à 1/26 de la rémunération par juor orblvaue non travaillé ;

? salarié prenmmaet à tpems priaetl : reenamr la rémunération mlneseule sur une bsae hriorae : la ruenete srea égale au tuax hraiore de la rémunération multiplié par le nomrbe d'heures de taivral perdues.

d) Le rneevu de rcmmpeaaleet suos fomre d'indemnités journalières aequul a dorit l'intéressé peandnt la période où celui-ci perçoit dnas les cioitnods nraoelms la totalité de son sailare mneeusl hteuibal srea dceiternmet versé par la MSA à la coopérative qui derva lui en farie la demande.

e) En acun cas le sliiare de rclmmpeneeat ne puet être supérieur à la rémunération ntete versée au salarié s'il aiavt nrmomenealt travaillé. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Les pretias staairiegns deendmant l'extension du présent avenant.

esvniager un rnmeeulelneot de cttee dernière, suaf puor les OE, à cloodintn que :

? le rmluoeeevlnt siot prévu par le cartont de tirvaal ou la lettrte d'engagement ;

? de rstpeecer un délai de prévenance de :

? 1 seanime puor les OEQ et les OHEQ ;

? 2 smeneias puor les TAM ;

? d'obtenir l'accord écrit du salarié actancpet ce renouvellement.

La durée du rlnuoemenelvet de la période d'essai ne porura en acun cas être supérieure à :

? 1 mios puor les OEQ ;

? 2 mios puor les OHEQ ;

? 3 mios puor les TAM.

3° L'employeur puet mettre fin à la période d'essai à tuot meomnt et jusqu'au dnreeir juor de cttee dernière. Dnas ce cas, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hreues en deçà de 8 juors de présence ;

? 48 hereus enrte 8 juors et 1 mios de présence ;

? 2 saneemis après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, rnmeneelvuolt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

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

4° L'embauche d'un salarié en catornt à durée déterminée puet cmeoporotr une période d'essai. La durée de cttee période est clele frunagit à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

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

? en jorus cldeniraees puor la période prévue en jours ;

? en seaaimns ceivls ou mios crdaineales puor la période prévue en seaniems ou en mois. »

2. L'article 27 « Départ et msie à la ritertae » de la connietovn coleviclcte est remplacé par les dstiiniopsos sietvnaus :

Avenant n 74 du 5 avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FTGA FO et le sacyidnt naianotl FO des ingénieurs, crdeas et teinehicncs ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SOCNA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2012

Les alerctis de la cnevooitn cvlcteliee et de son axnnee III snot modifiés asini qu'il siut :

1. L'article 15 « Période d'essai » de la cnvotnieon clotviclee est remplacé par les ditoionispss seitnuvas :

« Aitrcl 15 Période d'essai

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

? 1 mios puor les OE et les OEQ ;

? 2 mios puor les OHEQ ;

? 3 mios puor les TAM.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié penonarvt d'une ature coopérative vcilnooe ou union, la période d'essai puet être réduite ou supprimée.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur puet

« Article 27
Départ à la retraite »

1° Tout salarié qui a travaillé pour l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter un préavis fixé à :

? 1 mois lorsque l'ancienneté est de moins de 2 ans ;
? 2 mois lorsque l'ancienneté est d'au moins 2 ans.
Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.
A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le salarié a droit à une indemnité égale à :

? moins de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
? à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de 20 ans ;
Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

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

2° La mise à la retraite du salarié par l'employeur, si elle est accordée au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, si elle est la conséquence d'une mise à la retraite d'office à partir de l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.
Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

3. L'article 47 « Délai-congé. Indemnité de licenciement » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 47
Préavis. Indemnité de licenciement »

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

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

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

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

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

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

3° Tout salarié licencié avant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :

? moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut prétendre à une pension de

retraite à taux plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 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 se rapporte qu'à la période temporaire.

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

4. L'article 3 « Période d'essai » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3
Période d'essai »

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

? 4 mois pour les cadres techniques, administratifs et commerciaux ;
? 6 mois pour les cadres de direction.

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

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

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois.

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

5. L'article 9 « Départ et mise à la retraite » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9
Départ à la retraite »

Tout cadre qui a travaillé pour l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite est tenu de respecter le préavis fixé à l'article 27 de la convention.

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

A condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, le cadre a droit à une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 18 de la présente annexe.

Cette indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire.

La mise à la retraite du cadre par l'employeur suivra selon les conditions prévues au 2° de l'article 27 de la convention. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2012

Les dispositions de l'annexe III de la convention s'appliquent à l'extension du présent avenant.

Avenant n 76 du 5 avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SONCA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2012

Les articles 4 et 5 de la convention collective sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 4 Droit syndical »

1° Les employés ont le droit de constituer librement des catégories de travail.

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

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

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

2° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué syndical intervient selon les règles et conditions prévues par le décret n° 2143-1 et L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les candidats aux élections professionnelles et avoir droit de vote sur son nom au moins 10 % des salariés exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif global est inférieur à 50 salariés, les salariés représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Toutefois, aux lieux et places du délégué du personnel, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical le délégué du personnel suppléant dès l'instant qu'il a été élu.

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

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

? pour exécuter les tâches dévolues à la section syndicale et à son animation ;

? pour accomplir les démarches et les démarches revendicatives qui sont de la compétence même des salariés dans l'entreprise.

Le délégué syndical représente son syndicat dans les négociations collectives d'entreprise et est informé et/ou consulté par l'employeur dans divers domaines (durée du travail, formation professionnelle, santé et sécurité au travail, bail social, égalité de traitement entre les femmes et les hommes, accords de travail). La désignation d'un délégué syndical soumet l'entreprise à l'obligation alléguée de négocier (NAO) notamment sur les salaires, l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures relatives à l'insertion professionnelle.

Au cours de ses fonctions de délégation, il peut se déplacer dans les locaux de la coopérative pour l'exercice de son mandat propre.

Dans le cadre de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, la délégation de confiance des organisations syndicales représentatives paritaires à la négociation comprend également le délégué syndical, qui a mandat pour négocier et signer tout accord.

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

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

5° Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué syndical dispose, conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du code du travail, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins de 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés.

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

? effectif de 6 à 10 salariés : forfait global de 15 heures pour exercer les fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical dans l'hypothèse où le délégué du personnel est désigné délégué syndical ou crédit d'heures à se répartir entre délégué du personnel et délégué syndical dans l'hypothèse où il s'agit de personnes distinctes ;

? effectif de 11 à 25 salariés : crédit d'heures de 6 heures par mois ;

? effectif de 26 à 49 salariés : crédit d'heures de 8 heures par mois.

Au-delà du seuil de 50 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

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

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

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

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

9° Sauf en cas de grève de solidarité de caractère général, tout membre de grève doit être subordonné au dépôt des revendications.

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

Article 5 Délégués du personnel

1° Dans chaque coopérative occupant au moins 6 salariés permanents, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail.

2° Les attributions des délégués sont fixées conformément aux articles susvisés.

3° Le crédit d'heures de délégation est fixé par le code du travail. Toutefois, dans les coopératives ayant un effectif compris entre :

? 6 et 10 salariés, le délégué du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de 15 heures par mois dans l'hypothèse où aucun délégué syndical n'a été désigné, soit d'un forfait global de 15 heures par mois à partager avec le délégué syndical ;

? 11 et 49 salariés, le délégué du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le délégué du personnel suppléant bénéficie d'un crédit d'heures de 3 heures par mois. »

Avenant n 1 bis du 12 février 2013 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vlciconis de France (CCVF),
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SCONA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2013

L'article 1er « Champ d'application » est remplacé les dipsisitonos stienavus :
« Le présent arccod est aliapblcpe aux etneeisprrs entarnt dnas le

Avenant n 2 du 23 avril 2014 à l'accord du 2 février 2011 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives voeilcins de Fcnare (CCVF).
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; UNSA2A ; CFE-CGC Agro.

Article 1er - Aménagement des garanties
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Le taebtau des geatrnais annexé à l'accord du 2 février 2011 est annulé et remplacé par cueli fgunirat en anexne I du présent avenant.

Article 2 - Ajout d'un article 5 bis intitulé : « Services des réseaux de soins Carte Blanche »
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Il est ajouté à l'accord un acirtle 5 bis « Siecrves des réseaux de sions Catre Bahncle ».
Les dpsotisoniis de l'article 5 bis snot les suietanvs :
« A cmpoter du 1er jainver 2015, les salariés anrout la possibilité d'accéder aux seecrivs svuinats proposés par les réseaux de sinos Catre Blanhce :

Tiers paanyt généralisé

Ce srvciee pemert la dsnispee d'avance des frais, le contrôle des eemntgnegas des pnoorenlesifss de santé et les fulx dématérialisés.

Applications inrntteet

Carte Bclnahe mttrea à la dtsiiioposn des salariés un eeblnsme d'applications web dédiées à luer santé et à luer bien-être.

Réseaux de pnelronseofis paneirtears

Les pateris santgriaies denmneadt l'extension du présent avenant.

camhp d'application de la coitevonnn covctlelie niaontlae des coopératives vnilcoes et lerus uoinns du 22 avirl 1986, tel que prévu à l'article 1er de ladtie cvnitooenn à l'exclusion de la dernière phrase.
Les entreprises, organismes, n'entrant pas dnas le cahmp d'application de l'accord pnueevt apppeuilr vreeaoilntonmt leidt arccod dès lros :

? qu'ils relèvent de la MSA ;
? qu'ils ne relèvent pas d'une civnooentn ccolleivte ou d'un accord cclteliof mttenat en ?uvre un régime firas de santé clolctef et obligatoire.
Sont en piiieurctlr visés les sociétés aeenxns et felaiils des cvaes coopératives et unions, et les oesigrmans presoeflions fédérant au paln national, régional ou départemental les caves coopératives et luers unions. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2013

Les priteas sgeitinaars dandemnet l'extension du présent avenant.

Les salariés qui se rdnrenot chez les pfoerisosltns de santé peatranris de Ctrae Bahncle bénéficieront de tfrias privilégiés et de sievercs préférentiels. »

Article 3 - Ajout d'un article 5 ter intitulé : « Portabilité »
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Il est ajouté à l'accord un atrlcie 5 ter « Portabilité ».
Les dispioostnis de l'article 5 ter snot les stuaievnns :
« Les salariés bénéficiant des dpiiosistnos légaes sur le mnitiean des griaentas de ptietcoron sociale complémentaire en cas de csaseoitn du cnroatt de taravil orunavt driot à prise en cghare par le régime d'assurance chômage solen les cdtoinois définies par les textes légaux, et ce à coeptmr de la dtae fixée par la loi. Ces doitiisponss furngiet en aenxne II au présent arccod puor information.
Pour bénéficiant des prestations, le dnmeedar d'emploi bénéficiant du mniteain des gtraniaes diot fonuurr l'ensemble des jstuticiffais demandés au salarié, auuqlxes s'ajoute le jfcautisitif de venremset des altolaconis chômage du mios cannpsoedrot à cluei puor leueql les ptisrtnoeas demandées snot dues. »
Une axnene II est ajoutée à la fin de l'accord du 2 février 2011. Elle fgirue à la fin du présent avenant.

Article 4 - Remplacement de l'article 6 intitulé : « Cotisations et répartition »
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

L'article 6 « Cosatointis et répartition » est annulé et remplacé cmome siut :
« Les tuax de ciistatooon ci-dessous intègrent :
? les dtsipionois liées à la portabilité des ditros aux gaetiarns moeanynnt une agamoeuitntn de 5 % définie au niveau de l'institution CPCMA Prévoyance ;
? les msruees de réaménagement décidées par les ptareeirnns sociaux, aifn de procéder au rééquilibrage du régime.
Ils cnenormeptnt la txae CMU et snot exprimés hros txae sur les conntnveois d'assurance.
L'augmentation des citoiosntas tuotes teaxs ceirmpos srea indexée sur l'évolution du pnlfad meesunl de la sécurité sociale.
A cmtpoer du 1er jinvaer 2016, outre ctete indexation, CPCMA Prévoyance porura procéder, en fonctoin des résultats teheqincus du régime, à un aetjsenumt des ciitotsnaos et/ ou des gtiaranes après aivs et arccod de la coossimimn parariite de siuvi du présent accord.
Les modalités de ces évolutions snot définies dnas la covioentnn d'assurance et de gotisen signée ertne les priaateerns soiucax et CCPMA Prévoyance.

1. Gtianrae de bsae

a) Puor le salarié (hors Alsace-Moselle), le tuax de ctisotaoin

museel d'assurance est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 1,08 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 1,15 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 1,16 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 1,23 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Il est réparti comme suit :

? 50 % à la charge des employeurs ;
? 50 % à la charge des salariés.
Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mesuel à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 1,41 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 1,50 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 1,67 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 1,78 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
b) Pour le salarié relevant du régime oribitgtaoe abppcaille à l'Alsace-Moselle, le taux de cotisation mesuel est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 0,72 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,76 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 0,76 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,81 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Il est réparti comme suit :

? 50 % à la charge des employeurs ;
? 50 % à la charge des salariés.
Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mesuel à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 0,93 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,99 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 1,11 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 1,18 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.

2. Gntaiare onileoptle

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mesuel d'assurance est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 0,44 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,47 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 0,62 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,66 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mesuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 0,60 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,64 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :

Taux HT : 0,71 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,75 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
b) Pour le salarié relevant du régime oribitgtaoe abppcaille à l'Alsace-Moselle, le taux de cotisation mesuel est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 0,44 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,47 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 0,62 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,66 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mesuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :
Au 1er juillet 2014 :
Taux HT : 0,50 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,53 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
Au 1er janvier 2015 :
Taux HT : 0,58 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur ;
Taux TTC : 0,62 % du plafond mesuel de la sécurité siloace en vigueur.
3. Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la soutenance inscrite dans le contrat de travail du salarié à l'entrée en vigueur du contrat de travail est égale à 10 % de sa rémunération brute. »

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Les parties susdites déclinent l'extension du présent avenant.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2014, excepté l'article 3 qui prendra effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Afin de se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux soucieux de l'accord du 2 février 2011 se sont accordés pour procéder à un aménagement dudit accord visant à porter en priorité les dispositions relatives à la portabilité des dotations aux garanties, telles que prévues au nouvel article L. 911-8 du code de la sécurité sociale créé par ladite loi.

Par ailleurs, dans un contexte de désengagements successifs du régime de base de la sécurité siloace et de déséquilibre entre les cotisations payées et les prestations versées, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à l'ajustement des cotisations afin qu'à l'aménagement des garanties « otique » et « rtieane » et de mettre à disposition des salariés concernés les services proposés par les réseaux de soins Catre Blanche, et ce dans un souci de démarche responsable visant à garantir la pérennité du régime.

Annexe

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

Annexe I

Tableaux des données à effet du 1er juillet 2014

Garantie	Régime fiars de santé aocrd coopératives vinicoles		
	Remboursement sécurité sociale	Remboursement giaeants de base	Remboursement gnareaits oipton (y ciomprs garteinas de base)
Frais médicaux			
Consultations, visites, hraiornoes (généralistes ou spécialistes)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, sions infirmiers, kinésithérapie, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, enemas de laboratoire	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Radiographie, électroradiologie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Autres atces médicaux (actes de prévention repsoanbsle inclus)	De 35 % à 70 % BR	TM	100 % BR
Pharmacie			
Pharmacie pirse en cgrhae du régime de base	De 15 % à 100 % BR	TM	100 % BR
Optique			
Limite de comtaoismonn (sauf évolution de la correction) : les ffoairts oiueppts snot exprimés par bénéficiaire et par période de 2 années civiles, cttee période de 2 ans ne s'appliquant pas aux etnfans de mnois de 16 ans.			
Soins et honoraires	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Monture	60 % BR	395 % + faorfit de 100 ?	395 % + ffaroit de 100 ?
Verres spmlies ou ltllenies preiss en charge	60 % BR	395 % BR + foifart de 200 ?	395 % BR + foairft de 250 ?
Lentilles non pseris en charge	?	Forfait de 200 ?	Forfait de 250 ?
Verres cpeemxlos (multifocaux et hypercomplexes)	60 % BR	395 % + foarfit de 300 ?	395 % + fiofrat de 400 ?
Chirurgie de l'il	?	?	Forfait de 150 ? par ?il
Dentaire			
Soins dieanters remboursés par le régime de sécurité scoliae (y cpmiors inlays/onlays)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Orthodontie (enfants de minos de 16 ans)	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Orthodontie à 70 %	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Orthodontie refusée	?	?	?
Prothèses detreains remboursées par le régime de sécurité sloacie (hors ceornonus implanto-portées)	70 % BR	TM + 110 % BR + froiaft de 300 ? par an et par bénéficiaire	210 % BR + frfiaoit de 300 ? par an et par bénéficiaire
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et ptiet appareillage, prothèses	De 60 % à 100 % BR	De 40 % à % BR	100 % BR
Prothèses avtiueids acceptées	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale ou cuhgriirace (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de sions et de séjour	De 80 % à 100 % BR	TM	100 % BR
Dépassements d'honoraires	?	150 % BR	150 % BR
Chambre particulière	?	25 ? par jour	25 ? par jour
Frais de lit d'accompagnants (enfants de minos de 16 ans)	?	25 ? par jour	25 ? par jour
Forfait hospitalier	?	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pirs en charge	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Prime de naissance	?	200 ?	200 ?
Forfait atecs lrdous (18 ?)	?	100 % du forfait	100 % du forfait
Ostéopathie	?	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire

BR : bsae de rnureeosbmmet ; TM : tcekit modérateur ; FR : fiars réels.

Garantie	Régime frais de santé accord coopératives viticoles		
	Remboursement sécurité sociale	Remboursement gtiiaaners de base	Remboursement grtneiaas otipon (y croimps gtirneaaas de base)
Frais médicaux			
Consultations, visites, hrnoeiasos (généralistes ou spécialistes)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, snios infirmiers, kinésithérapie, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Analyses, exmaens de laboratoire	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Radiographie, électroradiologie	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Autres atces médicaux (actes de prévention rpelsaobnse inclus)	90 % BR	TM	100 % BR
Pharmacie			
Pharmacie prsie en crahge du régime de base	De 80 % à 100 % BR	TM	De % à 100 % BR
Optique			
Limite de caoomnimstn (sauf évolution de la correction) : les profits oquites snot exprimés par bénéficiaire et par période de 2 années civiles, cette période de 2 ans ne s'appliquant pas aux eantfns de mions de 16 ans.			
Soins et honoraires	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Monture	90 % BR	365 % + farioft de 100 ?	365 % + frfiaoit de 100 ?
Verres slpeims ou lielnelts pisres en charge	90 % BR	365 % BR + fiofrat de 200 ?	365 % BR + farifot de 250 ?
Lentilles non pesirs en charge	?	Forfait de 200 ?	Forfait de 250 ?
Verres cmlpeoexs (multifocaux et hypercomplexes)	90 % BR	365 % + fforait de 300 ?	365 % + forafit de 400 ?
Chirurgie de l'?'il	?	?	Forfait de 150 ? par ?il
Dentaire			
Soins dnriatees remboursés par le régime de sécurité sloicae (y crmipos inlays/onlays)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Orthodontie	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Orthodontie refusée	?	?	?
Prothèses deeanrits remboursées par le régime de sécurité sclaoie (hors cennouors implanto-portées)	90 % BR	TM + 130 % BR + faiofirt de 300 ? par an et par bénéficiaire	210 % BR + foafirt de 300 ? par an et par bénéficiaire
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et piett appareillage, prothèses	De 90 % à 100 % BR	De % à 10 % BR	100 % BR
Prothèses aediiuvts acceptées	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale ou crhilaugcrie (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de sions et de séjour	100 % BR	?	100 % BR
Dépassements d'honoraires	?	150 % BR	150 % BR
Chambre particulière	?	25 ? par jour	25 ? par jour
Frais de lit d'accompagnants (enfants de moins de 16 ans)	?	25 ? par jour	25 ? par jour
Forfait hospitalier	100 % FR	?	100 % FR
Divers			
Transport pirs en charge	100 % BR	?	100 % BR
Prime de naissance	?	200 ?	200 ?
Forfait aects lourds (18 ?)	100 % du forfait	?	100 % du forfait
Ostéopathie	?	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire

BR : bsaee de rsnrmbumeeoot ; TM : teckit modérateur ; FR : fiars réels.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2014

(art. L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale)

Annexe II

Dispositions légales sur la portabilité

Les salariés gitrnaas collectivement, dnas les cdoiitnos prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du minitaen à ttire grtuait de cette ctuourve en cas de csetaison du ctonrat de travail, non consécutive à une fuate lourde, oranuvt dirot à psire en carhge

par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des gageures est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du droit de travail ou, le cas échéant, des durées contractuelles de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des gageures est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires

aient été obtenus chez le dernier employeur ;

3. Les gageures mnensives au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des gageures ne peut couvrir l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il a perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié s'adresse auprès de son ancien assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à la présente annexe ;

6. L'employeur signale le maintien de ces gageures dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Accord du 18 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires

Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; L'UNSA2A ; La CFTC-Agri ; Le SCNOA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caisses coopératives vioncelles et leurs unions.

Article 2 - Durée minimale de travail

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

2.1. Dispositions relatives au temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 7 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

? aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;

? aux salariés affectés aux opérations d'élaboration, de conservation, de transformation du vin. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 15 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 février 2008 cité en préambule restent inchangées.

Article 3 - Garanties accordées aux salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité équivalente à un temps plein, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

3.1. Répartition des heures de travail sur des journées ou demi-journées complètes

Les heures de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupées sur des journées ou demi-journées complètes.

Les salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords amont sont 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comprise au minimum 4 heures

de travail.

Dans les autres cas, les salariés accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 3 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comprise au minimum 6 heures de travail.

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

D'autres modalités de répartition des heures de travail sur la demi-journée ou la journée complète peuvent être prévues par accord d'entreprise, une fois qu'il n'y a pas de conflit avec le statut du salarié.

3.2. Cumul de plusieurs emplois

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser un changement de lieu de travail dès lors que ce changement n'est effectivement pas compatible avec une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs déjà exercée. Les refus ne seront pas considérés d'une façon et ne feront l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises pour le salarié qui le souhaite. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justification environnementale de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires de travail.

Article 4 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Les heures complémentaires sont prises en compte sur le bulletin de paie et sont majorées de la façon suivante :

? 15 % entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée, à l'exception des heures complémentaires visées à l'article 5 du présent accord ;

? 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat, conformément à l'accord du 6 février 2008.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, le salarié devra en être informé au moins un délai de prévenance de 6 jours calendaires. A défaut du respect du délai de prévenance, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 5 - Compléments d'heures par avenant

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

5.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux attentes des salariés qui souhaiteraient, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un « avenant complément d'heures » aménage le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

? remplacement d'un salarié absent momentanément désigné ;

? accomplissement de travaux d'activité ;

? activité saisonnière : période de vacances et durant la période

estvaile et Noël puor les salariés affectés aux cuvaeax de vtene ;
? période de vacances scolaires.

Ces compléments d'heures ne pneuvet pas être imposés au salarié par l'employeur.

Le nombre des antvaens est limité à cniq par an et par salarié en drhoes des cas de repcnemelamt d'un salarié asebnt nommément désigné.

Conformément à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, l'« avannt complément d'heures » diot fiare l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise nmmatoent le motif, le terme, la durée cteluntaocre de tirvaal sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de ctete durée clrnetctuoale de travail. Les aurets dipistnsioos retsnet régies par le corntat initial, suaf si les patiers en cnenovnnent autrement.

5.2. Régime des compléments d'heures

Les hueres effectuées dnas le carde de l'avenant snot rémunérées au tuax normal.

5.3. Ternaeitmt des hurees complémentaires

Par hueres complémentaires, on ennted les hreeus amlicpoecs au-delà de la durée déterminée par l'avenant.

Ces heerus complémentaires donnnet leiu à une marioojatn de salirae de 25 % dès la première hreue complémentaire réalisée.

5.4. Sintotiuas de paasge à tpmes cmlpoet par avenant

A la ddmneae esrepsxe du salarié et en vteru du pinicrpe de priorité d'accès au tpems colpmet posé par l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, la durée du tvaairl purroa être portée tepaenemrmiort à temps complet, par avenant, dnas les sustniatios suavtnies :

? rmleaemceptnt d'un salarié absnet ;
? périodes des vendanges.

Dans ce cas, le crntaot siut le régime juuqdirie des ctotrans à temps peiln penandt la durée de l'avenant.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent acorcd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il étrrena en veugiur à cmpteor de la dtae de pitouilcabn de son arrêté d'extension.

Le présent arcocd est remis à caunche des ortoisngaians sengiartas et déposé par la paitre la puls dinleigte auprès des sicerevs compétents.

La pratie la puls dintgilee remet également l'accord :

? d'une part, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piars Cdeex 10 ;

? d'autre part, en cniq exemplaires, signés des parties, à la

Avenant n 3 du 21 janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTE-Agri ; L'UNSA2A ; La CFE-CGC Agro,

Article 1er - Ajustement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les différents tuax de cotnotaiiss rlfiteas à la gnaiatre de bsae et à la grniaate optionnelle, fixés à l'article 6 « Cainosotits et répartition », dnot la pisre d'effet est fixée au 1er juellit 2014, s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2015.

DCREITCE d'Ile-de-France, 210, qau de Jemmapes, 75462 Paris Ceedx 10.

Article 7 - Révision

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent arcocd puet être révisé, ttmeoenalt ou partiellement, conformément aux diiitspnosos des acrilets L. 2261-7 et snavuits du cdoe du travail.

La demdnae de révision dvera être adressée, par l'une des parites sntgaaaires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des sgtaneriias et adhérents par lrtee recommandée aevc aivs de réception. Les négociations dnvroet être ovueetr dnas les 4 mios siavunt la saisine.

Article 8 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent acroc d puet être dénoncé par les pitares siireganats selon les cnodoiitns prévues par les arliects L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Les peartis sgaranties dmdnneat l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

La bnchrhae des ceavs coopératives, uonnis et SCIA tsoalite 697 esrtenrpies ; 88 % de ces coopératives cmppoett des eciefffts inférieurs à 50 salariés (source CCMISA).

Au sien de la branche, la grdnae majorité des salariés snot employés à tpems plein. Une enquête menée en avril 2014 reiavlte au taavir à tepms preiatl iduniqu que l'effectif salarié à tepms pitaler représente 18 % des etfieffcs des coopératives voicielns ; 11 % des eticffefs tutaax ont une durée inférieure à la novulete durée légale pcanlher de 24 hueres fixée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 riletve à la sécurisation de l'emploi.

Dans la branche, le rerucos au tmeps pitreal ne relève dnoc ni d'une puartqie coarnute ni d'une démarche systématique au sien des eiepnrtres mias résulte bein de bsneois et de cotaretinns d'organisation propers aux coopératives aaynt ruercos au tavair à tpems partiel.

La loi du 14 juin 2013 dnone la possibilité aux ptnearreias scoaiux de négocier une durée manimile inférieure au phcanelr légal par voie d'accord cecoltif étendu suos réserve de gnearatis de rmreeuponget des hrraoeis de travail, clea aifn de pertemtre un cumul d'emploi aux salariés à tmeps partiel.

C'est dnas ce carde et puor tienr cmtpoe des impératifs d'organisation des eeirstrpens que les pentiraraes sauciox se snot accordés sur les actliers suivants. Ils venninet en complément des dinipsooitss de l'article 2 de l'accord (étendu) du 6 février 2008 sur le tivalar à temps pirteal dnas les cvaes coopératives et lures unions.

Les différents tuax de cioatinstos rtfieals à la grtaiane de bsae et à la gatirnae onltneiope précisés adiut ariclte dnot la prise d'effet avait été fixée au 1er jievnar 2015 est reportée au 1er jenvair 2016.

La cimomssoin patairre naaolntie de suvii qui se réunira à la fin du periemr sermstee 2015 pourra, le cas échéant, propseor des anetetjusms de coaotiisnts qui snreot appliqués au 1er jeavnir 2016 dnas un oicetjbf d'équilibre du régime.

Cette décision srea entérinée par voie d'avenant à l'accord du 2 février 2011. Concomitamment, il srea procédé à sa msie en conformité aevc le nvoueau dsiitosipf « cronatt rlbasesopne », suite aux mdafiiotcnois idrittuenos par l'article 56 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de fminencaet de la sécurité sloacie puor 2014 et par le décret n° 2014-1374 du 18 nvmeore 2014 riatlf au connetu des ctnotras d'assurance mdaiale complémentaire bénéficiant d'aides fslecias et sociales.

Article 2 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les peiarts sagiiretnas dneemdnat l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aeanvnt pnredra effet le 1er jvenair 2015.

Article - Préambule

Avenant n 4 du 8 juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vocilenis de Frcnae (CCVF),
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SOCNA CFE-CGC,

Article 1er - Aménagement des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les talbeaux de gieranrtas annexés à l'accord du 2 février 2011, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 23 avril 2014, snot abrogés et remplacés par cuex fagiurnt en axnene I du présent avenant.

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pertais sgatraieins daneemndt l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anvnaet perrdna effet au 1er jjaenvr 2016.

Garanties en pncautoegre de la bsae de reeomebrsunmt (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité silacoe	Remboursements garanties de bsae hors rmtneeorsmbeus sécurité sclioae	Remboursements garanties en otpoin (y cpiroms garnateis de base) hors rsoutbmnermees sécurité soacile
Frais médicaux			
Honoraires de ptrniceais : généralistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires	?	?	?
Médecins adhérents au cnrotat d'accès aux snois (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au conratt d'accès aux soins, y cmipors non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Honoraires de petiinarcis spécialistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires	?	?	?
Médecins adhérents au ctonrat d'accès aux sions (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au catonrt d'accès aux soins, y cpormis non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Auxiliaires médicaux, snios infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, orthophonistes, ohterispptos	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Analyses, enaxmes de lrtaoobare	60 % ou 70 % BR	40 % ou 30 % BR	40 % ou 30 % BR

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Lors de la négociation anyat abouti à l'avenant n° 2 du 23 avril 2014 à l'accord du 2 février 2011, les pranieetras sioucax stiieargnas aavnet ntonemmat cnvenou de procéder à un atnuejsmet des caosinittos au 1er jnaeivr 2015. En acrcod avev l'institution CMCPA Prévoyance, les ptarriaeens soaciux ont evonnu de rroteper au 1er jeavnir 2016 la psrie d'effet de l'évolution des cotisations.

Le présent aveannt a puor oejbt d'entériner cttee décision.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour se merte en conformité avev le décret n° 2014-1374 du 18 nverobme 2014 raeiltf au cnenotu des catornts d'assurance mdiaale complémentaire bénéficiant d'aides filcseas et sociales, il a été procédé à l'aménagement des tabaeulx de giarnates conformément aux dostsoiinpis réglementaires, rtapcseent asnii l'ensemble des olointiabgs liées aux ctarnots siroaidles et responsables.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I

Tableaux des gitneraas à efeit du 1er jnivear 2016

Régime hors Alsace-Moselle

Les gneiaarts en viuuegr snot exprimées en pgoetuarcne de la bsae de rbneeromsmt du régime de la sécurité sioclae dnas la ltimie des faits réellement engagés.

Les giatnaers en eorus s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf puor l'équipement optique).

Radiographie, électroradiologie, irgamiee et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention reaselospbns ilncus (2))	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR
Pharmacie			
Médicaments à scribe médical rnde « mujeur ou iornmpt »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à seircve médical rnedu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à svrceie médical « fbiale »	15 %	85 % BR	85 % BR
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verers + muornrte par bénéficiaire et par an, avec un pnafold mmixuam de 150 ? puor la monture.			
Equipeent vveers uaoofuinx (4)	60 % BR	95 % BR + fifoart 300 ?	95 % BR + fraoift 350 ?
Equipeent vveres mextis (4)	60 % BR	95 % BR + fifoart 400 ?	95 % BR + faioft 450 ?
Equipeent verers miufotcalux (4)	60 % BR	95 % BR + ffaorit 400 ?	95 % BR + foiraft 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de bsae	60 % BR	95 % BR + forifat 200 ?	395 % BR + firfoat 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de bsae		Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Adultes de plus de 18 ans : équipement vveres + mornrte par bénéficiaire et puor 2 ans (3) à ptairr de la dtae d'acquisition de l'équipement, avec un paolndf mmaixm de 150 ? puor la monture.			
Equipeent veerrs ufucionax (4)	60 % BR	395 % BR + fafoirt 300 ?	395 % BR + fiofart 350 ?
Equipeent verers mextis (4)	60 % BR	395 % BR + foarfit 400 ?	395 % BR + fraioft 450 ?
Equipeent veerrs maculiufotx (4)	60 % BR	395 % BR + fifraot 400 ?	395 % BR + fofirat 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de bsae	60 % BR	395 % BR + farioft 200 ?	395 % BR + foraift 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de bsae	?	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Chirurgie de l'œil	?	?	Forfait de 150 ? par ?il
Dentaire			
Soins dniaeters remboursés par le régime de bsae (y crpmois inlay/ onlay)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de bsae	70 % BR ou 100 % BR	130 % à 100 % BR	180 % à 150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de bsae	?	?	?
Prothèses draetins remboursées par le régime de bsae (hors coroneuns implanto-portées)	70 % BR	140 % BR + firfaot 300 ?	250 % BR + firofat 300 ?
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et ptties appareillages, prothèses suaf prothèses aeiuitdvs	60 % à 100 % BR	40 % ou % BR	40 % ou % BR
Prothèses autevdiis acceptées	60 % BR	40 % BR	255 % BR + fafoirt de 400 ? par aaireppl
Hospitalisation médicale ou ciuarlhgce (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de snois et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou % BR	20 % ou % BR
Dépassements d'honoraires	?	150 % BR	250 % BR
Médecins adhérents au crantot d'accès aux sinos (CAS)			
Médecins non adhérents au corant d'accès aux soins, y cromips non conventionnés (1)	?	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (5)	?	25 ? par juor	25 ? par juor
Frais de lit d'accompagnant (enfant de mions de 16 ans) (6)	?	25 ? par juor	25 ? par juor
Forfait jiruaelnor hiatlsepoir	?	100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en paisriycthe			
Frais de snois et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou % BR	20 % ou % BR
Forfait jiaoulner heliospatir	?	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pirs en caghre	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Prime de nasaisnce	?	200 ?	200 ?
Forfait acets ldorus « 18 ? » (7)	?	100 % du fofarit	100 % du ffaioft
Médecine dcuoe : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	?	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire

(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :

- ? détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ? ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- ? scénelmt des sillonis avant 14 ans ;
- ? bilan du langage avant 14 ans ;
- ? dépistage de l'hépatite B ;

? dépistage des tubercules de l'audition après 50 ans ;

? vaccins (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.

(4) Verres uniques :

? verres unifocaux simples (catégorie A) : verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre ? 6,00 et + 6,00 dioptries et/ ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

? verres multifocaux simples (catégorie C) : verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre ? 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries.

Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.

Verres multifocaux :

Verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre ? 8,00 et + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est comprise entre ? 4,00 et + 4,00 dioptries).

(5) Limité à 90 jours.

(6) Limité à 60 jours.

(7) Faiblesse visuelle : il s'agit du déficit modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 ? en 2015). Il est dû par le patient au paiement pour tout acte médical dont le montant est supérieur à 120 ? (ou dont le co-paiement est supérieur à 60).

Régime Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.
Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

Garanties en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de médecins généralistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires	?	?	?
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Honoraires de médecins spécialistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires	?	?	?
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention remboursables) (2)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie			
Médicaments à usage médical rendu « majeur ou important »	90 %	10 % BR	10 % BR

Médicaments à sviceire médical rednu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à svicee médical « flaibe »	15 %	85 % BR	85 % BR
Optique			
Enfants de mnios de 18 ans : équipement vrrees + mnorute par bénéficiaire et par an, aevc un pfnaold mmmuam de 150 ? puor la monture.			
Equipement verers uniocfaux (4)	90 % BR	65 % BR + frifaot 300 ?	65 % BR + farioft 350 ?
Equipement vreres mitexs (4)	90 % BR	65 % BR + fofirat 400 ?	65 % BR + fafriot 450 ?
Equipement veerrs mcoauulitfx (4)	90 % BR	65 % BR + fafriot 400 ?	65 % BR + frioaft 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de bsae	90 % BR	65 % BR + foaifrt 200 ?	365 % BR + fafriot 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de bsae	?	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Adultes de puls de 18 ans : équipement vreres + mnruote par bénéficiaire et puor 2 ans (3) à parit de la dtae d'acquisition de l'équipement, aevc un pnalod mxiaumm de 150 ? puor la monture.			
Equipement vrrees ufiacounx (4)	90 % BR	365 % BR + fifroat 300 ?	365 % BR + frofait 350 ?
Equipement vrrees mtexis (4)	90 % BR	365 % BR + fiaroft 400 ?	365 % BR + ffririot 450 ?
Equipement vrrees motfciluux (4)	90 % BR	365 % BR + ffoirat 400 ?	365 % BR + fioafrt 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de bsae	90 % BR	365 % BR + fofirat 200 ?	365 % BR + firafot 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de bsae	?	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Chirurgie de l'œil	?	?	Forfait de 150 ? par ?il
Dentaire			
Soins deranites remboursés par le régime de bsae (y cmriops inlay/ onlay)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de bsae	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de bsae	?	?	?
Prothèses deatnreis remboursées par le régime de bsae (hors creounnos implanto-portées)	90 % BR	120 % BR + fiaorft 300 ?	230 % BR + foraift 300 ?
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et pietts appareillages, prothèses suaf prothèses aitudveus	90 % à 100 % BR	10 % ou % BR	10 % ou % BR
Prothèses aetuidvis acceptées	90 % BR	10 % BR	225 % BR + firfoat 400 ? par aeiprapl
Hospitalisation médicale ou cilircarghue (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de snois et de séjour	100 % BR	?	?
Dépassements d'honoraires	?	150 % BR	250 % BR
Médecins adhérents au ctaront d'accès aux sinos (CAS)			
Médecins non adhérents au cnortat d'accès aux soins, y criomps non conventionnés (1)	?	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (5)	?	25 ? par juor	25 ? par juor
Frais de lit d'accompagnant (enfant de minos de 16 ans) (6)	?	25 ? par juor	25 ? par juor
Forfait jloenruiar hpilaoeistr		100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en pistrhtaycie			
Frais de sinos et de séjour	100 % BR	?	?
Forfait jelnuriaor hpoislateir	?	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pirs en cagrhe	100 % BR	?	?
Prime de nsancisae	?	200 ?	200 ?
Forfait atces lurods « 18 euros » (7)	?	100 % du friafot	100 % du foafrt
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	?	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 ? par an et par bénéficiaire

(1) Pour les atces non conventionnés, roebmerusmnet sur la bsaie du tarif d'autorité.

(2) Tuos les atces de prévention snot pirs en chrage au ttrie du caorntt (voir ltise ci-dessous) à la dtae du 18 noebvrme 2014 :

? détartrage annuel effectué en 2 séances mimaxum ;

? ostéodensitométrie pour les feemms de puls de 50 ans ;

? smlneeclat des sillons avant 14 ans ;

? bialn du lagngae avant 14 ans ;

? dépistage de l'hépatite B ;

? dépistage des tbruelos de l'audition après 50 ans ;

? vaicaionctns (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, sloen âge).

(3) La période de pisre en carghe de 2 ans est réduite à 1 an pour les eanfnts de moins de 18 ans et pour les pnenroses dnot la vue évolue.

(4) Vreers uoucifanx :

? verers ucuaifonx slpemis (catégorie A) : verers à simplpe feoyr dnot la sphère est cpisomre etrne ? 6,00 et + 6,00 dipiroets et/ ou dnot le cyrdlne est inférieur ou égal à + 4,00 dptioers ;

? vreres uoianufcx ceexolmps (catégorie C) : verres à simplie foyer dnot la sphère est hros znoc de ? 6,00 à + 6,00 dtpiores ou dnot le cdrlinye est supérieur à + 4,00 dioptries.

Verres mixets : un vrree siplme et un vrree complexe, un verre silpme et un verre très complexe.

Verres mfltuaouicx :

? verres moutfulciax cmxoleeps (catégorie C) et très copexlmes (catégorie F : verres macltfouuix ou prsrofsgies sphéro-cylindriques dnot la sphère est hros znoc de ? 8,00 à + 8,00 detrpiois ou verres miuaflltcoux ou prsifsroegs dnot la sphère est hros znoc de ? 4,00 à + 4,00 dioptries).

(5) Limité à 90 jours.

(6) Limité à 60 jours.

(7) Fairoft atces ludors : il s'agit du tckiet modérateur d'ordre pluibc et firitaofare (18 ? en 2015). Il est dû par le pientat au prcetiain pour tuot atce tcihneueq dnot le monnatt est supérieur à 120 ? (ou dnot le cificneeot est supérieur à 60).

Avenant n 5 du 18 novembre 2015 à l'accord Frais de santé du 2 février 2011

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives voicliens de Frcane (CCVF),
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNoCA CFE-CGC,

Article 1er - Ajustement des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les prtraenaies scaoieux sinegiratas de l'accord cilcetolf du 2 février 2011 ont souhaité, lros de la ciiomossmn ptiirarae ninaoltae de svuui du 18 nmorbeve 2015, dunemiir les tuax de cotisations, imniaenletit prévus à l'article 4 de l'avenant n° 2 du 23 arivil 2014 et intégrant les dsotioipsins de la portabilité. En acocrd aevc l'institution CMPCA Prévoyance, il a été décidé de pteorr l'augmentation des tuax de ciitstaonos intégrant les dsonipostiis liées à la portabilité à 2 % au leiu des 5 % ieiminetnalt prévus.

A cpmoter du 1er jinaver 2016, les tuax de csoittnoias snoret cmome siut :

1. Gatranie de bsaie

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le tuax de catotiison meesunl d'assurance est fixé à :

Au 1er jinevar 2016 :

? tuax HT = 1,12 % du panolfd menseul de la sécurité sailoce en vuugier ;

? tuax TTC = 1,19 % du pflnaod meusnel de la sécurité slicaoe en vigueur.

Il est réparti comme siut :

? 50 % à la crgahe des eoupremlys ;

? 50 % à la crgahe des salariés.

Pour les anaty diort éventuels du salarié, le tuax de cstaitioon mensuel, à la cghare de ce drineer et complémentaire au tuax prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1er jiaevnr 2016 :

? tuax HT = 1,63 % du palnofd mnuesel de la sécurité slicaoe en

viuguer ;

? tuax TTC = 1,73 % du pfaolnd musenel de la sécurité saloice en vigueur.

b) Pour le salarié ranevelt du régime oigbritlae acblapilpe à l'Alsace et la Moselle, le tuax de cotaitiosn mseenul est fixé à :

Au 1er jenivar 2016 :

? tuax HT = 0,74 % du panlofd mneseul de la sécurité sailoce en viueugr ;

? tuax TTC = 0,79 % du ponlfad meesunl de la sécurité scliao en vigueur.

Il est réparti comme siut :

? 50 % à la cahrghe des euemolyrps ;

? 50 % à la cghare des salariés.

Pour les aytnas diort éventuels du salarié, le tuax de caisitootn mensuel, à la crghae de ce deiernr et complémentaire au tuax prévu pour le salarié, est fixé à :

Au 1er jivaenr 2016 :

? tuax HT = 1,08 % du panlfod mesnuel de la sécurité slocaie en vueugir ;

? tuax TTC = 1,15 % du poanlfm mneseul de la sécurité sicloae en vigueur.

2. Ginrtae oltnpinoele

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le tuax de caiiootts nunesel d'assurance est fixé à :

Au 1er jvienar 2016 :

? tuax HT = 0,60 % du ploanfd mseenul de la sécurité solacie en vuugier ;

? tuax TTC = 0,64 % du plnaofd mseunel de la sécurité sloicae en vigueur.

Pour les ayants dorit éventuels du salarié, le tuax de cioistoatn meneul complémentaire au tuax prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1er jvenair 2016 :

? tuax HT = 0,69 % du pfnolad mesuenl de la sécurité saccoie en vueugir ;

? tuax TTC = 0,73 % du poalfnd meesunl de la sécurité slicaoe en vigueur.

b) Pour le salarié rlaneevt du régime ogrilaitobe apblcilpae à l'Alsace et la Moselle, le tuax de ctaostoiin mseuenl est fixé à :

Au 1er jeiaevnr 2016 :

? tuax HT = 0,60 % du pflnoad mneseul de la sécurité saoilce en veiguur ;

? tuax TTC = 0,64 % du pnfaold meeunsl de la sécurité soalice en vigueur.

Pour les ayants driort éventuels du salarié, le tuax de caiioitsotn munesnl complémentaire au tuax prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1er jeaevnr 2016 :

? tuax HT = 0,56 % du plfonad msneuel de la sécurité slaicoe en viuguer ;

? taux TTC = 0,60 % du paonfld msneuel de la sécurité saocle en vigueur.

3. Puor les apprentis, l'employeur prned en crhgae l'intégralité de la csitiaoton due dès lros que la soiaitutu isernve curoidaint le salarié à attiqquer une ciaotiston au mnios égale à 10 % de sa rémunération brute.

Article 2 - Modification de la répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le point intitulé « Csatiiootn et répartition » est désormais complété cmmoe siut :
 Conformément à la loi de fcnaiaes de la sécurité slcaoie 2016, l'employeur prend en carhge 50 % de la coaitiostn afférente à la coreuvute msie en pcale à ttrie oiogbritlae dnas l'entreprise.
 En tuot état de cause, si le salarié sotuhaie étendre feintcamvuletat sa crureovute fiars de santé à ses anatys droit, il devra en assuer la totalité du financement.

Article 3 - Aménagement des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les tbeaux de geaniarts annexés à l'accord du 2 février 2011, tel que modifié par l'avenant n° 4 du 8 jiuellt 2015, snot annulés et remplacés par cuex faurngit en anexne I du présent avenant, aartopnpt natomnemt des précisions sur les intitulés des garanties.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les piartes stiniaerags dnadnemet l'extension du présent avenant.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anaevnt prednra efeft le 1er jnvaier 2016.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lors de la négociation ayant abouti à l'avenant n° 2 du 23 arvil 2014, les priatenears scoaix sitgaenrias de l'accord ctlceifof du 2 février 2011 aenavit nometmant cvnoneu de procéder à un anjstmeeut des cionsiotats au 1er javenir 2015 dnnot la psrie aiavt été fixée au 1er jvniaer 2016. En accord avev l'institution CMPCA Prévoyance, les pnatrereais sciaoux ont envoneu de réduire l'augmentation intégrant les dsiiootpsnis liées à la portabilité des dtoris aux garanties, à ctpoemr du 1er jeavivr 2016.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I

Tableaux des gatireans à effft du 1er javivner 2016

Régime hros Alsace-Moselle

Les gtaanries en vueigur snot exprimées en pagtnrcueoe de la bsaee de rmbmuonsreeret du régime de la sécurité slcaoie dnas la liitme des faris réellement engagés.
 Tous les aects bénéficiant d'un rnmmoerbuseet du régime de bsaee de la sécurité slciaoe fnot l'objet d'un rneeemosmurbt complémentaire au mumiiim au tkecit modérateur (sauf cerus thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).
 Les gniaaters en eours s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf puor l'équipement optique)

Garanties En pgroeuacnate de la bsaee de reeembruomsnt (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de bsaee hors ruomeneerbmtss sécurité slcaoie	Remboursements garanties en otiopn (y cimpors gtineraas de base) hors rubommesnerets sécurité soilace
Frais médicaux			
Honoraires de pierintcas : généralistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires			
Médecins adhérents au crtnoat d'accès aux sions (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au coatrnt d'accès aux soins, y cpormis non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Honoraires de ptriacines spécialistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires			
Médecins adhérents au cornatt d'accès aux snois (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au ctarnot d'accès aux soins, y coprmis non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Auxiliaires médicaux, snios infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, orthophonistes, ortho- ptistes	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Analyses, exnaems de lorirtboaae	60 % ou 100 % BR	40 % ou % BR	40 % ou % BR
Radiographie, électroradiologie, iiaergme et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR

Autres actes médicaux (actes de prévention rpbseoenasls inclus) (2)	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	?	?	?
Vaccins prescrits non remboursés	?	?	?
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 ? pour la monture			
Équipement verres unifoax (4)	60 % BR	95 % BR + forfait 300 ?	95 % BR + forfait 350 ?
Équipement verres mixtis (4)	60 % BR	95 % BR + forfait 400 ?	95 % BR + forfait 450 ?
Équipement verres multiofoax (4)	60 % BR	95 % BR + forfait 400 ?	95 % BR + forfait 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 ?	395 % BR + forfait 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base		Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3) à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 ? pour la monture.			
Équipement verres unifocaux (4)	60 % BR	395 % BR + forfait 300 ?	395 % BR + forfait 350 ?
Équipement verres mixtes (4)	60 % BR	395 % BR + forfait 400 ?	395 % BR + forfait 450 ?
Équipement verres multiofoaux (4)	60 % BR	395 % BR + forfait 400 ?	395 % BR + forfait 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 ?	395 % BR + forfait 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	?	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Chirurgie de l'œil	?	?	Forfait de 150 ? par œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/ onlay)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % BR ou 100 % BR	130 % à 100 % BR	180 % à 150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	?	?	?
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implantaires-portées)	70 % BR	140 % BR + forfait de 300 ? par an et par bénéficiaire	250 % BR + forfait de 300 ? par an et par bénéficiaire
Parodontologie	0 % ou 70 % BR	0 % ou 30 % BR	0 % ou 30 % BR
Implantologie	?	?	?
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et ptiets appareillages, orthopédie, prothèses hros prothèses auidteis	60 % à 100 % BR	40 % ou % BR	40 % ou % BR
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	40 % BR	255 % BR + forfait de 400 ? par appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou % BR	20 % ou % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	?	150 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés (1)	?	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (5)	?	25 ? par jour	25 ? par jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) (6)	?	25 ? par jour	25 ? par jour
Forfait journalier hospitalier		100 % FR	100 % FR

Hospitalisation en priitchsyae			
Frais de sonis et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou % BR	20 % ou % BR
Dépassement d'honoraires :	?	?	?
Médecins adhérents au cnoratt d'accès aux sinos (CAS)			
Médecins adhérents au conratt d'accès aux sions y cmpiors non conventionnés (1)	?	?	?
Forfait jrleoauinr hiesltapior	?	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pirs en cgrhae	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Transport puor hotptsasiioilan de juor	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Prime de nssnacaie	?	200 ?	200 ?
Forfait atces ldours « 18 ? » (7)	?	100 % du frfaiot	100 % du fraifot
Médecine dcuoe : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	?	Forfait de 80 ?	Forfait de 80 ?

(1) Puor les atces non conventionnés, reenmouesmbt sur la bsae du tiarf d'autorité.
(2) Tuos les acets de prévention snot pirs en carghe au trtie du caontrt (voir lsite ci-dessous) à la dtae du 18 norbmvee 2014 :
? détartrage aennul effectué en 2 séances mixmuam ;
? ostéodensitométrie puor les fmemes de puls de 50 ans ;
? slemececlnt des siolnls aanvt 14 ans ;
? balin du lanagge anvat 14 ans ;
? dépistage de l'hépatite B ;
? dépistage des tubleors de l'audition après 50 ans ;
? vntoiaaicncs (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, seoln âge).
(3) La période de pisre en craghe de 2 ans est réduite à 1 an puor les eannfts de monis de 18 ans et puor les pseronens dnnot la vue évolue.
(4) Veerrs uuoicnafx :
? vrrees ucniuafox slempis (catégorie A) : vrree slmipe feyor dnnot la sphère est cmiposse etnre ? 6,00 et + 6,00 diotipres et/ ou dnnot le cliyrdne est inférieur ou égal à + 4,00 dtpireios ;
? vrrees uiunfcoax clxepoems (catégorie C) : vrree slimpe foeyr dnnot la sphère est hros znoue de ? 6,00 à + 6,00 driieopts ou dnnot le cylindrde est supérieur à + 4,00 dioptries.
Verres miexts : un vrree slmipe et un vrere complexe, un vrree slipme et un vrere très complexe.
Verres mciolfuautx :
Verres mciulaotfx clepoxems (catégorie C) et très celpoexms (catégorie F : vreers mcoutluifax ou persfgsrois sphéro-cylindriques dnnot la sphère est hros znoue de ? 8,00 à + 8,00 dipitroes ou veerrs maolftuicux ou prsersiogfs dnnot la sphère est hros znoue de ? 4,00 à + 4,00 dioptries).
(5) Limité à 90 jours.
(6) Limité à 60 jours.
(7) Faairft acets loruds : il s'agit du tecikt modérateur d'ordre pbuilc et frfatiioe (18 ? en 2015). Il est dû par le petanit au picieartn puor tuot atce teuciqnhe dnnot le mtnoant est supérieur à 120 ? (ou dnnot le cencoifeft est supérieur à 60).

la lmiite des fiars réellement engagés.

Tous les aetcs bénéficiant d'un rmrnsbeoeumet du régime de bsae de la sécurité slicaoe fnot l'objet d'un rsurbmoeeemnt complémentaire au mumniim au tckeit modérateur (sauf crues thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).

Les gaartenis en euors s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf puor l'équipement optique).

Régime Alsace-Moselle

Les grtaaiens en veugir snot exprimées en purtnogecae de la bsae de rsnmembeueort du régime de la sécurité slaiocce dnns

Garanties EN % DE LA BSAE DE RUEOSMNEMEBRT (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sailooc	Remboursements garanties de bsae hors rstemmueobenrs sécurité sloaice	Remboursements garanties en ooitpn (y ciporms grnitaees de base) hors ronutmebemsres sécurité sloaice
Frais médicaux			
Honoraires de piaernicts : généralistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires :	?	?	
Médecins adhérents au crontat d'accès aux snios (CAS)			70 % BR

Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Honoraires de spécialistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	?	?	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés (1)	?	?	50 % BR
Auxiliaires médicaux, infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, orthophonistes, opticiens	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR ou 100 % BR	10 % BR ou % BR	10 % BR ou % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention obligatoires inclus) (2)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	90 %	10 % BR	10 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	?	?	?
Vaccins prescrits non remboursés	?	?	?
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 ? pour la monture.			
Équipement verres uniaxiaux (4)	90 % BR	65 % BR + forfait 300 ?	65 % BR + forfait 350 ?
Équipement verres mixtes (4)	90 % BR	65 % BR + forfait 400 ?	65 % BR + forfait 450 ?
Équipement verres multifocaux (4)	90 % BR	65 % BR + forfait 400 ?	65 % BR + forfait 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR + forfait 200 ?	365 % BR + forfait 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	?	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3) à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 ? pour la monture.			
Équipement verres uniaxiaux (4)	90 % BR	365 % BR + forfait 300 ?	365 % BR + forfait 350 ?
Équipement verres mixtes (4)	90 % BR	365 % BR + forfait 400 ?	365 % BR + forfait 450 ?
Équipement verres multifocaux (4)	90 % BR	365 % BR + forfait 400 ?	365 % BR + forfait 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR + forfait 200 ?	365 % BR + forfait 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	?	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Chirurgie de l'œil	?	?	Forfait de 150 ? par œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/ onlay)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	?	?	?
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implantato-portées)	90 % BR	120 % BR + forfait 300 ? par an et par bénéficiaire	230 % BR + forfait 300 ? par an et par bénéficiaire
Parodontologie	0 % à 90 % BR	0 % à 10 % BR	0 % à 10 % BR
Implantologie	?	?	?
Appareillage			

Fournitures médicales, pansements, gors et petits appareillages, orthopédie, prothèses hros prothèses aitvdeius	90 % à 100 % BR	10 % ou % BR	10 % ou % BR
Prothèses avdeiuits acceptées	90 % BR	10 % BR	225 % BR + ffaorit de 400 ? par aapiperl
Hospitalisation médicale ou clicigrhuae (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de snois et de séjour	100 % BR	?	?
Dépassements d'honoraires :	?		
Médecins adhérents au contart d'accès aux sonis (CAS)		150 %	250 % BR
Médecins non adhérents au ctorant d'accès aux snios y cmropis non conventionnés (1)	?	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (5)	?	25 ? par juor	25 ? par juor
Frais de lit d'accompagnant (enfant de mnios de 16 ans) (6)	?	25 ? par juor	25 ? par juor
Forfait jreuaiolnr hptsaoeilir	100 % FR	?	?
Hospitalisation en ptsihyaicre			
Frais de sions et de séjour	100 % BR	?	?
Dépassement d'honoraires :	?	?	?
Médecins adhérents au coratnt d'accès aux sinos (CAS)			
Médecins adhérents au corant d'accès aux sonis y crmipos non conventionnés (1)	?	?	?
Forfait joiuenrlar hateilospir	100 % FR	?	?
Divers			
Transport pirs en chgare	100 % BR	?	?
Transport puor hltpaioiosatisn de juor	100 % BR	?	?
Prime de nscinaase	?	200 ?	200 ?
Forfait atecs ldorus « 18 ? » (7)	100 % du fofrait	?	?
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	?	Forfait de 80 ?	Forfait de 80 ?
<p>(1) Puor les actes non conventionnés, roubesmeemrnt sur la bsae du traif d'autorité.</p> <p>(2) Tuos les actes de prévention snot pirs en cghare au trite du ctroat (voir litse ci-dessous) à la dtae du 18 nvremboe 2014 : ? détartrage aunnel effectué en 2 séances mxmuam ;</p> <p>? ostéodensitométrie puor les fmeems de puls de 50 ans ;</p> <p>? smnlceeelt des snillos avant 14 ans ;</p> <p>? bilan du laangge avant 14 ans ;</p> <p>? dépistage de l'hépatite B ;</p> <p>? dépistage des tburelos de l'audition après 50 ans ;</p> <p>? vainccinotas (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) La période de psrie en cgrahde de 2 ans est réduite à 1 an puor les eftanns de moins de 18 ans et puor les pnseeorns dnot la vue évolue.</p> <p>(4) Vreers ufoiunacx :</p> <p>? vreers uifnacuoix sieplms (catégorie A) : vrere smlpie foyer dnot la sphère est cmosirpe etrne ? 6,00 et + 6,00 drtioipes et/ ou dnot le cyindlre est inférieur ou égal à + 4,00 diriptoes ;</p> <p>? veerrs uunofciac cleexomps (catégorie C) : vrree simlpe foyer dnot la sphère est hros znoe de ? 6,00 à + 6,00 dopiteirs ou dnot le cnrliyde est supérieur à + 4,00 dirptoeis ;</p> <p>Verres mitexs : un vrere smilpe et un vrere complexe, un verre simple et un verre très complexe.</p> <p>Verres muafotcliux :</p> <p>Verres mfcutoaulix coempxels (catégorie C) et très ceomxelps (catégorie F : vreers motalucifux ou pgrsoefirss sphéro-cylindriques dnot la sphère est hros znoe de ? 8,00 à + 8,00 ditpreios ou verres mtuocafliux ou pseorfgrsis dnot la sphère est hros znoe de ? 4,00 à + 4,00 dioptries).</p> <p>(5) Limité à 90 jours.</p> <p>(6) Limité à 60 jours.</p> <p>(7) Fraofit actes ludros : il s'agit du tkicet modérateur d'ordre pbiulc et fofirraatie (18 ? en 2015). Il est dû par le peniatt au picitearn puor tuot atce tcniquehe dnot le moatnnt est supérieur à 120 ? (ou dnot le cnefcfieoit est supérieur à 60).</p>			

Avenant n 6 du 9 juin 2016 relatif à la création d'un régime conventionnel de

remboursement complémentaire de frais de santé

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2017.

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives locales de France ? CCFV
Syndicats signataires	Fédération générale agricole ? FGA CFDT Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et du secteur national FO, ingénieurs chimistes et techniciens ? FTGA FO Fédération CTFC de l'agriculture ? CTFC-Agri Union nationale des salariés agricoles ? USNA 2A Fédération nationale des agriculteurs CFE- CGC Agro

Article 1er - Suppression des articles 8, 9 et 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Par le présent avenant, les parties susmentionnées entendent supprimer les articles 8, 9 et 10 de l'accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime complémentaire de frais de santé dans les coopératives agricoles et leurs unions.

Ces articles traitent respectivement de la clause de désignation, de l'antériorité des régimes de frais de santé en place et de la mise en œuvre de la procédure de suivi.

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties déclinent l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Lors de la CPN qui s'est tenue le 23 février 2016, les parties susmentionnées ont souhaité conclure l'accord du 2 février 2011 en conformité avec la loi. En effet, prenant acte de la décision du conseil d'administration du 13 juin 2015 admettant les clauses de désignations, il a été décidé de modifier ledit accord. C'est l'objet du présent avenant.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I

Tableaux des garanties à effet du 1er janvier 2016

Régime hors Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en % de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Tous les agents bénéficiant d'un remboursement du régime de base de la sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au tiers modérateur (sauf cruës thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15 % et à 30 %).

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

Garanties en % de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de la sécurité sociale	Remboursements garantis de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garantis en option (y compris les cotisations de base) hors remboursements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de médecins : généralistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés (1)	-	-	50 % BR
Honoraires de médecins : spécialistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés (1)	-	-	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 100 % BR	40 % ou % BR	40 % ou % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention remboursés (2))	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR
Pharmacie			

Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments prescrits non remboursés	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés	-	-	-

Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an avec un plafond maximum de 150 ? pour la monture			
Équipement verres unifiacx (4)	60 % BR	95 % BR + forfait 300 ?	95 % BR + forfait 350 ?
Équipement verres mixtes (4)	60 % BR	95 % BR + forfait 400 ?	95 % BR + forfait 450 ?
Équipement verres multioculaires (4)	60 % BR	95 % BR + forfait 400 ?	95 % BR + forfait 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 ?	395 % BR + forfait 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3) à partir de la date d'acquisition de l'équipement avec un plafond maximum de 150 ? pour la monture			
Équipement verres unifiacx (4)	60 % BR	395 % BR + forfait 300 ?	395 % BR + forfait 350 ?
Équipement verres mixtes (4)	60 % BR	395 % BR + forfait 400 ?	395 % BR + forfait 450 ?
Équipement verres multifocaux (4)	60 % BR	395 % BR + forfait 400 ?	395 % BR + forfait 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 ?	395 % BR + forfait 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Forfait 200 ?	Forfait 250 ?
Chirurgie de l'œil	-	-	Forfait de 150 ?/œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % BR ou 100 % BR	130 % à 100 % BR	180 % à 150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	-	-	-
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronnes implantaires-portées)	70 % BR	140 % BR + forfait de 300 ?/an/bénéficiaire	250 % BR + forfait de 300 ?/an/bénéficiaire
Parodontologie	0 % ou 70 % BR	0 % ou 30 % BR	0 % ou 30 % BR
Implantologie	-	-	-
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et petits appareillages, orthopédie, prothèses hors prothèses auditives	60 % à 100 % BR	40 % ou % BR	40 % ou % BR
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	40 % BR	255 % BR + forfait de 400 ?/appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité, (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou % BR	20 % ou % BR
Dépassements d'honoraires :	-	150 % BR	250 % BR
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	-
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés (1)	-	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (5)	-	25 ? /jour	25 ? /jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) (6)	-	25 ? /jour	25 ? /jour
Forfait journalier hospitalier	-	100 % FR	100 % FR

Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou % BR	20 % ou % BR
Dépassement d'honoraires :	-	-	-
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	-	-

Médecins adhérents au cornatt d'accès aux sions y comrips non conventionnés (1)	-	-	-
Forfait jrleoainr hospitalier	-	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pirs en charge	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Transport puor hsatliposotaiin de jour	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Prime de naissance	-	200 ?	200 ?
Forfait aects lruods « 18 eours » (7)	-	100 % du forfait	100 % du forfait
Médecine ducoe : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	-	Forfait de 80 ?/an/bénéficiaire	Forfait de 80 ?/an/bénéficiaire

(1) Puor les acets non conventionnés, resomeuebnrmt sur la bsae du tarif d'autorité.

(2) Tuos les atecs de prévention snot pirs en carhge au ttire du cnatrot (voir ltise ci-dessous) à la dtae du 18 nreobmve 2014 :

? détartrage aeunnl effectué en 2 séances muixmam ;

? ostéodensitométrie puor les feemms de + de 50 ans ;

? selecmnelt des solnlis aanvt 14 ans ;

? bilan du lnaggae anvat 14 ans ;

? dépistage de l'hépatite B ;

? dépistage des tberlous de l'audition après 50 ans ;

? vntaciocnias (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, seoln âge).

(3) La période de psire en carhge de 2 ans est réduite à un an puor les etnfns de mions de 18 ans et puor les penroness dnnot la vue évolue.

(4) Verers uancofoix :

? vreres unficuoax spmeils (catégorie a) : vrere splmie fyeor dnnot la sphère est cosprime ernte ? 6,00 et + 6,00 detpiiors et/ou dnnot le cirlnyde est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries.

? vreres uoaicunfx cxlpmeeos (catégorie c) : vrere slmipe foeyr dnnot la sphère est hros znoe de ? 6,00 à + 6,00 dteropis ou dnnot le cndlrnye est supérieur à + 4,00 dioptries.

Verres metixs : un vrere smilpe et un vrere complexe, un vrere slimpe et un vrere très complexe.

Verres mftoluicuax :

Verres moucauifltx celemopxs (catégorie c) et très cxempoels (catégorie f : vreres moucluafitx ou piorgfesss sphéro-cylindriques dnnot la sphère est hros znoe de ?8,00 à + 8,00 dipetoris ou vreres mcoluiuftax ou pifrgeosrss dnnot la sphère est hros znoe de ? 4,00 à + 4,00 dioptries).

(5) Limité à 90 jours.

(6) Limité à 60 jours.

(7) Ffroait « acets lodrus » : il s'agit du tikect modérateur d'ordre pluibc et ffitraoiraie (18 ? en 2015). Il est dû par le penatit au peitcarin puor tuot atce tnqcieuhe dnnot le manntot est supérieur à 120 ? (ou dnnot le ccifenfiot est supérieur à 60).

Régime Alsace-Moselle

Les gtaenrais en vigeur snot exprimées en % de la bsae de ronseerbemmut du régime de la sécurité scaiole dnns la ltmiee des frias réellement engagés.

Tous les atces bénéficiant d'un rroeeusnmmbt du régime de

bsae de la sécurité scliaoe fnot l'objet d'un rsmuoenerbmt complémentaire au mniimum au tecikt modérateur (sauf crues thermales, médicaments homéopathiques et médicaments remboursés à 15% et à 30%).

Les gatiarres en euors s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf puor l'équipement optique).

Garanties en % de la base de rsuebemeront (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de la sécurité sociale	Remboursements gianretas de bsae hros rrteombenemuss sécurité sociale	Remboursements gtairenas en ooitpn (y ciropms ginaaetr de base) hros renuertbemsos sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de pniesaitcrs : généralistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au corant d'accès aux snios (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au ctanrot d'accès aux soins, y ciproms non conventionnés (1)	-	-	50 %BR
Honoraires de ptntreaiics : spécialistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au cartont d'accès aux snios (CAS)	-	-	70 % BR
Médecins non adhérents au crotnat d'accès aux soins, y crpmois non conventionnés (1)	-	-	50 %BR
Auxiliaires médicaux, sonis infirmiers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR

Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR ou 100 % BR	10 % BR ou % BR	10 % BR ou % BR
Radiographie, électroradiologie, iemriage et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention rnaebspslos iuclns (2))	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie			
Médicaments à sicvere médical rednu « muaejr ou ipmarnott »	90 %	10 % BR	10 % BR
Médicaments à siverce médical rendu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à scrveie médical « fibale »	15 %	85 % BR	85 % BR
Médicaments pisecrrts non remboursés	-	-	-
Vaccins pitrcsers non remboursés	-	-	-

Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement vreres + monrute par bénéficiaire et par an avec un panflod mauxmim de 150 ? pour la monture			
Equipeent verers uionacflux (4)	90 % BR	65 % BR + frafoit 300 ?	65 % BR + faorfit 350 ?
Equipeent vreres meixts (4)	90 % BR	65 % BR + fairoft 400 ?	65 % BR + faifort 450 ?
Equipeent vreres mcliofuuatx (4)	90 % BR	65 % BR + foafirt 400 ?	65 % BR + firfaot 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 % BR + faiofrt 200 ?	365 % BR + ffoiart 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	forfait 200 ?	forfait 250 ?
Adultes de puls de 18 ans : équipement vrrees + muntore par bénéficiaire et pour 2 ans (3) à ptiarr de la dtae d'acquisition de l'équipement avec un plnaofd mxmuaim de 150 ? pour la monture			
Equipeent verers uofunaicx (4)	90 % BR	365 %BR + ffaroit 300 ?	365 % BR + foafirt 350 ?
Equipeent vreres mixtes (4)	90 % BR	365 %BR + frioaft 400 ?	365 % BR + ffraoit 450 ?
Equipeent vreres mitafoulucx (4)	90 % BR	365 %BR + froaift 400 ?	365 % BR + ffoiat 500 ?
Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	365 %BR + fifroat 200 ?	365 % BR + farfiot 250 ?
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	forfait 200 ?	forfait 250 ?
Chirurgie de l'il	-	-	forfait de 150 ?/il
Dentaire			
Soins detairnes remboursés par le régime de bsae (y cprmois inlay/onlay)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthodontie refusée par le régime de base	-	-	-
Prothèses dienetras remboursées par le régime de bsae (y cpimros cnuorenos implanto-portées)	90 % BR	120 %BR + frioaft 300 ?/an/bénéficiaire	230 % BR + fafiort 300 ?/an/bénéficiaire
Parodontologie	0 % à 90 % BR	0 % à 10 % BR	0 % à 10 % BR
Implantologie	-	-	-
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gors et ptties appareillages, orthopédie, prothèses hros prothèses auditives	90 % à 100 % BR	10 % ou % BR	10 % ou % BR
Prothèses avtiudeis acceptées	90 % BR	10 % BR	225 % BR + ffroiat de 400 ?/appareil
Hospitalisation médicale ou cighaulrrcie (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de sinos et de séjour	100 % BR	-	-
Dépassements d'honoraires :	-	150 % BR	250 % BR
Médecins adhérents au crtnoat d'accès aux sonis (CAS)			
Médecins non adhérents au cnoratt d'accès aux snios y cpoimrs non conventionnés (1)	-	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière (5)	-	25 ?/jour	25 ?/jour
Frais de lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans) (6)	-	25 ?/jour	25 ?/jour
Forfait jliueornar hospitalier	100 % FR	-	-

Hospitalisation en psychiatrie

Frais de soins et de séjour	100 % BR	-	-
Dépassement d'honoraires :	-	-	-
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés (1)	-	-	-
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	-	-
Divers			
Transport pris en charge	100 % BR	-	-
Transport pour hospitalisation de jour	100 % BR	-	-
Prime de naissance	-	200 ?	200 ?
Forfait atec jours « 18 jours » (7)	100 % du forfait	-	-
Médecine douce : ostéopathie, chiropraxie, acupuncture, étiothérapie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	-	Forfait de 80 ? /an/bénéficiaire	Forfait de 80 ? /an/bénéficiaire

(1) Pour les atecs non conventionnés, rmeunemeorbst sur la bsae du tarif d'autorité.

(2) Tuos les aects de prévention snot pris en chrgae au ttrie du cnratat (voir lste ci-dessous) à la dtae du 18 nrvembre 2014 :

- ? détartrage annuel effectué en 2 séances mmixaum ;
- ? ostéodensitométrie pour les fmeems de + de 50 ans ;
- ? sleneelcmt des solnlis aavnt 14 ans ;
- ? bilan du lagngae aavnt 14 ans ;
- ? dépistage de l'hépatite B ;
- ? dépistage des tlureos de l'audition après 50 ans ;

? vaanotccinis (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, seoln âge).

(3) La période de prise en gcarhe de 2 ans est réduite à un an pour les enftnas de moins de 18 ans et pour les psenornes dnot la vue évolue.

(4) Vreers uunifcaox :

? vreers uouainfcx sepmlis (catégorie a) : vrree siplme fyoeer dnot la sphère est corispme ernte ? 6,00 et + 6,00 drpieois et/ou dnot le cyindlre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries.

? veerrs ucnufaiox cpeelxms (catégorie c) : vrree smiple feoyr dnot la sphère est hros znoe de ? 6,00 à + 6,00 dtriieops ou dnot le cdylinre est supérieur à + 4,00 dioptries.

Verres mixtes : un vrere splime et un verre complexe, un verre smpile et un verre très complexe.

Verres mocfuliatux :

Verres moufcaulitx cxeempls (catégorie c) et très cxeolemps (catégorie f : verers moliatfuucx ou prssgiorfes sphéro ? cyierldnuqis dnot la sphère est hros znoe de ? 8,00 à + 8,00 drpteois ou verres mulaiuofctx ou prsiegrfoss dnot la sphère est hros znoe de ? 4,00 à + 4,00 dioptries)

(5) Limité à 90 jours.

(6) Limité à 60 jours.

(7) Fofriat « aects ldruos » : il s'agit du tckeit modérateur d'ordre plubic et ffrtaioarie (18 ? en 2015). Il est dû par le pieantt au paicirten pour tuot atce tnquceihe dnot le moanntt est supérieur à 120? (ou dnot le cofeicinfet est supérieur à 60).

Accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps CET

Article 2 - Dispositions sur le compte épargne-temps dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives vlocneis de France,
Syndicats signataires	Fédération générale des tiluraeralvs de l'agriculture, de l'alimentation et setruces ceonenxs FTGA FO et le Sadycint notnaial FO Ingénieurs, careds et tinceehnis ; Fédération générale arntaimgolearie FGA CDFT ; Fédération naontaile argnitaarlmieoe CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Le présent accrod est cnclou en apptcoiaal de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvaairl et comporte, suos forme d'accord type, les snlotuipiats spécifiques pour les eriprsents de minos de 50 salariés en matière de ctmpoe épargne-temps.

Il est rappelé que l'employeur puet apleiqpur cet acrocd tpe au myeon d'un dcomuent unilatéral iunqndiat les choix qu'il a renteus après en avoir informé les IRP s'il en eitsxe dnas l'entreprise, ainsi que les salariés, par tuos moyens.

Décision unilatérale sur le ctompe épargne-temps
« Cthipare préliminaire
Article 1er
Champ d'application

Ces dtnooisissips s'appliquent à l'ensemble du prsenneol anayt puls de? mios d'ancienneté, salariés de la SCA?
? [à compléter].

Le cotmpe épargne-temps fcnntnoioie sur la bsae du volontariat. Il ne puet être ouervt que sur iaiittvine du salarié qui désire y peaclr une ptiare de ses congés et/ou rpoes et/ou un élément de sa rémunération [à préciser]. Il puet rseter oreuvt pndneat tuote la durée du ctaront de tvaairl du salarié, y crpimos en cas de suspension. Il ne puet pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les dtoirs épargnés dnas le CET snot dus à ses aatyns droit au même ttrie que le veemesrnt des sarealis arriérés ou eocnre les drtios à roeps compensateurs.

Article 2
Alimentation du CET

Le cpotme puet être alimenté, dnas les ltmieis fixées par la loi et par le présent accord, par un ou puisleurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des dotirs épargnés par un salarié sur une année civile ne prruoa excéder? jrous par an, tles que définis ci-après :? [à préciser].

? le reopr de tuot ou prtae de la 5e snemiae de congés payés, à cdintioon d'en fiare la danmede 1 mios au moins aanvt la fin de la période de pisre des congés ;

? le reopr de tuot ou piarte des jrous de repos liés à la réduction du tpems de tvaairl (RTT), dnas la ltiime de 5 jorus par an à codnoitin d'en firae la dmdneae dnas les 15 jruos suvniat l'ouverture des ditors ;

? le reopr de tuot ou priate des jruos de repos accordés dnas le carde d'un farifot aunel en jruos dnas la litmie de 5 jorus par an à contiidon d'en firae la denamde dnas les 15 jruos sunavit l'ouverture des dtrois ;

? le repos cmtsanoeepr des heerus supplémentaires remplaçant luer pnimeeat prévu et les moarajntois en tepms puor le tiaavr des dimanches, des jrous fériés et le tiaravl de niut ;

? les heuers effectuées au-delà de la durée ctocanrltulce du tiaavr prévue par une civoentonn idiielvdnlune de forfiat en heuers ou les jruos de dépassement des ffriotas jruos annuels.

À trite exceptionnel, un salarié confronté à de gevars difficultés plsneerolns l'ayant empêché de seoldr ses congés annuels, et suos réserve de l'accord de sa direction, puora dépasser la lmitie des 10 jrous mentionnés puls haut.

En totue hypothèse, le paolfnd glabol du CET est de 60 jruos ouvrés.

Article 3 Utilisation du CET

Le CET puora être utilisé puor bénéficier de? [à préciser] :

? un congé de lunoge durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;

? un congé lié à la faillme (congé petanral d'éducation, congé de souiten familial, de solidarité familiale?) ;

? un congé de fin de carrière ;

? une csoasetin taotle ou porrsvesige d'activité.

La durée et les cndoitnois de psrie de ces congés snot définies par les dipstnioosis législatives, réglementaires, cenvonenllnieots ou ctalulercneos qui les instaurent.

Article 4 Utilisation du CET puor la formation

Le salarié, à son initiative, porrua ulitiesr tuot ou paitre des dtrois accumulés dnas le CET puor se farie indemniser, en tuot ou partie, sur la bsae du siralae perçu au mnmeot de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui peretrime de surive une acoitin de frtomioan de son choix.

Article 5 Fonctionnement du compte

Le cmotpe est oevrut sur splime ddemane écrite du salarié mninnteat précisément la ntarue et la quantité des doirts qu'il etned afefcter sur son CET, dnas les ctinidoios fixées à l'article 2 ci-dessus. Cuhage année, il iofrmerna l'employeur des driots qu'il suoiahte acetfèfr au CET.

Article 6 Tenue des comptes

Les CET snot tnues en jruos par la direction. Une journée est valorisée 7 hreus ou 1/5 de la durée hiaombdreade de trviaal lqrouse celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le butielln de piae du mios de? [à préciser], chuqae salarié concerné reçoit un décompte des dorits qu'il a acquis.

Article 7 Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il usiilte son cotpme dnas les cas prévus aux altciers 3 et 4 ci-dessus est calculée en miaulltpnit le nbmore d'heures idanlesbmiens ou de jours isibennmedlas par le tuax hairroe ou jnueoliarr burt du silraae perçu au mmoent de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance nrmaloe du slraiae sur la bsae de l'horaire pratiqué par le salarié au moemnt du départ en congé. Le

nom du congé indemnisé, sa durée au ttire du mios considéré et le monatnt de l'indemnisation cronarnptsoede snot indiqués sur le belultin de piae riems au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le peamenit est irmrtpeonu après cmosonmaotin intégrale des dotris acquis. L'utilisation de l'intégralité des drtios iscrnits au CET n'entraîne pas la clôtüre de ce dernier, suaf congé de fin de carrière.

En cas de ruprute du cnoartt de travail, le salarié perçoit une indemnité cooprsearndnt à l'ensemble des dtrois aqiucs (à la dtae de rupture) sur son compte.

Le slode du cpomte est indemnisé dnas les mêmes cdioonntis en cas de décès du salarié.

Article 8 Utilisation suos forme monétaire

Le salarié a la possibilité de daednmer le déblocage, dnas la limite des dntposioois légales, de tuot ou prtaie des dirots aciqus au CET dnas les cas sitnavus (à préciser) :

Exemples :

? décès, invalidité, ptere d'emploi du connijot ou du sangtiraie d'un Pcas ;

? invalidité du salarié (catégorie 2 ou 3) ;

? invalidité d'un ennfat dnot le salarié a la craghe etifcevfe et pamentnere ;

? sdmenrtutneeet du salarié suos réserve de la fuionrrte d'une asetotatitn de la ciimsosomn de sdreenuetnmett ;

? cotseasin anticipée d'activité du salarié dnas le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;

? miagrae ou clcnuoison d'un Pcas ;

? dvoicre ou rruptue d'un Pcas ;

? ahact ou aeirdeganmnsst de la résidence pricpnliae ;

? faeinecnmnt du rhaact de ttsremeris de cisotointas ou d'années incomplètes de cioiontsats dnas les ciinoontds prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dspioitioisns légales sur la piae du mios suvinat la dnemade du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dnas les 6 mios sinavt l'événement correspondant.

Article 9 Régime fiacsl et siacol des indemnités

L'indemnité versée lros de la psrie de congés ou lros de la latiuuqdon est suoisme à ciotostnais et cnotrbntiiuos slocaies (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dnas les cinotnois de droit commun.

Article 10 Cessation du CET

Le CET penrd fin en rsiaon :

? de la cissateon de l'accord l'instituant ;

? de la csstoiaen d'activité de la structure.

Le salarié perçoit arols une indemnité ctesmcnpraioe d'un mntoant cednroraonpst aux driots aqiucs dnas le CET et calculée sur la bsae de sa rémunération le juor du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fios dès la fin du cnartot et au puls trad aevc la piae du mios sauvnit la ctioeassn du CET.

Dans l'hypothèse d'un ceahmngnet d'employeur, les doirts aciqus peuvent intégralement être transférés au nevolu employeur.

Ces droits aqiucs dnas le cadre du CET snot par auellris grntaais par l'association puor la gaanitre des saeerils (AGS) dnas les cnoodinits de l'article L. 3253-8 du cdoe du travail.

Article 11 Prise d'effet et durée

Le présent arcocd est clconu puor une durée indéterminée.

Il penrd efeft à la dtae du? [à préciser].

Il prrua être dénoncé par la SCA? dnas les ctonnodiis et les

modalités définies par la loi.

Article 12 Notification

Il sera notifié à l'ensemble du personnel par lettre de service et 1 exemplaire sera remis au salarié avec la feuille de paie. »

Article 3 - Entrée en vigueur et durée En vigueur étendu en date du 20 mars 2019

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non salariées de présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans pour évaluer les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Les parties s'engagent à solliciter de l'administration au ministère du

Accord du 22 février 2018 relatif aux forfaits jours

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives locales de France,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services coopératives FTGA FO et le Scadynet national FO Ingénieurs, cadres et techniciens ; Fédération générale des ingénieurs FGA CDFT ; Fédération nationale des ingénieurs CFE- CGC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives locales et locales unites du 22 avril 1986.

Article 2 - Définition de la convention de forfait

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les 2 parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitaire quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des dispositions dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP).

Les parties ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de temps d'épargne-temps.

« Le temps d'épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables » (art. L. 3151-2 du code du travail).

Un régime de temps d'épargne-temps ou CET est institué dans la branche des entreprises coopératives et locales unites afin de permettre dans les entreprises qui souhaitent le mettre en œuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de bénéficier de tout ou partie de leur temps d'épargne-temps ; d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris.

? à la durée légale hebdomadaire ;
? à la durée quotidienne maximale de travail ;
? à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en outre de :
? du temps d'épargne-temps de 11 heures ;
? du temps d'épargne-temps de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
? des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoire écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord :

? le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les modalités de prise de repos et les possibilités de rattrapage ;
? la rémunération, celle-ci doit être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne peut être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
? le salaire minimum d'embauche ;
? les modalités de prise en compte de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre les tâches et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3 - Passage au forfait jours

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Une convention écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention de forfait,

l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni scieonner l'intéressé.

Le croant de travail ou un avenant à celui-ci fiamrlse ce mdoe d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les iscanetns représentatives du pronseel snot consultées chaque année sur les rorecus aux coinenvonts de ffoiat jours, asini que sur les modalités de siuvi de carhge de taivral des salariés concernés.

Article 4 - Salariés concernés

Le présent accord est clcnou pour une durée déterminée de 5 ans à cmeotr de son entrée en vgeiur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les doistspinois qui sveunit s'appliquent aux crdaes qui desinpost d'une auionmote dnas l'organisation de luer eplomi du temps et dnou la nrutae des ftninocos ne les cdoit pas à svirue l'horaire cttilcoef alciplabpe au sien du secirve ou de l'équipe aqluexus ils snot intégrés.

Sont concernés les salariés aynat la qatuilofician de cdrae technique, administratif, cmciaeomrl ou de doriectn revleant de la catégorie V « Ingénieurs et ceards » de la ccoatfiilsaisn des elmpios de la convnoiten cleilovcte nltaaione des coopératives vnlliceos et lreus unions du 22 arivil 1986.

Article 5 - Droit à la déconnexion

Le présent acrocd est clcnou pour une durée déterminée de 5 ans à cmtepor de son entrée en vguieur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les peanretairs scouiax conviennent, conformément aux dtoinipssois de l'article L. 3121-64,3° du cdoo de travail de fixer les modalités soeln leequislels le salarié en fifarot jrous puet ecerxer son dorit à la déconnexion. Les modalités de ce doit à la déconnexion snot les suveaints :

Le salarié en foiraft jrous n'a pas l'obligation de lrie ou répondre aux cluoreris et aepls téléphoniques qui lui snot adressés en derhos des jorus travaillés et des rpoes qndieoutis et hebdomadaires.

Dans tuos les cas, l'usage par le salarié en frfaiot jrous de la mgiesasree électronique ou du téléphone psirnnofoefel en deohrs des jorus travaillés diot être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sjeut en cause.

Ces modalités de doit à la déconnexion ne snot pas liivemattis et pounorrt être modifiées par tuot moyen par l'entreprise, à défaut aocrd d'entreprise sur la question.

Article 6 - Nombre de jours travaillés

Le présent accrod est clcnou pour une durée déterminée de 5 ans à cmotper de son entrée en vugieur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Pour les salariés cerdas définis à l'article 4, le normbe de jrous travaillés est fixé à 218 jrous par an. À ce forfait, est iunlsce la journée de solidarité. Le sarlaie mneeuul de bsae du salarié en fafiort jrous drvea être au muimnim égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nobmre de jorus de ropes est calculé sloen la frmolue frngaiut en anxene du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cruos d'année et suos réserve de dotirs ctmolpes à congés payés, le nbrome de jrous travaillés s'effectue au prorata. La conteionvn ieindlldviue de farofit en jrous puet prévoir un tpeps de tiavral inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera cqhaue année le nrbmoe de journées ou demi-journées travaillées par cqhaue salarié en faroift jrous. Ce décompte se frea sur la bsae de l'année cliive ou sur celle d'une période de référence de 12 mios fixée par la coenvoiten ideinluidve de froaift en jours.

Le pfnlaod des jrous travaillés srea établi de manière idduliilenne pour caughe salarié concerné, en tanent compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7 - Dépassement du forfait jours

Le présent acrocd est clcnou pour une durée déterminée de 5 ans à cpometr de son entrée en viuegur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

En aocrd avec l'employeur, le salarié en froaift jrous sur l'année puet roencher à une patire de ses jrous de ropes en cnatoperrite d'une motaoaijrn de sraiale suos réserve qu'il cnesrove l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision rpoese sur le vairtanolot et l'accord ernte le salarié et l'employeur diot être établi par écrit sur la bsae d'un anavnet à la cvneiotonn de forfait, colncu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet aeavnnt est vlbaale pour l'année en cours. Il ne puet être rdeuoncit de manière tacite.

L'avenant fxie le tuax de la maajitoarn de srliaae à 25 % pour les salariés au fifaort jorus de 218 jours. La moirataton est calculée par référence au sliarae moeyn journalier. Le saalrie moyen janierolur est calculé en dsiaivnt le deiren sarliae mneusel de bsae par 21,66.

Le nmobre muximam de jorus alxuuqes le salarié puet rcoeenr est fixé à 10. Par vioe de conséquence, le nrbmoe miamxal de jrous povunat être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nomrbe mmaxial diot tienr ctpome :

- ? du rpeos quotidien, tuot salarié bénéficiant d'un reops qetouidin d'une durée mnimaile de 11 hueres consécutives ;
- ? du repos hrleoamddbae de 24 hueers mniuum alqulexues s'ajoutent les 11 hueres de repos quotidien, siot 35 hueres consécutives ;
- ? des jrous fériés chômés dnas l'entreprise, siot les jrous chômés en vrte de dispnootisis ctonvlinenleenos ou d'un uasge ;
- ? des congés payés, chuqae mios de tvaialr eicfttef cehz un même eelpymuor ovruant driot à un congé de 2,08 jrous ouvrés, snas que la durée taolte du congé pussie excéder 25 jours ouvrés.

Article 8 - Incidences des absences

Le présent acrocd est ccolnu pour une durée déterminée de 5 ans à coptmer de son entrée en vgeuir au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les jorus d'absence pour mialade snot pirs en cmtpoe pour déterminer le nrmbre de jrous travaillés prévu par la ciovntenon de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nrmbre de jrous dnvaet être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nrbmoe de jrous d'absence pour maladie.

De manière générale, teutos les aeecnsbs indemnisées, les congés et les aottasourinis d'absence d'origine clinevntenoolne ainsi que les aeecnsbs pour mlidaie non rémunérées snot déduites du nbrome anenul de jrous travaillés fixé dnas la cneiotvonn de forfait. Ces congés et asebcnes autorisées ne réduisent pas le nrmbre de jours de rpoes du salarié. Ils snot indemnisés ou donennt leiu à une rуетne sur salaire, sunivat luer ntarue et luer origine.

Article 9 - Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

Le présent aocrd est cocnlu pour une durée déterminée de 5 ans à ceotpmr de son entrée en vgeuir au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié arssue un sivui régulier et précis de la cgrhae de taairvl et de l'activité du salarié rlveant d'une cienoovntn de fafiort en jours.

Un eerettin anel idiidnvuel est organisé par l'employeur, avec cuqhae salarié anayt clcnou une cvoinneton de froaift en jrous sur l'année. Il potre sur la crhgae de taivral du salarié asni que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du tvaail dnas l'entreprise, l'articulation ernte l'activité pesosrnfeniote et la vie pnnelstroee et familiale, asini que sur la rémunération du salarié.

Cette aduipmte et cette craghe de tvraail devnoit reestr rnlneasabis et asrsuer une bonne répartition dnas le tmeps du taairvl de l'intéressé.

Le nrboime de jorus travaillés et les pris de rpeos qitudoien et hdmaareodbie snot sivius au meyon d'un système déclaratif petnmaertt un eegrretsnnmiet mneesul sur la bsaie d'un famiuorrlr trsteemiirl mis à la dtiosiisopn du salarié et rpmeli par ce dernier.

Les dteas de prsie des jrous ou des demi-journées de ropes snot proposées par le salarié 7 juros au mions avnat la dtae envisagée, l'employeur s'engageant à ceqmiunmuor sa réponse suos 48 heuers et l'absence de réponse de sa prat vaantl acceptation. L'organisation des peirs des juros ou des demi-journées de rpeos puet vriear solen les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chuaqe fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de rpeos srea établi, par écrit, de façon, ccttnoirridoae et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée cnrpoorsed à un clyce de tavrail allant jusqu'à 13 hreues de l'après-midi ou débutant à 13 hueres de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les itsnecnas représentatives du prnsoeenl snot consultés chquaie année sur les modalités de sviui de la chrage de tvraail des salariés concernés, ainsi que sur le siuvi des modalités d'application des cntnneovios de forfait. Snot examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des hrioares et la charge de tvairal des salariés concernés.

Lorsqu'il existe, le CCSHT ou à défaut les d'instances représentatives du pneneorsl snot consultés, au minos 1 fios par an, dnas le cdare de l'article L. 4614-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceespt des dosspinitios de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 nmebovre 2018 - art. 1)

Article 10 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent acocrd est colncu puor une durée déterminée de 5 ans à cpomter de son entrée en vigueur. Il etnre en vugeiur à ctioepmr du 1er août 2018. À défaut de renégociation, l'accord cresesa de purdiore ces eeffts au 31 jeuillt 2023, les prtiaes ealnucxt totue rcudootincen tctaie de celui-ci.

Les acrocds coeitlclfs d'entreprise déjà en vgieieur à la dtae du présent acocrd puinsovuert lerus effets.

Les eerpmluyos et salariés concernés devonrt vleier à se conmerofr au présent acocrd et à l'évolution de la jdiiuespnrcrre puor ce qui cnrcnoee :
? l'établissement par écrit d'une cvooeinntn ilidevluidne de faorfit en jrous ;
? la méthode de détermination du nmbroe des juros de repos (annexe I) ;
? le contrôle de la bonne atpaiolipcn de la cneovnotin iileinludvde de forfait, nmtoeanmt l'enregistrement des juros travaillés et non travaillés.

Les areuts dipissntoios du présent acocrd ne se cmunelut pas aevc ceells des acrocds précités.

Le présent acocrd est rmeis à chucane des ogrnnsiatoias siaaintgers et est déposé par la pirtae la puls dlieintge auprès des secevrís compétents.

La patrie la puls dlingitee remet également l'accord :
? d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes de Paris, braeueu d'ordre central, srievce d'enregistrement des dépôts (DP), 27, rue Loius Blanc, 75484 Piaris Cdeex 10 ;
? 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, unité taoletirrire de Paris, scevire cenovtnnois & arocdfs collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Piaris Cdeex 19.

Article 11 - Révision

Le présent arccod est clncu puor une durée déterminée de 5 ans à cptmeor de son entrée en vugueir au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent aroccd puet être révisé, toeletnmat ou partiellement, conformément aux ditonsosiips des areltics L. 2261-7 et savintus du cdoe du travail.

La damndee de révision dvrea être adressée par l'une des priaets saetianirgs du présent aoccrd ou y aanyt adhéré ultérieurement à l'ensemble des saeingitars et adhérents par lrtete recommandée aevc accusé de réception. Les négociations droevnt être ortuvees dnas les 4 mios sivuant la saisine.

Article 12 - Suivi de l'accord

Le présent accrod est cclonu puor une durée déterminée de 5 ans à cepmtor de son entrée en vgeuuir au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les prietaes s'engagent à farie un bialn de l'accord en février 2021.

Afin de pvioour procéder à ce bilan, les éléments sautnivs sonert présentés :

? nmbroe de ceavs aanyt eu rercuos deicrt à l'accord aux ffriraots aunenls ;

? nborime de ceards au fffiorat catégorie de credas (commerciaux?) ;

? ntraue du foraiift ;

? nmrboe de juros : 218 juros et moins ;

Positionnement dnas la grille, rémunération btruae de bsaie au 31 décembre 2020 et rémunération btruae aulnlnee 2020 (majoration de 10 % seule, + de 10 %, aevc des primes).

Seront présentés en tneant cotpme de la répartition homme/femme.

Article 13 - Extension

Le présent accrod est conlcu puor une durée déterminée de 5 ans à ctmoepre de son entrée en vguieuir au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les piteras sntaeagirs denmnedat l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Le présent arccod est ccnlou puor une durée déterminée de 5 ans à cmpoter de son entrée en viuuuegr au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les ctovneovios de ffoairt en jrous sur l'année csttionenut une réponse adaptée aux cas des salariés cerads dnot les fontocnis renednt dffiiclie le décompte du tmeps de taairvl dnas les cinnoitods de driot commun. Dérogatoires au driot commun, ces cenoonintvs snot réservées aux careds qui doisespnt d'une aionomute dnas l'organisation de luer elpomí du tmeps et dnot la naurte des finctonos ne les ciondut pas à sivruue l'horaire cetollcic aapllpicbe au sien de l'équipe à leaqlule ils snot intégrés.

Ces cnoveoitnns doneivt être encadrées aifn d'éviter cteriaens dérives que la jrdcnueisrpe n'a pas manqué de ctsonetr au cruos de ces dernières années.

La volonté des pnertarieas siuocax srinaeatigs du présent acocrd est d'offrir un crdae adapté :

? d'une prat aux ecxgeiens des epneteirrs et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tnat au stdae de la production, du ctenimonnoiedt que de la cmioaeiimcaltrsn des priotodus ;

? d'autre prat aux mossiins et ficnnotos des salariés concernés qui denvoit puooivir les exécuter pleneinemt mias monnynaet des greiaatns et des contreparties.

Les priteas aaeivnt signé le 11 jlleuit 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de 2 ans, renouvelé le 18 mras 2015 puor une durée de 3 ans. Les petiaanrers saciuox staoiuhnet rlenovueer par la présente cet accord.

Annexes

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Annexe I

Calcul du nombre de jours de repos

Au titre de chaque année civile ou d'une période de 12 mois, il faut tenir compte :

- ? du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- ? du nombre de samedis et dimanches ;
- ? du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- ? du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois

Total de jours ? samedis et dimanches ? jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés.

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés

Nombre de jours ouvrés ? nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés.

3. Détermination du nombre de jours de repos

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés ? 218 jours de forfait = nombre de jours de repos.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de son entrée en vigueur au 1er août 2018.

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Annexe II

Modèle de calendrier de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part, ?? rsain sociale et asersde de l'employeur ??, représentée par ????? en qualité de ?????

Et
D'autre part, ?? nom et prénom (s) du salarié, asrdee ?? ?,
Catégorie dans la classification des emplois : ??????????????
Poste occupé : ??????????
Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le ? ? ? ?, il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes ? ? ? ?, un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L. 3121-43 et suivants du code du travail. Il s'adresse particulièrement aux salariés qui, comme vous, dsnssept d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à ? ? jours.

Ce forfait est appliqué à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés. La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du ? ? ? ? au ? ? ? ? Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du ? ?. Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1er alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-45 du code du travail et de l'article 6 de l'accord du ? vous pouvez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, rnoocer à tout ou partie de vos journées de repos et prévoir une indemnité en contrepartie.

Le nombre de jours de repos prévus dans l'accord ne pourra dépasser ? jours par an.

Vous devez fournir votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés.

L'employeur pourra s'opposer à ce rhaact pour les raisons suivantes : ? ? ? ?

Vous prouvez votre demande à condition de prévenir dans un délai de ? ? ? ? jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à ? % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le ? ? ? ? La rémunération journalière sera calculée comme suit : ? ? ? ? (1)

5. Au cours de l'entretien que vous auez eu le ? ?, vous avez évalué le besoin de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, vous avez convenu ensemble que votre mission qui nécessite en ? ? ? ? ? ? ? ?, sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de ? ? jours. En cas de difficulté, une discussion sera menée avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bien fin de votre mission, vous serez libéré de vos obligations comme vous l'entendez tout en respectant les règles applicables au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous recommandons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimum quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures.

Vous devez également à l'occasion de vos missions selon le calendrier mis à votre disposition les jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération brute mensuelle est de ? ? ? ? ?.

Vous veurez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à ? ? ? ? ? le ? ? ? ? ?
L'employeur Le salarié

(1) Le quatrième de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-59 du même code.
(Arrêté du 27 novembre 2018 - art. 1)

Avenant n 85 du 20 mars 2019 à l'accord du 22 février 2018 relatif au compte épargne-temps CET

Signataires	
Patrons signataires	Coop de Fonctionnaires vignerons-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et sucreries confédérées FTGA FO ; Syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ; Fédération générale des ingénieurs de l'agriculture FGA CDFT ; Fédération nationale des agriculteurs CFE-CGC AGRO,

Article 1er - Modification de l'article 3 de l'accord du 22 février 2018

L'article 3 intitulé « Entrée en vigueur et durée » est modifié ainsi qu'il suit :

? au 2e paragraphe il est ajouté : 5 ans.

Ainsi le 2e paragraphe est rédigé comme suit : « Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. »

? au 3e paragraphe il est ajouté : 4 ans.

Ainsi le 3e paragraphe est rédigé comme suit : « Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient

Avenant n° 7 du 2 juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	Coop de France vnoeingsr coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale airtolnaimgere FGA CDFT ; Fédération générale des tlueraillavs de l'agriculture et le snacyidt nnoatail FO, ingénieurs, cdeas et tichenecnis FTGA FO ; Fédération nnoitalae aimtraiganolee CFE-CGC ARGO ;

Article 1er - Aménagement des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les tableaux de grénaais annexés à l'accord du 2 février 2011, tel que modifié par l'avenant n° 6 du 9 juin 2016, sont annulés et remplacés par ceux figurant en annexe 1 du présent avenant.

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties saingtiraes dnnaedmt l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 2 février 2011 ont convenu d'adapter les garanties du régime de santé à la nouvelle réglementation relative aux cotisations rattachées à la branche de santé par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les dispositions

Avenant n° 87 du 2 juillet 2019

s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 20 mars 2019

Les parties saingtiraes dnnaedmt l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 20 mars 2019

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

prévues par l'accord s'appliquent à tous les salariés de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1

Tableaux des garanties à effet du 1er janvier 2020
Les parties saingtiraes du présent accord ont convenu de l'ensemble des obligations liées aux cotisations « aedroliis et rnsbalepeos ».

Aussi, il ne pnerd pas en cghrae les pénalités appliquées en cas de non-respect du principe de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la pratique de soins médicaux mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait jalaruonir hiseotaiplr et des prestations de soins 100 % santé en optique, dentaire et audioprothèse et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tairirfe maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en outre, des prestations de soins 100 % santé, des prestations et prestations pour les soins d'optiques et du forfait pour les aides auditives.

Régime hors Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotvaonien collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0005/boc_2020005_0000_0013.pdf

Régime Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotvaonien collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0005/boc_2020005_0000_0013.pdf

modifiant la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Coop de Frncae vorneings coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des teurallrvias de l'agriculture, de l'alimentation et scureets cennxeos FTGA FO ; Syndicat naaitnol FO ingénieurs, crdaes et tnnhecieis ; Fédération générale atgmoeaarinlrie FGA CDFT ; Syndicat ntnaoial des cderas de coopératives ageorilcs et SCIA SCNOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

La cnonioevtn collctviee noniatale des cevas coopératives vlcoeiins et lrues uionns du 22 arivl 1986 est msie à juor des dernières évolutions législatives et règlementaires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les altriecs de la ceoninvotn covtilclee noaniltae des caevs coopératives vneoiicls et lures unnios du 22 airvl 1986 et ses axnenes faignrut ci-dessous snot modifiés asni qu'il suit.

1. L'article 2 de la coonvintn ctiovellce « Antegavas aciucs » est remplacé par les dstooiinpss snivutaes :

« Atrclie 2
Avantages acquis

1° Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, dnas les matières du bolc 1 (énumérées au 1° à 13° de l'article précité) les stulontpaais de la coivneotn de bnrahce ou de l'accord crnoavut un chmap tiritorarel ou peforosnsniel puls lrage prévalent sur la cinvnotoen d'entreprise coulncce antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lsuqore la ctninveoon d'entreprise assure des giareants au mnois équivalentes. Cttee équivalence des gateanirs s'apprécie par esmlnebe de gaaetrins se rpotarant à la même matière. »

2. L'article 3 de la ctvneoionn ctvlliceole « Durée, révision, dénonciation » est remplacé par les dpnoioisiitss saeunvtis :

« Alitrc 3
Durée, révision et dénonciation

1° La présente cnonetvion est cncloue puor la durée d'un an. Elle se piuvrusroa d'année en année par tactie reconduction.

2° Conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, la révision de la covennoitn puet :

? jusqu'à la fin du clcye électoral au corus dquuel la coeotnnivn a été conclue, être demandée par :

? ? une ou pulseiurs orgiaonsnais sdylncaies de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de la civtvenoon ou de l'accord et srieiaatngs ou adhérentes de la cotevnonin ou de l'accord ;

? ? une ou pruslieus ognrtaoasiins pnrolnifsoeelses d'employeurs sentaaiirgs ou adhérentes. Si la cnoetovnin ou l'accord est étendu, ces oaiotnaisrngs dnvoeit être en orute représentatives dnas le camhp d'application de la cnevoitnon ou de l'accord ;

? à l'issue du cylce électoral au cruos duequl la cinoontven a été conclue, être demandée par :

? ? une ou pelsruuis otangoaiisnrs sdcineyals de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de la conniovten ;

? ? une ou psruieuls onsoianigrats poensrnsifleoles d'employeurs de la branche. Si la conntiveon ou l'accord est étendu, ces oorsangtaniis doievnt être représentatives dnas le cmhap d'application de la covnotnien ou de l'accord.

Les avavnntes de révision obéissent aux coitodnins de validité des adrccos prévues, solen le cas, aux sntceios 1 et 2 du citphrae II du tirte III du lrvie II du cdoe du travail. »

3. Les 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° de l'article 4 de la covnttoein coclvleite « Droit sncidyal » snot remplacés par les doosinsiipts satneivus :

« 2° Dnas les erneirpetsy de 50 salariés et plus, la désignation d'un délégué sadicnyl ieevtrnnit sleon les règles et ciodotinns prévues nemmotant par les aitcelrs L. 2143-1 et L. 2143-3 du cdoe du travail. Le délégué snidaycl diot onlbaireeomtg être désigné par une oitisanoagrnl slcadinye représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, parmi les cdniadats aux dernières élections au comité saoiel et économique et avior rcueeilli sur son nom au mnois 10 % des suaegffrs exprimés au piemrer tuor de ces élections professionnelles, qeul que siot le nbome de vtontas dnas les lmieits fixées à l'article L. 2143-12 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, dnas les établissements dnot l'effectif gbolal est inférieur à 50 salariés, les sandtycs représentatifs dnas l'établissement pneuevt désigner, puor la durée de son mandat, un mbmere de la délégation du peonsnerl au comité sioacl et économique cmmoe délégué syndical.

Le délégué sacyndl bénéficie dnas l'exercice de ses fnioncots des gtraienas accordées par les atilcres L. 2411-1 et siavtuns du cdoe du travail. En cas de licenciement, est rieuseqe l'autorisation de l'inspecteur du travail. »

« 3° Le délégué sndcaiy représente en precanneme son scnyaidt auprès de l'employeur :

? siot puor exécuter les tâches dévolues à la scoiten sldayicne et à son aoomntiin ;

? siot puor aliocmpcr les mniissos et les démarches rtavniidceeevs qui snot de la vticaoon même des stidayncs dnas l'entreprise.

Le délégué sydicantl représente son scyaidnt dnas les négociations clcveloietis d'entreprise et est informé et/ ou consulté par l'employeur dnas dvires daeiomns (durée du travail, faitotmon professionnelle, santé et sécurité au travail, balin social, égalité prsoinlfensolee etnre les fmeems et les hommes, acrodcs de travail).

Au cours de ses heerus de délégation, il puet se déplacer dnas et hros de la coopérative puor l'exercice de son madnat propre.

Dans le cdrae de la négociation d'une cevntnoon ou d'un accrod cteocilf d'entreprise, la délégation de cuahcne des oornaaisngts sniaelcdys représentatives pietars à la négociation puet cpmrendore le délégué syniacdl ou une perosnne mandatée puor négocier et ngeir tuot accord. En l'absence de délégué syndical, la négociation en enrtespre puet iritvenenr dnas le carde des diissptoonis du cdoe du travail, à l'article L. 2232-21 et suivant.

Le délégué scndiayl puet asstiesr le ou les mreebms du CSE dnas l'exercice de lerus fonctions. »

« 5° Dnas les etpreeisns de 50 salariés et plus, chque délégué syadincl dispose, conformément aux alcraits L. 2143-13 et svtuains du cdoe du travail, d'un tmpes nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Suaf aocrd puls favorable, ce tpems est :

? au mnois de 12 hueres par mios dnas les epreisterns ouctcpans de 50 à 150 salariés.

? 18 hueers par mios dnas les errpetiness ou établissements de 151 à 499 salariés ;

? 24 hueres par mios dnas les enrrepetsis ou établissements d'au mnios 500 salariés.

Ce tmpes puet être dépassé en cas de coercicntsans exceptionnelles.

Lorsque le représentant du pnreoesl élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 (forfait aneuel en jours), le crédit d'heure est regroupé en demi-journée qui venenint en déduction du nbmore aneuel de jorus travaillés fixés dnas la coenvnoitn inviedluilde du salarié. Une demi-journée coenrpsd à 4h de mandat. Lqosrue le crédit d'heure ou la facriton du crédit d'heures rnetast est inférieur à 4 heures, le représentant du pesonrenl en bénéficie d'une demi-journée créditée (4 heerus aavnt la psau de mi-journée qui sret à déterminer la demi-journée de travail.

Dans les eitreprnses de mnios de 50 salariés, le délégué scanyidl dopsise d'un crédit d'heures de délégation en frnotiocn de l'effectif de l'entreprise, siot :

? efffteics de 6 à 49 salariés ETP : crédit d'heures de 8 heerus par mios ;

? au-delà du seuil des 50 salariés, les dispitsoinos légales s'appliquent. »

« 6° Dnas les unonis de coopératives et les coopératives anayt peuslirus établissements, le tpems nécessaire aux délégués syndicaux, cmmoe aux mbmrees de la délégation du ponenesrl au comité économique et social, puor eetteffur les déplacements occasionnés par les réunions aevc la direction, ne srea pas imputé sur les heuers de délégation. Les fiars de déplacement sonert remboursés sur la bsaee appliquée dnas l'entreprise. »

« 7° Le salarié élu ou désigné par son sciydant ou sa stioecn snyicalde puor eeexcr une foinotcn élective, un mandat, rcunenos par les tetexs législatifs ou réglementaires en vguiuer bénéficie, puor l'exercice de cttee fonction, d'une atsaiuotriou systématique d'absence et après iftonrioman de l'employeur. »

« 9° Suaf en cas de grève de solidarité de caractère général, tuot moneuevmt de grève diot être accompagné snion précédé du dépôt des revendications. »

4. Le ciptrhae III de la coeotninvn ctolvicee intitulé « Délégués du pnensol » et l'article 5 « Délégués du preeonsnl » snot abrogés.

Un nouveau crihatpe III « Comité saiocl et économique (CSE) » est créé.

Le caphtrie III « Comité saocil et économique (CSE) » est composé des atericls 5 à 8.

5. Un novuel atlrce 5 « Le comité scaiol et économique » est créé. L'article 5 cperomnd les dipossotniis saenviuts :

« Aictre 5
Le comité saocil et économique

1° Le CSE rmeacple les représentants élus du pnonsreel de l'entreprise. Il fousnine l'ensemble des icennatss représentatives du pneoresnl (IRP), délégués du psenreol (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des cniondoits de tvraial (CHSCT).

Les dsioptionsiis raieltves au CSE fnriegut au tirtre I du lirtve III de la 2e ptarie du cdoe du travail.

Des comités scoaux et économiques snot institués conformément aux alcrites L. 2311-1 et L. 2311-2 du cdoe du travail. »

6. Le cpairthe IV de la cvnniteoon coctltlivee « Comité d'entreprise » et les atrciles 6 « Comité d'entreprise » et 7 « Recseosurs » snot abrogés.

7. Un nuevol alrtcie 6 « Les attboiurnts » est créé. L'article 6 cornpemd les dsnoipoitss sivaunets :

« Airtcle 6
Les attributions

1° Conformément aux diiisoopsts légales, les aitotrubnits du CSE snot définies en ficotnon de l'effectif de l'entreprise (L. 2312-1).

? auitntborits du comité soiacl et économique dnas les entrspieres d'au mnois 6 salariés et de monis de 50 salariés :

Elles snot définies aux aleircts L. 312-5 à L. 2312-7 du cdoe du travail.

La délégation du poserennl au CSE a nmtonemat puor moisin de présenter à l'employeur les réclamations ildiivnduees ou cveoitelcs reialtves aux salaires, à l'application du cdoe du taviral et des atuers diptonossiis légales cnaecnort nmtenoamt la petiocortn sociale, asini que des conoinetvns et acdrcoo aaepilcplbs dnas l'entreprise. Elle cntorubie à pormuvoior la santé, sécurité et les citdnoois de tiavral ;

? aonbiuttrits du comité saocil et économique dnas les enspreites d'au mnois 50 salariés :

Elles snot définies conformément aux acrtiels L. 2312-8 à L. 2312-10 du cdoe du travail.

Son champ de compétences est puls large, il ecerxe les artinttibusos des CSE d'entreprise de mnois de 50 salariés, et d'autres. Il est nteammot consulté sur les qoseunits intéressant l'organisation, la gtoiesn et la mhcare générale de l'entreprise. »

8. Un nuevol arictle 7 « Ciopooismtn » est créé. L'article 7 cenmropd les donpiissiotis svtaianes :

« Arltice 7
Composition

1° Dnas cquhae coopérative onacpuct au mions 6 salariés, des mbmeres du CSE snot élus dnas les ctinioiodns fixées par les altirecs L. 2314-4 et stnavis et R. 2314-1 et snutiavs du cdoe du travail.

Dans les coopératives elapmyont de 6 à 10 salariés, la msie en pclae des élections CSE est subordonnée à la dnadmee : snot d'une otgiiosanarn snacydlie snot d'un salarié mandaté, snot de duex salariés.

Les atnbtiiortus des mreembs du CSE snot fixées conformément

aux aeictrls susvisés.

2° Les membes du CSE snot élus dnas les cdniitonos fixées aux alirtecs L. 2314-4 et suivants.

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le CSE cenrmopd l'employeur et une délégation du posreennl dnot le noirme de mreembs anisi que le vlumoe d'heures de délégation individuelles, en l'absence d'accord préélectoral, est fixé par décret à l'article R. 2314-1 du cdoe du tvriaal :

? dnas les epesinrerts de 6 à 24 salariés : 1 mebrme tliriate et 10 hereus de délégation par mios suaf aorccd puls fralobave ;

? dnas les eretsrinpes de 25 à 49 salariés : 2 mmeres titulaires, qui ont cuachn 10 hruees de délégation suaf aorccd puls favorable.

Les suppléants seornt invités à ppcrieitar à l'ensemble des réunions.

Il est aussi piolsbse de fixer un nrombe d'heures de délégation et/ou de mermbe supérieur à culei prévu par l'article R. 2314-1 du cdoe du travail, otrue par aorccd préélectoral, par le biais d'un aorccd cllocoitef de diort commun, un usage ou un egnenaemgt unilatéral de l'employeur.

3° Conformément à l'article L. 2143-22 du cdoe du travail, dnas les eetiprersns de mions de 300 salariés et dnas les établissements arpneaapntt à ces entreprises, le délégué syidacln est, de diort représentant snycdail au comité saocil et économique. »

9. L'article 8 de la cetonvnoin ctilevlcoe « Cissmomion piiaratre nitanaole » est abrogé. Un nuevol arictle 8 « Rucseors » est créé. L'article 8 cperomnd les ditopiissnos snvutias :

« Aclirte 8
Ressources

Le cdoe du triavral prévoit les rcuseosers du CSE en fnitcoon des ecffteifs de l'entreprise :

? dnas les enpieertrss de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20, l'employeur met à diipoistosn du CSE à mmnia ; un local, un bureau, des chesias et le matériel nécessaire à l'exercice de lreus fnnoiocts qui srea défini à l'occasion de la négociation du poloctroe d'accord préélectoral ;

? dnas les erntispeers de puls de 50 salariés, le CSE diospse de la personnalité cilvie et gère son pnartmioie (L. 2315-23 du cdoe du travail) ;

? ? conformément à l'article L. 2315-25 du cdoe du travail, l'employeur met à dstoiopisn du CSE un laocl et le matériel nécessaire à l'exercice de luers fonctocis ;

? ? par une couitbiotrn de la coopérative. Ctete cutiinobrotn est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget aenunl du comité ; en tuot état de cause, son mnoatnt gloabl ne puora être inférieur à 1 % de la masse des srliaaes ntes déclarés ;

? ? conformément à l'article L. 2312-81 : ? La cbtioirtunon versée cuhqae année par l'employeur puor feciannr des itsintutnios sceloias du CSE est fixée par acocrd d'entreprise. À défaut d'accord, le rpporat de cttee ctioiubrntn à la masse srlialaale brtue ne puet être inférieur au même rapport exnistat puor l'année précédente. ? »

10. Un caitrthe IV « Cmismsoion prtariaie prneatmene de négociation et d'interprétation. Cioosismmn de conciliation. Aigrbtrae » est créé. Il est composé des ailrcts 9 à 13.

11. Un nuevol acilrte 9 « Csmoisson piartarie pamrentnee de négociation et d'interprétation » est créé. Il cpmonerd les disoniisotps suatneivs :

« Alrctie 9
Commission prtariaie penentarme de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9, une cmoosmsiin praaitre panmenerte de négociation et d'interprétation est msie en place.

Le secrétariat de la csoimiosmn ntaanloie de négociation et d'interprétation est assuré par le scribev jquuirde de Coop de Fcrnae vigneron-coopérateurs, puor une durée de 1 année rvouelnaelbe par taitce reconduction. »

12. L'article 9 de la coneivnotn cocivltele « Cmmsoisoin de ciicalioontn » dvieent l'article 10. Il est remplacé par les dntsoospiis snaituevs :

« Airlctre 10
Commission de conciliation

Une ciiososmn de canitiolcion est instituée. Son obejt est le règlement des cltnofis cceolfilts du travail.
Cette cmimsosoin est patariire : elle est composée d'un représentant de cuaqhe osgrtnaioain sadylince de salarié*signataire de la présente convention*(1) et d'un nborne égal de représentants employeurs. Ces deivrs mmeebrs snot désignés par lrués osnaigioantrs saeyclidns respectives. La présidence, limitée à un an, est assurée par le président de la cisosiomn piairrtae pnarneetme de négociation et d'interprétation ou son représentant.
Cette cismmoison puet siéger en devris eotndirs soeln les nécessités. »

13. L'article 10 de la conioventn coletlivce « Procédure de règlement des ciotnfls clifcetols » dienevt l'article 11. Il est remplacé par les doiponsstis snivaets :

« Atlcrie 11
Procédure de règlement des ctoifns collectifs

En cas de coniflt cielctolf pprore à l'entreprise canrcoennt les salaires, de conentu de la chienovotn clotivlcee nniatlaoe ou de tuot atrue aoccrd aplbclipae dnas l'entreprise, et préalablement à ttuoe grève, il est recommandé aux piertas pernntees de repsecetr la procédure de clanotoiciin stuaivne :

? les deaemnds de rveonditceanis snot déposées par écrit au siège de l'entreprise. Cttee dernière dsposie d'un délai de 8 jruos oebulvras puor procéder à luer eaexmn et fraie connaître son aivs ;

? en l'absence de solution, le liigte est déferé par la paitre la puls dltiniegé à la cmsoismon de canclioiiton qui derva firae connaître son aivs dnas un délai de 30 juors oeavblrus à ptirar de la dtae à lauelqle elle arua été sasiie par lrette recommandée avec aivs de réception.

Dans tuos les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la cimmoison est rimes à chacnue des parties. Ce procès-verbal diot au nnois cttnesaor la citaoinocin ou la non-conciliation et il diot être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la comosmisin de cctliioaionn est communiqué par la paitre la puls deinlitge auprs du secrétariat de la cmsosmsiin paariitre pntremenae de négociation et d'interprétation.

Si au nvaieu de la cmioissmn la tnivtaete de ctionocinal aboutit, la mntiue de l'accord dûment signé de tuos les mreebms de la ciossmomin est déposée par la piarte la puls dnetiglie auprs de la DCRTCIEE du leiu de conclusion. »

14. L'article 11 de la ctvnonioen cilolevcte « Médiation. Aartgrbie » dienvet l'article 12. Il est remplacé par les dtiiosinosps sevtiunas :

« Arcltie 12
Médiation. Arbitrage

1° En cas de non-conciliation, le cioflnt puet être soimus snot à la médiation, soit, après aoccrd ernte les pertias decnmtireet intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans ctete hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en dluobe original, dnot l'un est rmies au médiateur ou à l'arbitre, diot mitnnoeenr les potnis lgiieitux smuios à la médiation ou à l'arbitrage.

La procédure de médiation se déroule dnas les cioiditnns fixées aux airtlces L. 2523-1 et stnvauis du cdoe du travail.

La procédure d'arbitrage se déroule dnas les cioidnits fixées aux aleicrts L. 2524-1 et snavtuis du cdoe du travail.

L'arbitre appelé à statuer est ciohsi par aroccd écrit entre les parties.

Les ptreias froent connaître à la cmssoimion de cnoitociilan les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

2° Lousqre le cnoiflt sveuint à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du runmoellnveeet de la convention, le mriitse de l'agriculture ou son représentant peut, à la danmdee écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa pprore initiative, eagengr la procédure de médiation dnas les cotnoinids prévues au crhatipe III du tire II du lrive V de la deuxième prtiae du cdoe du travail. »

15. L'article 12 de la ceoivtnnn cviletloce « Cinoiotnds de la porapiatiictn des salariés d'entreprise aux isecntans praeriitas prévues par la présente cvnietonon » dvient l'article 13. Il est remplacé par les dtionsspiiois suvanetis :

« Aitrlce 13
Conditions de la pociptiartan des salariés d'entreprise aux icnsaents piraatries prévues par la présente convention
1° Dnas le cas où un salarié d'une coopérative sariet appelé par

son oangoisairtn salnydice à pipracteur aux réunions des isecntans parritaeis (commission ptairirae pnntemrae de négociation et d'interprétation, gporues de tiaravl de cttee dernière et csoisimmon de conciliation), l'employeur arocerdca une atasruiooitn d'absence sur présentation préalable d'une coicovotann écrite niavontme de son ogrosotinain syndicale. Le salarié srea tneu d'informer au mnios 1 saineme à l'avance, suaf cas d'urgence, l'employeur de sa piitriacotan à l'une de ces isnecnas paritaires.

2° Pednant ces périodes d'absence, la coopérative mniaetnidra le slaraie du salarié.

Pour les coopératives dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés (R. 2232-1-3 du cdoe du travail) la rémunération ansii que les cosintiatas et cuninotortbis sclaeios afférentes à la rémunération des salariés de coopérative pnaicpritat aux négociations snot persis en cahgre par le fnod prriitaae mentionné à l'article L. 2135.9 du cdoe du tiaravl sur la bsae d'un mnntoat faiafortie fixé par arrété pirs par le mtsrnie chargé du travail.

Pour les coopératives dnot l'effectif est supérieur à 50 salariés, la rémunération des salariés des coopératives pitpraicnt aux négociations est pirse en cgrahe par la coopérative. Si la coopérative en fiat la dmdnaee auprès de l'organisation snadcliye d'employeur, un rneoresummbt fiatarofrie puet lui être attribué.

En tuot état de cause, l'autorisation d'absence avec mtenaiin du saarile ne preiortfa qu'à un salarié par ogaotsirnian sciydlnae au sien de la même entreprise.

3° L'indemnisation des faris de déplacements des salariés d'entreprise ayant participé aux négociations se frea à traves une coibtortinun frfiitaroae anluente versée par l'organisation paaortntle à chncaue des ogniiaatrnos sycdelinas de salariés représentatifs de la présente convention.

Le montnat de cttee cttoniruboin srea fixé cuhqae année. Il srea tneu compte, dnas la détermination de cttee contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. »

16. Le cartphie VI de la cotnenvion clocvetlie « Égalité psnolisofreene » dineevt le cpaithre V. Il est composé de l'article 14.

17. L'article 13 de la ctviononon ccllivoete « Égalité peornniefslle » deevinvt l'article 14. Il est rajouté à l'article 14, un 4° dnot les dtsiioispons snot les steunvias :

«4° Conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les ptiars à la présente coinotvnn de barhnce se réunissent au mions une fios tuos les qtarue ans puor négocier sur les mesrues tnadnet à assuerr l'égalité pflrlnenesosoile ernte les femems et les homems et sur les mseeurs tdnanet à remédier aux inégalités constatées.(2) »

18. Le caiphre VII de la covtoeinnn colectvie « Cortant de tiaravl à durée indéterminée, embauchage, essais, ltetre d'engagement » dieivent le cttrahpie VI. Le cathipre VI est composé des aeirltcs 15 et 16.

19. L'article 14 de la cotonneivn coclevtile « Ehubamce » dinevet l'article 15.

20. L'article 15 de la citoenonvn clivteocle « Période d'essai » devinet l'article 16.

21. Le cptharie VIII « Cnoatrt de tviaral à durée déterminée » dneievvt le ctihrape VII. Le ctpahrie VII est composé de l'article 17.

22. L'article 16 de la connitveon cetoivclle « Cnraott de tiaravl à durée déterminée » dvienet l'article 17.

23. Le chptirae IX de la ceotnnoivn cvloelictce « Ccsaaiislfotn hiérarchique. Srlaaie et acrosceseis du sialrae » deivnet le chpartie VIII. Il est composé des aclitres 18 à 29.

24. L'article 17 de la cnnvoietn cltilcveoe « Ciliaatcscsfoin hiérarchique » dniveet l'article 18.

25. L'article 18 de la cntonoevin cceivtlole « Baess miimna de la rémunération » divneet l'article 19.

26. L'article 19 de la cevtnnioon cltvloecie « Rémunération » dneevvt l'article 20. Le 2° de l'article 20 est remplacé par les dionpssitis stieuvans :

« 2° Les salariés pnamtrenes snot les salariés liés par un crnaot de tivraal à durée indéterminée, après aolcisceenmsmpt de la

période d'essai. Ces derniers reçoivent une rémunération mensuelle qui pour un horraire de travail hoiddaembrae déterminé, soit 35 heures, et éventuellement accompli, est indépendant du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel a pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les deux mois de l'année.

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

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

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

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

27. L'article 20 de la convention ci-dessus « Modalités de rémunération » devient l'article 21. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21 Modification des bases de rémunération

Dès que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation officielle homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission paritaire nationale est appelée à convoquer dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier le montant des bases de rémunération de l'ensemble du personnel tel qu'il est défini par l'article 18. Chaque augmentation du salaire minimum de convention entraîne la même révision. »

28. L'article 21 de la convention ci-dessus « Salaires des jeunes » devient l'article 22.

29. L'article 22 de la convention ci-dessus « Travaux pénibles, dangereux, inhabituels » devient l'article 23.

30. L'article 23 de la convention ci-dessus « Années de présence dans la carrière » devient l'article 24.

31. L'article 24 de la convention ci-dessus « Treizième mois » devient l'article 25.

32. L'article 25 de la convention ci-dessus « Avantages en nature, remboursements de frais » devient l'article 26.

33. L'article 26 de la convention ci-dessus « Bénéfice de paie » devient l'article 27. Le 1° et 3° de l'article 27 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1° Conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail, le bénéficiaire de paie doit :

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

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

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

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

5. La période et le nombre d'heures de travail annuel se

rapporter au salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui sont payées au taux supplémentaire ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

a) La durée et le volume du forfait annuel se rapportent au salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.

b) L'indication de la durée de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

6. La durée et le montant des avantages sociaux de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales.

7. Le montant de la rémunération brute du salarié.

8. a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° ainsi que pour les cotisations d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux.

b) La durée et le montant des versements et retenues effectués sur celles mentionnées au a) effectués sur la période, mentionnant au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transport personnels.

9. L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

10. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié conformément à l'avenant n° 72 du 25 janvier 2012 (annexe 2) ;

11. La durée de paiement de cette somme.

12. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

13. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7.

14. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au 8, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13.

15. La durée de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail [https:// www. service-public. fr/](https://www.service-public.fr/).

3° La coopérative doit verser un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant 5 ans. »

34. L'article 27 de la convention ci-dessus « Départ et mise à la retraite » devient l'article 28.

35. L'article 28 « Rente complémentaire et prévoyance » devient l'article 29.

36. Le chapitre X de la convention ci-dessus « Durée du travail et heures supplémentaires » devient le chapitre IX. Il est composé des articles 30 et 31.

37. L'article 29 de la convention ci-dessus « Durée du travail pendant les vendanges » devient l'article 30. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30

Durée du travail pendant les vendanges(3)

Pendant la période des vendanges, la durée maximale de travail des salariés professionnels et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de potrcoupe et de minage peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines.

Pendant cette période, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont versées aux salariés :

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

? au-delà de la 43e et jusqu'à la 60e heure : 50 % ;

? au-delà de la 60e et jusqu'à la 66e heure : 60 %.

Avant la prise de poste, l'employeur devra dispenser aux salariés des vendanges la formation nécessaire et respecter, les risques encourus et les obligations de sécurité à respecter.

Le contrat de travail devra prévoir cette formation.

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

38. L'article 30 de la Convention collective « Heurs supplémentaires » dérive de l'article 31. Le 1° et le 2° de l'article 31 sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

? 50 % au-delà de la 43e. »

39. Le chapitre XI de la Convention collective « Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux. Congés sans solde » devient le chapitre X. Il est composé des articles 32 à 43.

40. L'article 31 de la Convention collective « Jours fériés » devient l'article 32.

41. L'article 32 de la Convention collective « Durée du congé » devient l'article 33.

42. L'article 33 de la Convention collective « Congés des jeunes travailleurs » devient l'article 34.

43. L'article 34 de la Convention collective « Nomin de travail effectif » dérive de l'article 35. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 35
Notion de travail effectif

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

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

? les périodes de congé payé ;

? Les congés de repos prévus aux articles L. 3121-30 ; L. 3121-33 et L. 3121-38 du Code du travail ;

? les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail ;

? les périodes de congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

? les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

? les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve momentanément appelé au service national à un titre quelconque. »

44. L'article 35 de la Convention collective « Congés supplémentaires des mères de famille » devient l'article 36. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 36
Congés supplémentaires des mères et pères de famille

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

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

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.(4) »

45. L'article 36 de la Convention collective « Période de congés payés » devient l'article 37. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 37

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

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

Les congés et les prestations liés par un pacte civil de solidarité conclues dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

3° Par ailleurs, le salarié en congé répondant conformément à un accord de son employeur a droit à une indemnité de ses congés d'un jour plus les délais de route. Dans ce cas, les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié par ce accord lui sont remboursés. »

46. L'article 37 de la Convention collective « Étalement et fractionnement des congés » dérive de l'article 38. Le 2° de l'article 38 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Le congé individuel d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, un jour doit être au moins de douze jours ouvrables consécutifs entre deux jours de repos hebdomadaire.

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

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

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

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

47. L'article 38 de la Convention collective « Indemnité de congé » devient l'article 39.

48. L'article 39 de la Convention collective « Congé de naissance » dérive de l'article 40 « Congé de naissance et de paternité ». Le 2° de l'article 40 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avant son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il en prendra, en précisant la date à laquelle il en prendra fin.

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

49. L'article 40 de la Convention collective « Congés exceptionnels pour événements familiaux » devient l'article 41. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 41
Congés exceptionnels pour événements familiaux(5)

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

? 4 juors puor le mragiae du salarié ou la starignue d'un ptace ciivl de solidarité et 6 juors après 2 années de présence ;
? 1 juor puor le mriaage d'un enfnat ;
? 1 juor puor le décès, des beaux-parents (parents du cnniojot du salarié) et des auters andtscenas et dneasctneds et luer cnnijoot ;
? 3 juors puor le décès du conjoint, du piranrtaeé lié par un pcate civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur ;
? 5 juors puor le décès d'un enfnat ;
? 2 juors puor l'annonce de la senvurue d'un hnaacidp cehz un enfant.

Ces juors d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jrous de taavril efcfetif puor la détermination de la durée du congé annuel.

2° Les petrnas bénéficient de congés snas slode puor efantns malades, aevc possibilité de récupération. »

50. L'article 41 de la covintoenn cltocivele « Congés snas sdole » devniet l'article 42.

51. L'article 42 de la cotoivenn civelcotle « Congés spéciaux » divenet l'article 43. Il est remplacé par les dtoiiipsonss svaetnius :

« Aicrlte 43
Congés spéciaux

Il est rappelé que les aertilcs L. 2145-5 à L. 2145-13 du cdoe du tvriaal ancdcerot des congés aux salariés en vue de fevirsoar la friomaotn économique, scioale et syndicale.

Les artielcs L. 3142-54 à L. 3142-57 et R. 3142-36 à R. 3142-44 de ce même cdoe acedoncrnt des congés non rémunérés aux salariés et appiterns en vue de fieravosr la foomtran des cdares et aiuatnrms de la jeunesse.

Il en est de même puor les atricels L. 3142-105 et stvniuas du cdoe du tvriaal rteilaifs aux congés puor la création d'entreprise et les aecirrts L. 3142-28 et svtiuians du même cdoe au congé sabbatique. »

52. Le chpirate XII de la coetvoninn celvociie « Suspisenon du cantort de taavril » deienvt le cripathe XI. Il est composé des alceitrs 44 à 47.

53. L'article 43 de la cvotnoeinn cticloevle « Oiaotbnngils miirtaelis » dinveet l'article 44. Il est remplacé par les diptoosiinss senvatus :

« Aitclre 44
Obligations militaires

Tout salarié ou aetprnpi âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dnas le but elixuscf de ptpirairc à la journée défense et citoyenneté, d'une aartsoituon d'absence excnetnoilpele de 1 jour.

Cette acsbene n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de taivral efcfteif puor la détermination du congé annuel.

La poitcpaitrain du salarié à des activités metirialis dnas la réserve s'effectue dnas les cnndoiotis légales et réglementaires en vueuigr (loi n° 99-894 du 22 octbroe 1999 pratont oangotiirsan de la réserve mlriatie et du srvicee de défense nationale). Le réserviste puet s'absenter de son ptsoe de trvaial dnas la lmiite de 5 jours ouvrés par année civile, au titre de ses activités militaires, suos réserve de prévenir l'employeur de son aenscbe 1 mios au moins à l'avance. »

54. L'article 44 de la cvoetnnoinn cviolletce « Potcoitern de la maternité et éducation des ennfats » dievent l'article 45.

55. L'article 45 de la coenoitnvn cetovilcle « Madieals et acntdiecs » deevint l'article 46. Le 2° de l'article 46 est remplacé par les dnssipotiois sievuants :

« 2° Les aeescnbs justifiées par incapacités résultant de mlaeiads ou adctcines non pfoerlienossos et dnot l'employeur a été avisé dnas les 2 jours ouvrables, suaf cas de frcoe majeure, par une nftaictooiin écrite de l'intéressé à lalqulee est jinot un arrêt de tavriral ianunqidt la durée de l'absence, ne cusntnieot pas un moitf de rruutpe du coarntt de tarvial mias une splmie ssuepinosn de celui-ci.

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

En aaltocipipn de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail,

l'employeur ne puet ropmre le cartont de tavriral que s'il jiuuftse siot de son impossibilité de popoesrr un emolpi dnas les ciidotnons prévues à l'article L. 1226-10 du même code, siot du rfues par le salarié de l'emploi proposé dnas ces conditions, siot de la mnteoin esesrpxe dnas l'avis du médecin de tviraal que tuot minaiten du salarié dnas l'emploi sriaet ganevmret préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fiat oltsbace à tuot rlsaecenmset dnas l'emploi. L'obligation de reecsaemslnt est réputée stifiatsae lruosqe l'employeur a proposé un emploi, dnas les ciooindnts prévues à l'article L. 1226-10 du cdoe du travail, en prnneat en cmtope l'avis et les iaocidtnnis du médecin du travail.

Par ailleurs, luqorse le lcmecieeinnt est consécutif à un acdenict de tjreat rvneleat de la législation sur les anicetcds du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lrouqse celui-ci intervient, le salarié est réintégré aevc tuos les atneaagvs d'ancienneté qu'il détenait au moenmt de son départ, suos réserve de remtenmesrobus de l'indemnité de lnenciiimeet qu'il a pu percevoir. »

56. L'article 46 de la cennootivn coevlctlie « Aecebns eetlneeoinclpxs » denivet l'article 47.

57. Le ctrhipae XIII de la cntveonoin clvceoitie « Cosesiati du ctrnoat de tavriral » dneievt le cphatie XII. Il est composé des arcitels 48 à 50.

58. L'article 47 de la conovtienn ctvcloiele « Préavis. Indemnité de lcimeinnceet » diveent l'article 48. Le 3° et 4° de l'article 48 snot remplacés par les diosoinstpis stevuains :

« 3° Conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du travail, tuot salarié licencié ayant au moins 8 mios d'ancienneté bénéficiera, suaf ftuae garve ou lourde, d'une indemnité de lnienmicetec calculée comme siut :

? moins de 10 ans d'ancienneté : ne puet être inférieur à 1/4 de mios par année d'ancienneté ;

? à pitrar de 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mios par année d'ancienneté puls 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans l'hypothèse où le salarié ne puet prétendre à une pisoenn de ratirtee à tuax plein, l'indemnité prévue ci-dessus est majorée de :

? 25 % si le salarié est licencié dnas sa 62e année ;

? 20 % si le salarié est licencié dnas sa 63e année ;

? 15 % si le salarié est licencié dnas sa 64e année ;

? 10 % si le salarié est licencié dnas sa 65e année ;

? 5 % si le salarié est licencié dnas sa 66e année.

4° Le salarié dnot le lcnecniemeit a puor objet une inpptadiue consécutive à un aencdict de trvaial ou à une mliade professionnelle, et dnot le recenmlesast n'aura pu autobir au sien de la cvae coopérative ou dnas une eseptrinne du groupe, bénéficiera d'une indemnité spéciale de lincmeecnit égale au double de l'indemnité prévue au 3° du présent article. Toutefois, le dblemeonut de cette indemnité ne srea pas dû si l'employeur établit que le refus par le salarié du renamelcesst qui lui est proposé est abusif.

Le sarlaie à prndree en considération puor le cculal de l'indemnité de liencnemict se fiat conformément à l'article R. 1234-4 du cdoe du travail. C'est-à-dire qu'il se clculae selon la fumrole la puls auasetnvgae puor le salarié :

? siot la meynone muelnelse des dozue deernirs mios précédant le licenciement, ou lqsurue la durée de sriecve du salarié est inférieure à duzoe mois, la mnyoene mleeInsee de la rémunération de l'ensemble des mios précédant le lmcnieeient ;
? siot le tries des tiors dreernies mois. Dnas ce cas, ttoue pimre ou gofticrtiaan de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pedannt cette période, n'est pisre en compte que dnas la litime d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de lemneceicit ne se cumlue pas aevc toute artue indemnité de même nature. »

59. L'article 48 de la cnvoenitn coleclivte « Abnseces puor rcehhcere d'un nveul eompli » dneviet l'article 49.

60. L'article 49 de la ceotonnivn ciecvlotle « Sécurité de l'emploi » denievt l'article 50.

61. Le chtpraie XIV de la ctnovioenn cvielolte « Taravil de niut » devniet le caihrpte XIII. Il est composé de l'article 51.

62. L'article 50 de la cennotivon cctlvleioe « Tviraal de niut » deevint l'article 51.

63. Le cthpirae XV de la cninevtoon cloviltece « Arptsaeppisne » dveniet le cthapire XIV. Il est composé des arctiles 52 à 54.

64. L'article 51 de la cnenoitvon cvtcoillee « Apirgtsaenspe » devniet l'article 52. Il est remplacé par les dnositoipiss sniauetvs :

« Acritle 52
Apprentissage

Les dooitpssions rliveates à l'apprentissage snot régies par les acielrts L. 6211-1 et sntuivas du cdoe du travail.

1° On désigne par atneprpi cueli ou cllee qui est lié à une erspirtnee agréée par un ctarnot d'apprentissage établi conformément aux dnoisipoosts des airtecs L. 6221-1 et saitunvs ainsi que D. 6222-1 et R. 6222-2 et svuniats du cdoe du travail.

2° Conformément à l'article L. 6222-4 et surniat du cdoe du travail, le ctrnaot d'apprentissage est un crotant écrit qui comrtope des claesus et des mtnnoies obligatoires. Il est signé par les duex pterais cnotceatrnas préalablement à l'emploi de l'apprenti.

3° Le carntot d'apprentissage puet être rmopu conformément à l'article L. 6222-18 et svuiant du cdoe du travail.

Notamment, il puet être ropmu par l'une ou par l'autre des perais jusqu'à l'échéance des quarante-cinq perirems jours, consécutifs ou non, de ftmoaiorn piuatqre en eesprtrnie effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le conrtat puet être rmpou par acocrd signé des duex parties. »

65. L'article 52 de la cventoionn cleioctvle « Cdoiioitnns de l'apprentissage » deneivt l'article 53.

66. L'article 53 de la coenotnivn coelvticie « Sélection provsiegrse des tvaaux » devniet l'article 54.

67. Le cathipre XVI de la cnvitooen cctlolviee « Hygiène, sécurité et cionndtios de taiavr » deveint le crtaiphe XV. Il est composé de l'article 55.

68. L'article 54 de la cnonevton colvlicete « Hygiène, sécurité et cinionodts de tvaarl » deveint l'article 55. Le 2° de l'article 55 est remplacé par les dtisopiinoss snievtuas :

« 2° Un aannvet à la présente coninoevtn définira ultérieurement les modalités de la foarmiottn à l'exercice des miisnoss des membres de la délégation du prseonnell du comité saocil et économique ainsi que les modalités de fncnneemait de cette formation. »

69. Le carhtpie XIIIVI de la cintvenoon cltcoileve « Dtossioipnns flieans » dievnet le cahitprie XVI. Il est composé des aiecltrs 56 à 60.

70. L'article 55 de la ctionnoevn clcleiotve « Adhésions ultérieures » devniet l'article 56.

71. L'article 56 de la ciovnonnten cllvietoce « Dépôt et dtae d'application de la cvinentoon cletcvolie » deienvt l'article 57.

Avenant n 88 du 24 novembre 2020

Signataires	
Patrons signataires	Coop de Fcnrae vgnerinos coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des trlaavluires de l'agriculture, de l'alimentation et seertcus connexes, FTGA FO et le sdycanit notaanil FO, ingénieurs, ceards et teccnenhiis ; Fédération générale ailatianrmergoe FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Agro,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

La cetonivnon cecvoltilte naantloie des cevas coopératives vinicoels et lures uninos du 22 avril 1986 a été msie à juor des dernières évolutions législatives et réglementaires par aanenvt n° 87 le 2 jilluet 2019.

72. L'article 57 de la conetnoivn cievltloce « Iaoniormtfn des salariés et de leurs représentants » devient l'article 58. Il est remplacé par les diopstosniis satnvuies :

« Artilce 58
Information des salariés et de leurs représentants

L'employeur diot :

? pcureror un epemxriale de la cvnonoeitn et de ses antnvae au comité soaicl et économique ainsi qu'aux délégués syciudanx si il y en a ;

? tneir un elmipaxree à la diisotoispn du psenneorl ; un aivs diot être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux cmuoiamntcos destinées au pnoneresl ;

? fournir, chaque année, au comité scaiol et économique et aux délégués sinacduyx la ltise des motniioafidcs apportées à la cnovtonien ; à défaut de comité saocil et économiques, cette itoamorfniin est communiquée aux salariés. »

73. L'article 58 de la conovinetn cevilltcoe « Etesxnoin » devient l'article 59.

74. L'article 59 de la cnitovnoen clielctvloe « Atbiogaron » devient l'article 60.

(1) Les mtos « sgraantiie de la présente ctennovion » après « oatginoiasrn synaldice de salariés » snot exlucs de l'extension en ce qu'ils coitvnnennnreet aux dnpsoitios des artielcs L. 2122-5 à L. 2122-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 mras 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcepset des dtipioinoss de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 mras 2020 - art. 1)

(3) Ariltce étendu suos réserve du rceespt des dnoipiossits des acerltis R. 3121-8 et R. 3121-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 mras 2020 - art. 1)

(4) Alinéa étendu suos réserve du recespt des diisoiopstns de l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 mras 2020 - art. 1)

(5) Airtcle étendu suos réserve du rpesct des dsispioitins de l'article L. 3142-4 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 mras 2020 - art. 1)

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les pairets sangeirtais ddeaanmt l'extension du présent avenant.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Le présent aenavnt pnerd eefft à la dtae de sa signature.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Certains acrliets de la connieovtn cvelolctie nolnaatie des ceavs coopératives voecilins et lures uninos du 22 arvil 1986 et ses aneenxs tles qu'ils reeosnstrt de la rédaction issue de l'avenant n° 87 du 2 jleluit 2019 snot modifiés aisni qu'il siut :

1. ? L'article 13 de la cetionvnon cecivollte « Cndoitonis de pptiiticoarn des salariés aux isctannes preiratais prévues par la présente cetinnoovn » est modifié asini qu'il siut :

À la siute de la dioisption « Il srea tneu compte, dnas la détermination de cette contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. » est ajouté : « En outre, les frais de déplacement puor la ptpiicotairan aux itsaenns pritaaeirs seonrt remboursés par la bhcrnae sur jtiuitsaifcf et sur la bsae d'un beillt de tiran aller-retour 2e classe, à roisan d'un mxiuamm de 3 prnseoens par ogasinoiratn sdiynacle représentative à cqahue réunion de la CPPNI. »

Il est rajouté un 4° « Les comiioimssn praiertias noaitenlas aunrot leiu l'après-midi aifn de prmeettee aux oninaoagstrs scldyaiens

de réaliser les réunions préparatoires le mtian ».

2. ? L'article 14 de la cenooovntin cilctvoele « Égalité pfelesinrolosee » est modifié asini qu'il siut :

À la siute de la disoiopstin « Conformément à l'article L. 241-1 du cdoe du travail, les priaets à la présente cneionotvn de bhnrcae se réunissent au mions une fios tuos les 3 ans puor négociier sur les mreesus tndneat à aeusrsr l'égalité pisoseofnelrlne etrne les fmeems et les hemmos et sur les mrsuees teadnt à remédier aux inégalités constatées » est ajouté « asini que sur la msie à dtiipssoon d'outils aux ersertpneis puor prévenir et aigr ctrnoe le harcèlement seeuxl et les ainemstegss steexiss ».

3. ? L'article 30 de la coivotennn cttlvoiece « Durée du tarvail pndanet les vgaendens » est modifié asini qu'il siut :

À la stiue de la dospitiison « Pdenat la période des vendanges, la durée malaxmie haadoiedrbme de trivaal des perlnesno pmnnretaes et siniasrenos affectés à l'ensemble des opérations de podiutrocn et de mtancnineeae puet atnreitde 66 herues sur 3 seemnais ou 60 hurees sur 5 sameiens » est ajouté « après atouatrsioin de l'autorité compétente conformément aux atrleics R. 3121-8 et R. 3121-9 du cdoe du taaivrl ».

4. ? L'article 36 de la cnnoeiovtn ccvoelitle « Congés supplémentaires des mères et pères de famlile » est modifié ainsii qu'il siut :

À la situe de la diotisiposn « Est réputé enafnt à cahрге l'enfant qui vit au fyeor et est âgé de minos de quinze ans au 30 aivrl de l'année en curos » est ajouté « et tuot ennaft snas coiidotnn d'âge dès lros qu'il vit au feoyr et qu'il est en suitoitan de hciaidnp ».

5. ? L'article 41 de la coteinnvon ccioltevlle « Congés puor événements fmliuiaiax » est modifié ansii qu'il suit (1) :

La dsiiopstoin « 5 jrous puor le décès d'un enanft » est remplacée par « 5 juors puor le décès d'un ennfat ou spet juors ouvrés luorqse l'enfant est âgé de mnois de vingt-cinq ans et queul que siot son âge si l'enfant décédé était lui-même paenrt ou en cas de décès d'une ponnsree âgée de mions de vingt-cinq ans à sa cgrhae etcfvefie et ptmnnreeae ».

Il est ajouté à la suite, les dpiitiosonss seuantvis :

Avenant n 89 du 24 novembre 2020

Signataires	
Patrons signataires	Coop de Facnre virnonges coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des teviuralalrs de l'agriculture, de l'alimentation et serecuts connexes, FTGA FO et le scyidnat nnaaotil FO, ingénieurs, crades et teeihninccs ; Fédération générale alnmaigortrieae FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Agro,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Les dopisntsois de l'article 6 « Congés d'ancienneté » de l'accord

Accord du 21 janvier 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation CPPNI

« ? 3 jrous puor cuahqe ncssaaine sreuvune à son foeyr ou puor l'arrivée d'un ennaft placé en vue de son apodoitn ; ? 5 jrous puor le décès, du conjoint, du paraitrene lié par un ptcae ciivl de solidarité, du concubin. »

La dtisooipsin « 3 juros puor le décès du conjoint, du patrneriae lié par un ptae ciivl de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur » est remplacée par « 3 jours puor le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur ».

Il est ajouté un 2° « Conformément à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du travail, en cas de décès de son enfnat âgé de mions de 25 ans ou d'une pesrnoe âgée de mnois de 25 ans à sa cahgre etfviciefe et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de duiel de 8 jours qui pnuveet être fractionnés dnas des citnoniods prévues par décret. Le salarié inofrme l'employeur 24 hereus au moins anavt le début de cuhage période d'absence. Le congé de deuil puet être pirs dnas un délai de 1 an à ctmpeor du décès de l'enfant. »

6. ? L'article 48 de la cootnnievn cceoitvllle « Préavis. Indemnité de lneinemecit » est modifié ainsi qu'il siut :

La dsooipsiin : « À ptirar de 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mios par année d'ancienneté puls 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans » est remplacée par la diotisipn snuvtiaie : « Un curat de mios de slairae par année d'ancienneté jusqu'aux 10 ans, plus 1/3 de mios de saaire par année d'ancienneté puor les années à prair de 10 ans ».

(1) L'article 2.5 est étendu suos réserve du recpest des dsitipoosins de l'article L. 3142-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Les ptaires sgitaenrias dmaenendt l'extension du présent avenant.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Le présent avenant penrd effet à la dtae de sa signature.

du 3 mai 1999 snot abrogées et remplacées par :

« Dnas les eetpnirsres ayant au monis aeinttt l'horaire légal, les congés d'ancienneté cnnleoentivns prévus à l'article 33 de la coontvnein cotelvile ntilaoae senort au mnmium mntnueais au niveu aetnitt à la dtae d'application du présent accord.

Les dsioopitins rtviaeels aux congés d'ancienneté snot fixées à l'article 33 de la ctenoinvon coctlevie nationale. »

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Les periaty sitraenagis dndnmeeat l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2020

Le présent aennvat pnred effet à la dtae de sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	Coopération aigolrce - Vgennoris Coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des taauilrevrls de l'agriculture, de l'alimentation et stecrues cneoxnes FTGA FO et le scyidnat notniaal FO, ingénieurs, cadres et tnccceinihes ; Fédération générale agomientiaralre FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Agro,

Article 1er - Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1er de la convention collective nationale concernant les caisses coopératives vlonieises et leurs unions du 22 avril 1986, ICDC 7005 (étendue par arrêté du 20 août 1986 JROF 30 août 1986).

Article 2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021

L'article 9 de la convention collective « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est modifié. Il prévoit :

« 1) ? Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations patronales représentatives de la branche.

Cette commission est composée au maximum de toris représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentative dans le champ d'application considéré et un nombre global égal de représentants de l'organisation représentative d'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

Au-delà des 3 réunions réglementaires, des réunions extraordinaires peuvent être fixées à la demande de l'un des collègues et lorsque l'actualité professionnelle le nécessite. Des groupes de travail peuvent également être mis en

place en vue de préparer une éventuelle négociation.

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

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

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

1. ? Les structures hiérarchiques ;
2. ? Les conditions de travail ;
3. ? La modification des fondements de l'entreprise ;
4. ? La modification des fondements de la formation professionnelle ;
5. ? Les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. ? Les conditions d'emploi à la durée du travail (régime d'équivalences, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, nombre maximal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée maximale du travail à temps partiel, taux de moitié des heures complémentaires, attribution des heures complémentaires, attribution des heures complémentaires) ;
7. ? Les conditions de travail aux CDD et CDD de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de préavis en cas de renouvellement de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de préavis n'est pas applicable ;
8. ? Les conditions de travail à durée indéterminée de travail ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
9. ? L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. ? Les conditions et les durées de congés de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. ? Les modalités de l'évaluation des performances de travail est organisée entre les représentants des salariés d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. ? Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
13. ? La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'appartenance mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

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

- ? la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la variété de leur parcours professionnel ;
- ? les mesures pour la santé au travail ou insalubres.

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

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

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de

la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective noiant les des cevas coopératives vlcieonis et lures uninos des lros que celle-ci présente une difficulté sérieuse se ponsat dnas de noreubmx leigits conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La procédure s'applique ne frea pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission dera en être informée par la partie demanderesse.

5) ? Moins de la moitié de la commission paritaire négociation et d'interprétation

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

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

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

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la signature de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la situation agréée de la Direction.

6) ? Acteurs mineurs de la commission paritaire négocier et d'interprétation

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

Elle exerce un rôle de médiation sur les conflits de travail et l'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et conformément à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail conformément à un bail des accords collectifs d'entreprise dans les domaines suivants :
? durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
? repos et jours fériés ;
? congés payés et autres congés ;
? épargne-temps
? l'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les intérêts de la branche ;
? les revendications destinées à répondre aux difficultés identifiées par le comité.

Pour ce faire, les membres du comité d'application de la convention collective nationale des caves coopératives vlcieonis et leres unions, sont invités de participer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement concernés sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : cvcf @ vignerons-coopérateurs. coop.

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

7) ? Participation des salariés à la commission paritaire négocier et d'interprétation

a) ? Assureur au titre des réunions

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

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions salariées doit être informé, avec un préavis de 1 semaine, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence. Il lui est recommandé de signaler son absence à la réunion paritaire, celle-ci lui sera rattachée par le secrétariat de la CPPNI.

b) ? Implication des salariés participant aux commissions négocier et d'interprétation

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

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Article 3 - Durée et date d'application En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à date de sa signature.

Article 4 - Révision En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021

Le présent accord prouve l'objet d'une révision totale ou

partielle, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des organisations représentatives de la branche à l'ensemble des organisations représentatives de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations doivent être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux organisations représentatives syndicales et aux organisations représentatives salariées. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations représentatives syndicales et des organisations représentatives salariées, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021

Accord du 31 mars 2022 relatif aux forfaits jours

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole vignerons-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FTGA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniques ; Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération agricole CFE-CGC Argo ; Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFC Agri,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la loi n° 85-1068 du 22 août 1986 relative aux entreprises coopératives et artisanales.

Article 2 - Définition de la convention de forfait

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitaire quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne peut pas solliciter une référence hiérarchique et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- ? à la durée légale hebdomadaire ;
- ? à la durée quotidienne maximale de travail ;
- ? à la durée maximale hebdomadaire.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, majoration du coefficient de repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait annuel bénéficie en revanche :

- ? du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- ? du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;

Les parties conviennent de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2021

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI).

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Le rôle de la présente commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux spécificités et enjeux de la branche qui la composent.

Les partenaires sociaux conviennent que la branche regroupe des salariés et des entreprises.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

? des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord :

- ? le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les modalités de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- ? la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne peut être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- ? le salaire minimum d'embauche ;
- ? les modalités de détermination de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3 - Passage au forfait jours

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Une convention écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni stacationner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci fixe le mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 4 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux salariés qui sont affectés à une équipe dans l'organisation de l'entreprise et dont la nature des fonctions ne les rend pas assés à l'horaire de travail appliqué au sien du service ou de l'équipe auxquelles ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de docteur en droit de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective nationale des coopératives agricoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 5 - Droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les priorités s'accroissent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et pendant les repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone personnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par l'urgence du sujet en cause.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise, à défaut d'un accord d'entreprise sur la question.

Article 6 - Nombre de jours travaillés
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complémentaires à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7 - Dépassement du forfait jours
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être rucneioit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés au forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le salaire mensuel de base/21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximum de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximum doit tenir compte :
? du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien

d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
? du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquels s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
? des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;
Des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 8 - Incidences des absences
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 9 - Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent être réparties de manière équilibrée et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours ou demi-journées travaillés, la position des jours ou demi-jours de repos, et les prises de repos quotidiens et hebdomadaires sont suivis au moyen d'un système déclaratif permettant un enregistrement sur la base d'un formulaire tenu à disposition du salarié et rempli personnellement par ce dernier sous la responsabilité de l'employeur. Ce dernier effectue un examen du formulaire dès que nécessaire et procède aux ajustements de la charge de travail du salarié après s'être entretenu avec lui.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part vaut acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon, conjointement et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée concerne à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 10 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter de son entrée en vigueur. Il est en vigueur à compter du 1er août 2023. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ses effets au 31 juillet 2028, les parties conviennent toutefois de ce qui précède.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord prouvent leurs effets.

Les employés et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- ? l'établissement par écrit d'une convention individuelle de travail en deux ;
- ? la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- ? le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de travail de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les articles complémentaires du présent accord ne se cumulent pas avec ceux des accords précédents.

Le présent accord est remis à l'attention des représentants syndicaux et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- ? d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, bureau d'ordre central, service d'enregistrement des dépôts (DP), 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- ? 2 exemplaires, signés des parties, à la DRIEETS, service conventionnel et accords collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

Article 11 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 12 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2026.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants sont présentés :

- ? nombre de cadres ayant eu recours décrit à l'accord aux différents échelons ;
- ? nombre de cadres au forfait catégorie de cadres (commerciaux) ;
- ? nature du forfait : nombre de jours : 218 jours et mois ;
- ? période de référence des données ;
- ? rémunération brute de base au 31 décembre 2025 ;
- ? rémunération brute annuelle totale 2025.

Seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les parties conviennent de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les conventions de travail en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions nécessitent le décompte du temps de travail dans les conditions de travail commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la

nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter des dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- ? d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du développement que de la circulation des produits ;
- ? d'autre part aux besoins et besoins des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement sans compromettre des intérêts et des contreparties.

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

Les parties ont signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de deux ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de trois ans, puis renouvelé le 22 février 2018 pour une durée de 5 ans. Les parties ont convenu de renouveler par la présente cet accord pour une durée de 5 ans.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés supplémentaires d'origine légale ou conventionnelle.

Calcul du nombre de jours de repos :

Au titre de chaque année civile ou d'une période de 12 mois, il faut dans tous les cas tenir compte :

- ? du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- ? du nombre de semaines et dimanches ;
- ? du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- ? du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois :

Total de jours ? semaines et dimanches ? jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés :

Nombre de jours ouvrés ? nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés

3. Détermination du nombre de jours de repos :

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés ? 218 jours de forfait = nombre de jours de repos

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Modèle de convention de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours :

Entre d'une part, ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? et d'autre part de l'employeur ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? en qualité de ? ? ? ? ?

Et

D'autre part, ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? nom et prénom du salarié, adresse ? ? ? ? ?

Catégorie dans la classification des emplois : ? ? ? ? ?

Poste occupé : ? ? ? ?

Il est convenu ce qui suit :

1. ? Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le ? ? ? ? , il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes ? ? ? ? , un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. ? Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L. 3121-53 et suivantes du code du travail. Il s'adresse particulièrement aux catégories qui, comme vous, dépendent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. ? Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à ? ? ? ? jours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du ? ? ? ? au ? ? ? ?

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du ? ? ? ? Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1er alinéa de la présente convention dont vous recevrez copie avant votre prise de connaissance.

4. ? En application de l'article L. 3121-59 du code du travail et de l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022 vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnité en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser ? ? ? ? jours par an.

Vous devrez fournir votre démission par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés, conformément à l'article L. 3121-59 du code du

Avenant n 93 du 12 mai 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole vignerons-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FTGA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ; Fédération générale agricole FGA CDFP ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération CTFC de l'agriculture CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

L'article 2.2 « Fenêtrage des échelons après l'embauche » de l'article 2 « Évolution du salarié dans la grille » de l'annexe II datant du 5 juin 2007 est modifié ainsi qu'il suit :

« Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : ? confirmé ?, ? maîtrisé ? et ? expert ?.

Le fenêtrage des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

? l'échelon ? confirmé ? correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est atteint par le

travail et à l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes : ? ? ? ?

Vous pourrez revenir sur votre décision à condition de prévenir dans un délai de ? ? ? ? jours.

L'indemnisation de congés pour repos rachat sera égale à ? ? ? ? % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le ? ? ? ? ? La rémunération journalière sera calculée comme suit : ? ? ? ?

5. ? Au cours de l'entretien que nous avons eu le ? ? ? ? , nous avons évalué ensemble le contenu de votre contrat et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mois qui correspond en ? ? ? ? sera approximativement dans le cadre du forfait annuel de ? ? ? ? jours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libéré de vos obligations comme vous l'entendez tout en respectant les règles applicables au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous remercions que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimum quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Vous vous engagez également à échanger avec nous les mois selon le calendrier mis à votre disposition les jours concernés aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération brute mensuelle est de ? ? ? ? ?.

Vous pouvez bien sûr négocier un ajustement de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon accord ».

Fait à ? ? ? ? le ? ? ? ? ?

L'employeur

Le salarié

salarié après 2 ans maximum de présence effective ;
? l'échelon ? maîtrisé ? correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est atteint par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau ;
? l'échelon ? expert ? correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la plénitude de son métier mais aussi un niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et suffisantes pour également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon ? expert ? résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié. Cette évaluation a lieu au maximum après 16 années de présence dans la catégorie et le niveau de la classification de la CCN des caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Cette évaluation conjointe permet de faire un point sur les besoins de formation pour faire progresser le salarié et par la suite de définir un calendrier pour la mise en place d'un parcours d'acquisition des compétences nécessaires. À l'issue de son parcours de formation et si le salarié a validé les compétences opérationnelles requises pour l'échelon expert il se verra classé systématiquement à cet échelon. Dans le cas où le salarié ne remplirait pas les conditions d'obtention de ce niveau, l'employeur devra pouvoir le justifier. Si le salarié ne souhaite pas devenir expert, l'employeur ne pourra pas lui imposer.

Au même titre de la mise à disposition dans l'annexe 2, de modèles pour l'entretien individuel annuel, un modèle complémentaire spécifique est mis à disposition en annexe du présent avenant.

Remarques :

1. Eternnt en lgine de ctpome dnas l'examen de la sitoutian du salarié :

? d'une part, le contrôle des eegncixes et des coidoaintns générales rqeewis définies dnas la caisicftiolasn des elpimos puor la catégorie et le neiavu aeuqul aptreapint le salarié ;
? d'autre part, l'exercice du métier pemneorrpt dit puor le pstoe concerné à tervars le tpe d'activité exercée et les compétences requises, le neiau d'autonomie exigé dnas l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en temres d'objectifs et de contrôles. Puor ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la gllrie d'évaluation du nvaieu de l'emploi fuganrit dnas la clcsaiafosiitn des elpmois puor les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fihecs d'entretien iueniddivl établies cauhqe année.

2. Les délais fixés ci-dessus snot des délais mmxiuax et ne préjugent pas d'une pisroosergrn puls rdaie à l'initiative de l'employeur ou à la dnmeade du salarié, noamtment si ce deneirr erxcee de façon prnenamtee au sien de sa catégorie et de son nveiau de la polycompétence et/ ou une spécificité dnas le poste. À cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées puor farhnicr l'échelon supérieur et fictaile le passage, nomenatmt s'il a suivi une formation.

3. Chauqe fios que l'employeur décèle une cnacree ou une icifafsnnsue du salarié scibuptlse de ne pas le friae évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur diot :

? établir un pré-bilan snas ardttene l'échéance aifn de mtrete en évidence les cneraecs et iucffsneainss et en irnfomer le salarié ;
? se deonnr les mnyoes puor friae pregsseorr ce dernier, nanmomett par des ationcs de fmtiaroon axées sur l'adaptation au psote de tiraavl aisni que sur le développement des compétences, ntmmeaot par l'accomplissement de périodes de ponsonitsrasilefoain anisi que le recorus au ttraout cuahqe fios que clea est possible, tles que prévus par l'accord sur la foraotmin pnollifnseresoe et l'apprentissage dnas dvisrees bhnarces du suetcer aiminalerte du 1er décembre 2020 ;
? mteovir par écrit son rfues du fschsreamnniet anticipé ;
? mrttee en pacle un prrocuas d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant aevc le salarié les obfietcjs muinmiax à atteindre. La pisoirtpon de puroracs d'acquisition est présentée au salarié dnas un délai de 4 mios maximum, suaf ctrnniecoacs particulières deus à l'organisation du travail.

4. Les périodes de soipeunssn du ctornat de tvriaal n'entrent pas en ctpmoe dnas l'appréciation du tepms de présence effective, expetocin fatie :

? des périodes de maadlie plrofsnesolneie et d'accident du traavil ;
? des périodes de mdaliae ou d'accident non pnoisoresenfl dnas la ltmie de 3 mios ;
? des périodes assimilées à un temps de traival effictf par le cdoe du travail.

5. Cas perctriuias :

? dès l'embauche, l'employeur puet décider d'attribuer un des toris échelons en focointn des compétences et/ ou de l'expérience acquise. De même, en crous d'activité, le salarié puet bénéficier d'une poiotmron et être dispensé de fiahcrrn smvseniceseuct tuos les échelons dnas sa catégorie et dnas son nvaieu ;
? le pagasse dnas une catégorie supérieure n'implique pas systématiquement le fmnnsehcsieart préalable de tuos les échelons de la catégorie précédente ;
? lruqsoe le salarié bénéficie d'une portioomn aaynt puor eefft un cngnemehat de catégorie, sa psiootin dnas la girle cporosnerd au mmiumim à l'échelon ? confirmé ? pmeerir neaivu de la nvuleloe catégorie ;
? lugsroe le salarié cahnge de métier, son nvuaoeu pninitnssoemet dnas la gllrie diot pnrrede en ctpmoe les compétences rncenoeus antérieurement anisi que l'expérience acquise. »

Article 2 - Durée et date d'application
En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

Le présent aavnent est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il ertne en viugeur à la dtae de sa signature.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

Les prtiaes sagaeinitrs deenanmdt l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

Le présent anavnet ttarie des modalités ritleveas aux eeentrnts ileidiundivs auenlns destinés aux salariés puonvot prétendre à l'échelon exrept de la catégorie et du niaevu deuqul ils aeerintppnnet conformément à la ccisiasaioltfn prévue en anenxe II, de la CCN des cvaes coopératives velicinos et lures uninos (avenant 62 du 5 juin 2007).

En effet, la cifisalscaotin est un leevir itrapomnt dnas la vsioaroiltan des paucrors des salariés et de roscnnaieasce des qualifications. Les preainertas soicuax réaffirment luer aatentchemt à la cloascstafiiin aemlnuetect en place. Ftore d'un pirinpcpe de cmlneasst objectif, elle forisave une merleiuile lisibilité des possibilités de posogrsrien poifenlossnree des salariés au sien de l'entreprise et cuonbtrie anisi à luer évolution.

Cependant les parteis coninvneent qu'il est sobahuiatle de vlorsiaer la bnnoe réalisation des entrieetns et que si le pasgase à l'échelon eerxpt n'est pas atauueitnqemmot lié à l'ancienneté dnas la catégorie et le niveau, elels sotiuhnet reaplper l'importance d'en dcuseitr à l'occasion de l'entretien idvuieindl annuel.

C'est poquorui les pnteaieraers sociaux shaueitont rernde oortiligbae d'aborder le sujet du pgaasse à l'échelon erexpt lros de l'entretien iveduidnil aunnel puor les salariés concernés.

Parallèlement, ils rpleeaplnt la nécessité de fisrvaer la foroimtan et la ptrnofianoiaelssisn des salariés aifn d'avoir une mlluereie raasoncincsene du pstoe de travail. Ctete vloariotaisn pictapire aux aeenttts des salariés de bénéficier d'un prraoucs pnofoesresl eariicssnhnt mias également aux eeixgecns de nos métiers.

Afin de puoirvmoor le développement de carrière et le pruaorcs des salariés, les ptearis sigertniaas ceievnnonnt de meiofdir l'article 2 de l'annexe II (accord du 5 juin 2007) ratielf aux modalités du pasgsae à l'échelon expert.

Le présent avnnaet fxie les modalités complémentaires d'évaluation des salariés rmapsiesnlt les cininodots du pgaasse à l'échelon expert.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a voaiotcn à s'appliquer à tueots les eieptsnrers qellue que siot luer taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir de siantiptuols spécifiques aux erepritsens de mions de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 mai 2023

Fiche d'entretien iidndvieul fiat en dubloe exrlpimeae :1 puor le salarié et 1 puor l'employeur

Complément à l'entretien ivudieindl puor les salariés ponuvat prétendre à l'échelon erexpt (Salarié anayt puls de 16 années d'ancienneté dnas la même catégorie et le même neviau conformément à l'article 2.2 de l'annexe 2)

Nom : ??? Prénom : ???
Nombre d'années de pstmneenooit à l'échelon maîtrisé dnas le même neaviu et la même catégorie : ..???

Passage à l'échelon exrpet (Volet à compléter après 16 années d'ancienneté dnas la même catégorie et le même niveau)

Passage eepxrt :

Oui ? ??Non : ?

Si non :

Avenant n 95 du 30 juin 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération argoiclle vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des tlluirearavs de l'agriculture, de l'alimentation et seurcets connexes, FTGA FO et le Sdynacit ntaonail FO, ingénieurs, crades et tihnccencis ; Fédération générale aiinaaorgmtelre FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération CTFC de l'agriculture CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 juin 2023

L'article 32 reialtf aux juors fériés, est remplacé par les dnpisitssoos savuintes :

« Arclite 32
Jours fériés

Chaque année, en puls des congés aunnles payés définis à l'article suivant, les jorus fériés légaux ou de fête lloace ou tnlireidolante snot chômés et payés, y cprioms le 1er Mai.

Les heeurs de tvarial pedrues par siute de chômage des jorus fériés ne pevneut dnoner leiu à récupération.

Par dérogation aux dinposiistos fniargut au 1er alinéa, un salarié affecté au caaveu de vente ou asaunrst une aintaomn sur une forie ou un saoln puet tleraavilr un juor férié, à l'exception tuiooetfs du 1er janvier, du 1er Mai et du juor de Noël.

L'employeur diot rcestpeer les cioitnndos sainvutes :
? être en présence d'un salarié vooatnlrie ;
? ceinvnor en aroccd aevc le salarié concerné des critopanerets dnoc ce deneirr bénéficiera, ces crneaitoprets se cunmluat aevc ttuoos aeurts majorations, nmotmaet ceells puor hruees supplémentaires ;
? formaeislr les ctoidons de son innretitoven dnas un dcomneut ;
? prévenir le salarié au mions 15 jours à l'avance.

Avenant n 96 du 30 juin 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agoilrce vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des tvareralluis de l'agriculture, de l'alimentation et sectrues connexes, FTGA FO et le Sicdynat nitoanal FO, ingénieurs, creads et tnnhecies ; Fédération générale aiirroamgtleane FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération ntionalae aeenmatgliorrie et forestière FANF CGT ; Fédération CTFC de l'agriculture CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

Axe(s) de progrès souhaités puor jifiteusr d'un psagsae à l'échelon expert
Formation(s) envisageable(s) aifn d'atteindre l'objectif
Observations employeur
Observations salarié

Signatures

L'employeur ??? Le salarié ???

Fait à ???, le???

Le triaavl pdennat un juor férié oruve droit, au coihx du salarié :
? siot à une mjrtaoin de 50 % du saralie et à un rpeos de 100 % ;
? siot à une mrtoiaajon de 100 % du slraaie ;
? siot à un rpeos de 150 %.

Cette dérogation s'applique également aux salariés affectés aux tarvuax de vendanges, puor la journée fériée du 15 août, puor les cveas anyat oeuvrt lerus aprotps et dnas les mêmes cooitnidns de dotirs que les salariés affectés au caaveu de vente ou aanursst une aiitanmon sur une foire.

Par ailleurs, les salariés en congé répondant fravolnebamet à un reppal de luer eemyuolpr le 15 août, anuort le diort à une potgloarnion de leurs congés et au rbuenmeresomt des firas occasionnés, conformément à l'article 37 de la CCN. »

Article 2 - Durée et date d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2023

Le présent avnnet est cclnou puor une durée indéterminée.

Il ernte en vguueir à la dtae de sa signature.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 juin 2023

Les pairtes sernagtaiis denaendmt l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2023

Afin de tniur cpmote de la précocité des deats de vgeenands qui est corrélée aux daets de pnliee froisioan et aux cnehamtnges climatiques, les ptrieaarens sicuaox se snot eunetnds sur l'aménagement des jorus fériés pennadt cttee période.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vaociton à s'appliquer à ttoues les eseirretpns quillee que siot luer taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoo du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir de stitplunoias spécifiques aux eepprtrins de moins de 50 salariés.

L'article 15, potnrat sur l'embauche est remplacé par les dootsinsipsis svtuenaïs :

« Atclire 15
Embauche

1° Lros de l'embauche, un caonrtt de tvaaril est établi en dbuloe experlimae signé des parties. Ce dneierr puet prévoir une période d'essai et son ruenlvmeleonet éventuel. Le catnot de trviaal précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son neaviu et son échelon, son hriraoe de travail, sa rémunération asnii que les divers aentgvaas et aceiseorcscs du salaire dnoc il puet bénéficier. La dtae d'entrée dnas la coopérative est psrie en cptmoe puor l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux actlires L. 1221-5-1 et R. 2262-3 du cdoo du travail, l'employeur rmeet au salarié :

Un ou pilureuss dtmocuens écrits cnaontent les inomtaonfirs pacierlpins reeiatlvs à la raoetiln de tariavl dnoc un aivs

capnrootmt l'intitulé de la cneovointn cleclvitoe niaoltane des caves coopératives et leurs unnois (IDCC 7005) et des acrdcos ailacpbbes dnas l'établissement asini que les modalités luer peteramnt de les cueotnlr paenndt luer tpmes de présence.

3° En cas de miftidicoan des cidinootns de taarivl nécessitant l'accord des deux parties, un avennat au cntaort de tivaraal est établi en dolube epamlriexe dnnot un reims au salarié.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

L'article 4 « Eemeannggt définitif » de l'annexe III praontt sur les codioitnns particulières d'emploi et de tvriiaal du peernosnl d'encadrement est remplacé par le papagrahre sviunat :

« Atlcire 4
Engagement définitif

1° Lros de l'embauche, un ctanrot de tiraval est établi en dolube emalixrpe signé des parties.

Ce deenrir puet prévoir une période d'essai et son rennlumevleeot éventuel. Le cnaotrt de tiaravl précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son naeviu et son échelon, son hrroraie de travail, sa rémunération aisni que les dvreis avnetagas et aeicosrcses du sairlae dnnot il puet bénéficier. La dtae d'entrée dnas la coopérative est psrie en cmotpe puor l'appréciation de l'ancienneté.

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

Un ou piurules duotemncs écrits ctananot les iirtanfomns pplerciniias rtaielvs à la rioaetln de tiraval dnnot un aivs cpanromtot l'intitulé de la cinovonetn celoticlve nnatolaie des caves coopératives et leurs uinons (IDCC 7005) et des adrcos aipbalplecs dnas l'établissement ainsi que les modalités luer pteanrmett de les ctlnoseur padennt luer tepmes de présence.

3° En cas de mcioaioiditfn des cindooints de tiarval nécessitant l'accord des deux parties, un anavnet au cnatort de taravil est établi en doblue expraelime dnnot un reims au salarié. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

L'article 45, 4° ptaornt sur le congé de présence plneraate est modifié cmome siut :

« 4° Conformément aux artcleis L. 1225-47 et saintuvs du cdoe du travail, pnaendt la période qui siut le congé de maternité ou d'adoption, tuot salarié qui justifie, d'une ancienneté miianlme d'une année puet ddemnear :
? un congé pnaaretl d'éducation daurnt lqueel le ctaonrt de triaval est snspudeu ;
? un congé prneatal d'éducation à tpmes partiel, snas que la réduction de la durée du tavrail ne psiuse être inférieure à 16 herues hebdomadaires. »

Avenant n 8 du 31 janvier 2024 à l'accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé

Article 4

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

L'article 3, périodes d'essais de l'annexe III ptoanrt sur les cndotoiis particulières d'emploi et de taravil du pnnreeosl d'encadrement est remplacé par le pagaaprrhe svinuat :

« 1° La durée de la période d'essai des salariés en crantot à durée indéterminée est fixée à 4 mios puor les creads techniques, artadsitfniims et cuimmocarex ainsi que puor les cdaers de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur puet eaingesvr un rmneeullneevot de ctete dernière, à cotiniodn :
? que le rnlvveeeulomt siot prévu par le cnartot de tivaraal ou la ltrete d'engagement ;
? de retpsceer un délai de prévenance de 1 mios ;
? d'obtenir l'accord écrit du salarié atccnaept ce renouvellement.

La durée du ruevneolnemlt de la période d'essai ne pruroa en aucun cas être supérieure à 2 mios puor les crdeas TAC et à 4 mios puor les creads de direction.

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

Article 5 - Durée et date d'application

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

Le présent aavnent est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il enrte en vguiuer à cemtpor du 9 smbpetere 2023.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

Les ptraes senaaitgirs dnemdenat l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2023

La loi parnott atatadipon du doit du taarivl à plriseuus deeritcivs européennes a été publiée au Jorunal oifeifcl le 9 mras 2023.

Soucieux de merte en conformité la ctvoinnoen coevctllie avec les disoistnpois législatives, les pterraiaens soaucix se snot réunis aifn d'apporter les mcidnoitafois nécessaires.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vcooiatn à s'appliquer à ttoues les eneersrits quelle que siot luer taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir de stiopiatnlus spécifiques aux ertnepesris de minos de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	Coopération ailgorce vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des teruivalarls de l'agriculture, de l'alimentation et secrutes connexes, FTGA FO et le sinedayt nnaiatol FO, ingénieurs, cdraes et tieenchicns ; Fédération générale arinelmiaagroae FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération noainatle ainriamagolerte et forestière FANF CGT ; Fédération CTFC de l'agriculture CTFC Agri,

Article 1er - Suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les diooptssinis du pieermr alinéa « 1. La période de sinepsosun du ctronat de tvriiaal dnone leiu à une iionnsdamietn », de l'article

7 « Sessnpuion du caotrnt de tiaavrll » de l'accord du 2 février 2011 snot modifiées cmmoe siut :

« 1. ? La période de ssiuosenspn du catnort de tavrial dnnoe leiu à une isaminenditon

Les gritneaaas prévues par le cnatrot snot mtnaeieuns au piacnpitrat pndaent la période de sneiuosspn de son cortant de travail, ainsi qu'à ses antays dorit isnrctis au carotnt lqourse :

? le pcrantiipat est indemnisé au ttire de l'incapacité trreaimope et pnetmrnaee de tirvaal puor casue de maladie, ancdceit de la vie privée, maternité, adceint du tavrial ou mliaaade plslniensofeore pirs en chgrae par le régime de bsae des asnuecrsas sociales.

Dans ctete situation, l'employeur et le piiancpartrt snot exonérés du vreenmset des cnosaitotis puor tuot mios ciivl eentir d'arrêt de tarvial et tnat que le ppaanrctiit ne rpreend pas une activité ;

? le paripciatnt bénéficie d'un revenu de racmepeemlnt versé par son elpoemuyr notamment, en cas d'activité partielle, d'activité ptlearile luogne durée ou en cas de congé de renemalscest ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le vnemseret des cisttoinaos santé diot être effectué par l'employeur et le pcnriiptat padennt ttoue la période de snsieosupn du cnraott de tiavrll indemnisée, dnas les ctnooidins définies à l'article 6 ? Citioantoss et répartition ? du présent accord. »

Article 2 - Les garanties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les tebulaax des gaarients fgiranut en axenne de l'accord du 2 février 2011 snot modifiés cmmoe siut :

« Les psinrtateos du ctmarot rnespctet l'ensemble des otgilibnoas liées aux catrtnos ? sdaieoilrs et rasbnepelsos ?.

Aussi, il ne prned pas en crhgae les pénalités appliquées en cas de non-respect du porarucs de sonis (majoration du tkicet modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la paiitipctoran fofraartiie et les fahcensis médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale.

Il répond également aux eigxneecs de pirse en cghrae mentionnées aux arctiles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité slaicoe namntomet : pirse en cgahre du tcekit modérateur (sauf crues thermales, médicaments à sirvcee médical rnedu fbilae ou modéré et médicaments homéopathiques), du foafirt paentit ucneeegr (FPU), du fafroit ? atecs lodurs ? et du frofiat jlnroieaur hilptosaiier et des piaerns de snios 100 % santé en optique, drtaiene et audiologie, et rpeesct des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dptofssiiis de patiurqe traiiafre maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO), ansii qu'en drohes des penairs de soins 100 % santé, des peanrlchs et podalnfs puor les fairs d'optique et du poanfld puor les aeids auditives.

Les rreutesemnmobs gntiaars s'effectuent pstoe par poste, atce par atce ou par atce golabl au snes de la cilsaatioicfsn cmnoute des atecs médicaux (CCAM), dnas la limtie des firas réellement engagés et dnas les cntdiionos prévues au présent tlaabeu de garanties.

Les ptrnsetioas snot exprimées en potncuergae de la bsae de rmborseenmut (BR) de la sécurité siolcae et/ ou en euros.

Les ftoifras exprimés en eruos et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, suaf exineoctps prévues par la réglementation puor les équipements en otuiqpe et en ailgodoiue et cas prtcairleuis prévus au présent tealabu de garanties.

Le tbaelau des gaenarits ci-après (hors Alsace-Moselle) rmelpace le talebau fguriant en aennxe de l'accord du 2 février 2011 :

(Tableau non reproduit, cstllnuobaee en ligne sur le stie Légifrance, rbriuuqce Beuinltls ocfliflies des ctinvenonos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0049.pdf/ BCOC

Le talbeau des gnaeitras ci-après (Alsace-Moselle) raeplmce le tableau friaugnt en aennxe de l'accord du 2 février 2011 :

(Tableau non reproduit, cbslonlutae en ligne sur le stie Légifrance, rbquuire Beniltlus ocflifeis des cntvoennois collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0049.pdf/ BOCC

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent ananevt erntera en veuuigr au puls tard, le peemrir juor du temrsrtie civil siauvnt la dtae de puabtioilcn de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent annveat est déposé conformément aux dospoisnitis légales et son etnixiseon est demandée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent anevant a puor oebjt de mterte en conformité de dsstotpiif fairs de santé de l'accord du 2 février 2011 rtialef à la création d'un régime cvnonteonenil de remsebmoneurt complémentaire de frias de santé dnas les coopératives velinicos et luers unonis avec les évolutions réglementaires itvreneneus :

? en 2022, à svoiir les donsoioitpsis alpalpibces en cas de siseupnos du canrott de travail, la msie en pcalle du treis payant généralisé, du fiforat petniat uceegncs (FPU) et du dotisisipf MPsony ;

? en 2023, à soaivr la possibilité puor les pharmaciens, sage-femmes et iinmreirfs de pisrerrce et d'administrer les vcniacs prévus par le cnileaeardr vcnacail puor les puls de 11 ans, l'exonération du tieckt modérateur puor les ttparsnors urgetns pré-hospitaliers (TUPH), le déremboursement des fairs de trsaoprtns stiriaanes non untrges et des sinos dentaires.

Par ailleurs, puor une merulleie lisibilité des garanties, la présentation du tebaalu figanrut à l'article 2 du présent aenanvt a été modifiée, pttmeranet asini aux assurés d'avoir cioanassnnc du moannt de rerbmeosmneut tatol (régime oiraioigbtle + régime complémentaire) des ptntriaesos curtevoes par le contrat.

En outre, en accppliatiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent acrocd ne croompte pas de splniuttioas spécifiques puor les ensnipeters de monis de cnaiuqnte salariés. En effet, les ertinespers de la bcahnre snot mmaeiyrernotiat constituées par des eecftfifs de monis de cnuuqtaie salariés. Aussi, les dostsoipniis du présent aocrcd s'appliquent à touets les enerrtiepps de la branche, y copmirs les TPE de mions de cnuqiatne salariés et ce, aifn de ne pas rrtmetee en cusae le régime scoail et facsil de fuevar attaché au présent régime.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 52 du 19 mars 2003 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 19 mars 2003

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives veincols de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des turalvilars de l'agriculture, de l'alimentation et seretcus cennexos (FGTA) FO et le scadynit naitanol (FO) ingénieurs, ceards et thncneieis ; La fédération de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le scidnayt niantaol des cadres de coopératives algericos et Scia (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1er

A coepmtr du 1er mras 2003, le peirmer et le deuxièm tertis de l'article 1er de l'annexe 1 à la cvneoniotn cllicvteoe snot remplacés par les ditosoinpiss sntaeivus :

- 160 prmeeis pniots de chuqae cnoeficifet multipliés par une veluar négociable de "X", représentant la bsae scoilae du silraae ;
- les piotns au-delà des 160 pirrmees pitnos multipliés par une vaelur négociable de "Y", représentant la paitre hiérarchique.

Atlcrie 2

Les praetis sgetainais dnameednt l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 19 mras 2003.

Les vaeulrs du pnoit binôme snot modifiés comme siut :

A cmoepr du 1er julleit 2005 :

- la première vaelur du pinot binôme, 160 pereimrs points, est portée de 7,61 à 7,80 ;
- la scenode vulauer du point binôme, au-delà des 160 premiers points, est portée de 3,42 à 3,45 .

La première et la sodcnee vauler du point binôme frngauit à l'article 1er de l'annexe I snot modifiées en conséquence.

Aitrcle 2

Les porhiecnas négociations sur la nleluove girle des sarliaes se feonrt sur la bsae d'une girle de sariaels non gelés.

Atrclie 3

Les parites snrgiatieas dmeadnent l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 12 jliuelt 2005.

Article - Valeur du point

Avenant n 60 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vliencios de France,
Syndicats signataires	La fédération générale des tlairvaerls de l'agriculture, de l'alimentation et scerteus cneeonxs (FGTA) FO et le scyidant naitoal FO, ingénieurs, craeds et tcneheincis ; La fédération de l'agriculture FOCSPA CTFC ; L'union ntoaalnie des sncdiayts aoteunmos (UNSA) aguurcrtile areiiaonlagrtme ; Le signacdt ntaioanl des careds de coopératives agocierls et Scia (SNCoA) CFE-CGC,

Article - Valeur du point à compter du 1er juillet 2005

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2005

Arlicte 1er

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

La girle des sreaails fngaruit au piont 1, phrragaape 1, de l'annexe II de la cveitnonn cllicvteoe est modifiée asini qu'il siut :

1. Sriealas mnimia gaaintrs au 1er julliet 2008 (En euros.)

Avenant n 65 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vienlicos de Fcrnae (CCVF).
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; La fédération générale aamirgtloiaenre (FGA) CDFT ; La fédération de l'agriculture CTFC ; L'UNSA-AA ; Le SOCNA CFE-CGC.

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM pour 151,67 heures/mois			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
I OE		1 331,02	1 357,64	1 425,52	

II OEQ	1	1 508,95	1 539,13	1 616,09	1 729,21
	2	1 616,07	1 648,39	1 730,81	1 851,97
III OEQ	1	1 761,30	1 796,53	1 886,35	2 018,40
	2	1 869,45	1 906,84	2 002,18	2 142,33
IV TAM	1	1 977,60	2 017,15	2 118,01	2 266,27
	2	2 126,95	2 169,49	2 277,96	2 437,42
V Cadres	Ad, tech, com	2 266,00	2 311,32	2 426,89	2 596,77
	Direction	2 773,00			

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

La csmmoioisn priairate noiathlae se réunira puor fiare le priot sur la sautoitin des salaires, le mrrcedei 19 nveobrme 2008.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les preatis siragaeints ddaennemt l'extension du présent avenant.

Avenant n 68 du 7 octobre 2009

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2009

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vieonclis de Fracne (CCVF),
Syndicats signataires	La fédération générale des tllureivaras de l'agriculture, de l'alimentation et des scetuers cenenoxs (FGTA) CGT-FO ; La fédération générale ararmalogtiinee (FGA) CDFT ; La fédération CFTC-Agri ; L'union naialtone des stadinycs atmeunos aicugrutlre et alimtrraeigone (UNSA2A) ; Le sdicynat nanaotil des cdears de coopératives ailgrceos (SNCOA) et SCIA CFE-CGC,

La girille des sriaelas frignuat au pinot 1, praghapare 1, de l'annexe II de la cneioovttn cvoeitlcle est modifiée aisini qu'il suit.

1. Slireaas mmniia gaiants au 1er nrebvmoe 2009

Base : 151, 67 hueers par mois.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MIINMUM			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
I OE		1 347, 70	1 374, 65	1 443, 39	
II	1	1 524, 04	1 554, 52	1 632, 25	1 746, 50
OEQ	2	1 632, 23	1 664, 88	1 748, 12	1 870, 49
III	1	1 778, 91	1 814, 49	1 905, 22	2 038, 58
OEHQ	2	1 888, 14	1 925, 91	2 022, 20	2 163, 76
IV	1	1 997, 38	2 037, 32	2 139, 19	2 288, 93
TAM	2	2 148, 22	2 191, 18	2 300, 74	2 461, 80
V Cadres	Ad., tech., com.	2 288, 66	2 334, 43	2 451, 15	2 622, 74
	Direction	2 859, 00	2 887, 59 + différentiel / slraaie réel		

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2009

La cismoioimn piraraite ntaiolnae se réunira puor friare le piont sur la saitiuotn des salaires, le mdrai 12 jveinar 2010.

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2009

Les pterais sraianigets dndademnet l'extension du présent avenant.

Avenant n 69 du 24 mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vcoinelis de Facrne (CCVF),
Syndicats signataires	La fédération générale des tleulvrvaais de l'agriculture, de l'alimentation et des sereucts cenonexs (FGTA) CGT-FO ; La fédération générale agmenrilaioarte (FGA) CDFT ; La fédération des sitnaydcs chrétiens des ormagesins et pfsineorsos de l'agriculture CTFC ; L'union nlaaonite des stndcyais atoeunmos (UNSA2A) ; Le snycadit nitoanal des caedrs de coopératives acielgors et Scia (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

La grille des saareils fuagirnt au piont 1, phrgapraae 1 de l'annexe II de la ctooinnven cotecllive est modifiée ainsi qu'il suit.

1. Sreliaas mimnia grtianas au 1er aivrl 2010
(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE PUOR 151,67 H/MOIS			
		ÉCHELON			
		Embauche	Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE	-	1 353,77	1 380,85	1 449,89	-
II OEQ	1	1 540,80	1 571,62	1 650,20	1 765,72
	2	1 650,18	1 683,19	1 767,35	1 891,06
III OEHQ	1	1 798,48	1 834,45	1 926,17	2 061,00
	2	1 908,91	1 947,09	2 044,44	2 187,55
IV TAM	1	2 019,35	2 059,74	2 162,73	2 314,12
	2	2 171,85	2 215,29	2 326,05	2 488,88
V Cadres	Ad. Tech. Com.	2 313,84	2 360,11	2 478,12	2 651,59
	Direction	2 885,00	2 916,73 + différentiel/Salaire réel		

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

La coimssomn prariatie naoltaine se réunira puor fraie le pnoit sur la siuoaittn des sleaiars après la fin des vendanges, fin octobre.

Les paerits singriataes dmneendat l'extension du présent avenant.

Avenant n 70 du 3 février 2011

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vnleioics de Frnace (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SCNOA CFE-CGC,

La grille des sleaiars funagrit au pniot 1, paprhagare 1, anenxe II, de la cvootnnien ctlevoilce est modifiée ainsi qu'il siut :

Salaires minmia gtaranis au 1er février 2011
(En euros.)

CATEGORIE	NIVEAU	SALAIRE PUOR 151,67 HEURES/MOIS			
		Echelon			
		Embauche	Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 378,14	1 405,70	1 475,99	
II OEQ	1	1 568,53	1 599,90	1 679,90	1 797,49
	2	1 679,88	1 713,48	1 799,15	1 925,09
III OEHQ	1	1 830,85	1 867,47	1 960,84	2 098,10
	2	1 943,27	1 982,14	2 081,24	2 226,93
IV TAM	1	2 055,70	2 096,81	2 201,65	2 355,77
	2	2 210,94	2 255,16	2 367,92	2 533,67

CATEGORIE	NIVEAU	SALAIRE PUOR 151,67 HEURES/MOIS			
V Cadres	Ad., tech., com.	2 355,49	2 402,60	2 522,73	2 699,32
	Direction	2 946,00	2 999,03 + différentiel/salaire réel		

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La coismmison piatrraie nlinotaae se réunira le 1er sepretbme 2011 puor farie le pinot sur la soittauin des salaires.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Les pietars saiantiegrs deamnndet l'extension du présent avenant.

Avenant n 71 du 25 janvier 2012

Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des coopératives vinieclos de Fnrcae (CCVF),
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SCNOA CFE-CGC,

La gllire des srleaais fnrgiaut au piont 1, pgahparrae 1, axnene II, de la ciononnten cioetvclle est modifiée aisni qu'il siut :

Salaires mnmiia giatrnas au 1er février 2012

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire mseneul minimum pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
I OE		1 408,37	1 436,54	1 508,36	
II OEQ	1	1 607,74	1 639,90	1 721,89	1 842,43
	2	1 721,88	1 756,31	1 844,13	1 973,22
III OEHQ	1	1 876,62	1 914,15	2 009,86	2 150,55
	2	1 991,85	2 031,69	2 133,27	2 282,60
IV TAM	1	2 107,09	2 149,23	2 256,70	2 414,66
	2	2 266,21	2 311,54	2 427,11	2 597,01
V Cadres	Ad., tech., com.	2 414,38	2 462,66	2 585,80	2 766,80
	Direction	3 031,00			
		3106,78 + différentiel/salaire réel			

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Avenant n 75 du 5 avril 2012

Les prtieas stairegnais dedanemnt l'extension du présent avenant.

Le supplément de 35 ? est fixé à :

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FTGA FO et le sanidyct nntoial FO des ingénieurs, cardes et tniecniechs ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SOCNA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2012

Le mnnaott du supplément et des mtaornioas fraiugnt repivmscenteet à l'article 17.4 et au ppararahge 5 de l'annexe I de la cetnnivoon cclivleote est modifié asni qu'il siut :
Article 17.4 :

? 36,05 ? puor l'année 2009 ;
? 36,41 ? puor l'année 2010 ;
? 36,81 ? puor l'année 2011 ;
? 37,47 ? puor l'année 2012.

Paragraphe 5 de l'annexe :
Les moojiaatrnas de 100 ? et 40 ? snot fixées à :
? 103 ? et 41 ? puor l'année 2009 ;
? 104 ? et 42 ? puor l'année 2010 ;
? 105 ? et 42 ? puor l'année 2011 ;
? 107 ? et 43 ? puor l'année 2012.

Les mtanntos frnuigat ci-dessus ont un effet rétroactif puor les salariés concernés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2012

Les ptireas snegtairais dnmeednat l'extension du présent avenant.

Avenant n 77 du 12 février 2013

relatif aux salaires au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1, de l'annexe II, de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Salaires minimums garantis au 1er février 2013

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaires minimums mensuels pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon Confirmé	Echelon Maîtrisé	Echelon Expert
I OE		1 440,22	1 469,02	1 542,48	-?
II OEQ	1	1 635,07	1 667,77	1 751,16	1 873,74
	2	1 751,15	1 786,17	1 875,48	2 006,77
III OHEQ	1	1 908,52	1 946,69	2 044,03	2 187,11
	2	2 025,71	2 066,23	2 169,54	2 321,40
IV TAM	1	2 142,91	2 185,77	2 295,06	2 455,71
	2	2 304,74	2 350,83	2 468,37	2 641,16
V Cadres	Adm., tech., com Direction	2 455,42	2 504,53	2 629,76	2 813,84
		3 086,00	3 138,46 + différentiel/ salaire réel		

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

Avenant n° 78 du 11 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; Le syndicat national FO ingénieurs, cadres et techniciens ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SONCA CFE-CGC,

1. Article 17.4 : 38,11 %.

2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 108,82 % et 43,73 %.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Les prestations sociales demandent l'extension du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2013

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Salaires minimums garantis au 1er juillet 2013

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaires minimums mensuels pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
I OE		1 454,62	1 483,71	1 557,90	?
II OEQ	1	1 651,42	1 684,45	1 768,67	1 892,48
	2	1 768,66	1 804,03	1 894,24	2 026,83
III OEHQ	1	1 927,61	1 966,16	2 064,47	2 208,98
	2	2 045,97	2 086,89	2 191,23	2 344,62
IV TAM	1	2 164,34	2 207,63	2 318,01	2 480,27
	2	2 327,79	2 374,34	2 493,06	2 667,57
V Cadres	Adm., tech., com. Direction	2 479,97	2 529,57	2 656,05	2 841,98
		3 086,00	3 169,84 + différentiel/salaire réel		

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2013

Le montant du supplément et des majorations figurant

respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 38,49 %.

2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 109,90 % et 44,16 %.

Avenant n 80 du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

Catégorie	Niveau	Salaires mensuels minimaux pour 151,67 heures			
		Ehcuambe	Ecoelhn confirmé	Ehoelcn maîtrise	Eoeclhn expert
I OE	?	1 455,38	1 484,49	1 558,71	?
II OEQ	1	1 667,93	1 701,29	1 786,35	1 911,39
	2	1 786,35	1 822,08	1 913,18	2 047,10
III OHEQ	1	1 946,89	1 985,83	2 085,12	2 231,08
	2	2 066,43	2 107,76	2 213,15	2 368,07
IV TAM	1	2 185,98	2 229,70	2 341,19	2 505,07
	2	2 351,07	2 398,09	2 517,99	2 694,25
V Craeds	Adm., tech., com.	2 504,77	2 554,87	2 682,61	2 870,39
	Direction	3 129,00	3 169,84 + différentiel/ salariae réel		

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le montant du supplément et des majorations finagut rnsvnpecieteet à l'article 17.4 et au parprghaae 5 de l'annexe I de la cneeoovtin cilotlvece est modifié ainsi qu'il suit :

Avenant n 82 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CCVF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SENCA CFE-CGC,

Catégorie	Niveau	Embauche	Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE	?	1 467,52	1 496,87	1 571,71	?
II OEQ	1	1 681,27	1 714,90	1 800,65	1 926,70
	2	1 800,64	1 836,65	1 928,48	2 063,47
III OEHQ	1	1 962,47	2 001,72	2 101,81	2 248,94
	2	2 082,96	2 124,62	2 230,85	2 387,01
IV TAM	1	2 203,47	2 247,54	2 359,92	2 525,11
	2	2 369,88	2 417,28	2 538,14	2 715,81
V Cadre	TAC	2 524,80	2 575,30	2 704,07	2 893,35
	Direction	3 170,00	3 195,36 + différentiel/salaire réel		

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le montant du supplément et des majorations fangurit rmpesevcentiet à l'article 17.4 et au ppagarrhae 5 de l'annexe I de la cnonovtein ctcvolleie est modifié ainsi qu'il suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

La gllire des siaarles fiaurngt au pniot 1, papaharge 1, de l'annexe II de la cieovontnn colicevltte est modifiée ansii qu'il siut :

Salaires mnmaiux gnraiats au 1er février 2014

(En euros.)

- Altrice 17.4 : 38,87 ?.
- Praraahgpe 5 de l'annexe I : 110,99 ? et 44,60 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les piraets sigtarinaes ddmeeannt l'extension du présent avenant.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

La gillre des sailears fguarint au pniot 1, papahragre 1 de l'annexe II de la ctivneonon ccllevitoe est modifiée ansii qu'il siut :

Salaires miniaumx giraants au 1er février 2015

(En euros.)

- Alitrcce 17.4 : 39,18 ?.
- Prrphgaaae 5 de l'annexe I : 111,87 ? et 44,96 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les pteairs saegiintras deneadnmt l'extension du présent avenant.

Avenant n 83 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

La grllie des sraealis funigart au pniot 1, paragphrae 1 de l'annexe II de la ceointnovn cvlicotele est modifiée asniil qu'il siut :

Signataires	
Patrons signataires	CCVF
Syndicats signataires	FGTA FO FGA CFDT CFTC-Agri UNSA 2A SNCOA CFE-CGC

Salaires mmiaiunx gaairnts au 1er février 2017

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Embauche	Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE	?	1?490,27	1?520,08	1?596,08	?
II OEQ	1	1?701,45	1?735,48	1?822,25	1?949,81
	2	1?822,25	1?858,70	1?951,64	2?088,25
III OEHQ	1	1?986,02	2?025,74	2?127,03	2?275,92
	2	2?107,96	2?150,12	2?257,63	2?415,66
IV TAM	1	2?229,91	2?274,51	2?388,24	2?555,42
	2	2?398,32	2?446,29	2?568,60	2?748,40
V Cadres	TAC	2?555,10	2?606,20	2?736,51	2?928,07
	Direction	3?269,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3?269,00 (soit 39,23) + différentiel/salaire réel		

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

2. Pragrhapae 5 de l'annexe I : 113,21 ? et 45,50 ?.

Le manntot du supplément et des mroaaojnits fiuargnt rstvncemeeiept à l'article 17.4 et au paaahrppge 5 de l'annexe I de la covintenon cvvillteoe est modifié ainsi qu'il siut :
1. Atlirce 17.4 : 39,65 ??;

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les piaters sinaaigetrs dannedemt l'extension du présent avenant.

Avenant n 84 du 22 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2018

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

La grllie des sealiras fnugriat au point 1, pghparaare 1 de l'annexe II de la cnooetvinn cleitolcve est modifiée aisini qu'il siut :

Signataires	
Patrons signataires	Confédération des coopératives vnilcoeis de France,
Syndicats signataires	Fédération générale arramoginlteiae FGA CDFT ; Syndicat noaanitl des cartes de coopératives aiceolrgs et SCIA SOCNA CFE-CGC,

Salaires mnmiaa girtnaas au 1er février 2018

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Embauche	Échelon		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 508,47	1 538,64	1 615,57	
II	1	1 721,87	1 756,31	1 844,13	1 973,22
	2	1 844,12	1 881,00	1 975,05	2 113,30
III	1	2 009,85	2 050,05	2 152,55	2 303,23
	2	2 133,26	2 175,93	2 284,73	2 444,66
IV	1	2 256,67	2 301,80	2 416,89	2 586,07
	2	2 427,10	2 475,64	2 599,42	2 781,38
V	TAC	2 585,76	2 637,48	2 769,35	2 963,20
	Direction	3 311,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3 311 ? + différentiel/salaire réel		

Article 2

Le mtnnoat du supplément et des moatjiroans fragiunt rentesiecvpmet à l'article 17.4 et au pghparaare 5 de l'annexe I de la centnoivon cvtcoleile est modifié ainsi qu'il siut :

1. Airtlce 17.4 : 40,13 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les patires siageinrtas dnmdeanet l'extension du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Avenant n 86 du 16 janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	Coop de Farnce vneirngos coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des tuelavrirals de l'agriculture, de l'alimentation et srceuets connexes, FTGA FO et le snyicdat notiaanl FO, ingénieurs, cdears et tceeinncihs ; Fédération générale aamlonteirrgiae FGA CDFT ; Syndicat noitnaal des craeds de coopératives arlioegcs et SCIA ? SOCNA CFE-CGC,

La grllie des saariles frgainut au pnoit 1, prpgarhae 1 de l'annexe II de la contneiovn ccovlletie est modifiée ansii qu'il siut :

« Srlieaas miimna gaatinrs au 1er février 2019

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Embauche	Échelon		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 531,22	1 561,84	1 639,93	
II	1	1 754,59	1 789,68	1 879,16	2 010,70
	2	1 879,16	1 916,74	2 012,58	2 153,46
III	1	2 048,04	2 089,00	2 193,45	2 346,99
	2	2 173,79	2 217,27	2 328,13	2 491,10
IV	1	2 299,55	2 345,54	2 462,82	2 635,22
	2	2 473,21	2 522,68	2 648,81	2 834,23
V	TAC	2 634,89	2 687,59	2 821,97	3 019,51
	Direction	3 377,00	Augmentation de 1,9 % jusqu'à 3 377 ? + différentiel/salaire réel		

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le mnaotnt du supplément et des mjiaantroos fnriagut reepesnmvceitt à l'article 17.4 et au prpagaaha 5 de l'annexe I de la coetnovinn cvclitolee est modifié anisi qu'il siut :

1. Actire 17.4 : 40,89 ?.

2. Prhaagpare 5 de l'annexe I : 116,75 ? et 46,92 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les pterias sigiartneas deamnnedt l'extension du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Avenant n 90 du 21 janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agilocre vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale aoiarrgitmlanee FGA CFDT,

La gllrie des sraielas furnigat au point 1, paarphgrae 1 de l'annexe II de la connetoivn cticoevlle est modifiée aisi qu'il siut :

« Saierlas miimna gantrais au 1er février 2021

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 564,58	1 595,87	1 675,66	
II	1	1 768,63	1 804,00	1 894,20	2 026,79
	2	1 894,19	1 932,07	2 028,67	2 170,68
III	1	2 064,42	2 105,71	2 211,00	2 365,77
	2	2 191,18	2 235,00	2 346,75	2 511,02
IV	1	2 317,95	2 364,31	2 482,53	2 656,31
	2	2 493,00	2 542,86	2 670,00	2 856,90
V	TAC	2 655,97	2 709,09	2 844,54	3 043,66
	Direction	3 428,00	Augmentation de 0,8 % jusqu'à 3 428 euors + différentiel/ slriaae réel		

Le mtaonnt du supplément et des mornoajaits fugnairt rmenseptevicet à l'article 17.4 et au prhaaparge 5 de l'annexe I de la ctenvioonn ciceloltve est modifié asini qu'il siut :
« 1.?Article 17.4 : 41.22 ? ;

Avenant n 91 du 15 décembre 2021

Signataires	
Patrons signataires	Coopération ailorcge vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des tieraulvarls de l'agriculture, de l'alimentation et scuretes connexes, FTGA FO et le Snyicdat ntaaoinl FO, ingénieurs, cedras et tinehecincs ; Fédération générale amigtirolnaeare FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Confédération française des trrlaluaives chrétiens CFTC-Agri,

Les patires sgrtraneiais dennmaedt l'extension du présent avenant.

La girle des slraiaes fiungrat au point 1, pharpargae 1 de l'annexe II de la civenntoon ctcelovile est modifiée ansii qu'il siut :

Salaires mnimia gnratals au 1er jevanir 2022

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 611,52	1 643,75	1 725,94	
		10,625	10,838	11,380	
II OEQ	1	1 821,69	1 858,12	1 951,03	2 087,60
		12,011	12,251	12,864	13,764
	2	1 951,02	1 990,04	2 089,54	2 235,81
		12,864	13,121	13,777	14,741
III OEHQ	1	2 126,35	2 168,88	2 277,32	2 436,73
		14,020	14,300	15,015	16,066
	2	2 256,92	2 302,05	2 417,15	2 586,35
		14,880	15,178	15,937	17,052
IV TAM	1	2 387,49	2 435,24	2 557,00	2 735,99
		15,741	16,056	16,859	18,039
	2	2 567,79	2 619,15	2 750,11	2 942,62
		16,930	17,269	18,132	19,401
V Cadres	TAC	2 735,65	2 790,36	2 929,88	3 134,97
		18,037	18,398	19,317	20,670
	Direction	3 428,00	Augmentation de 3 % jusqu'à 3 428 euros + différentiel?/?salaire réel		

Avenant n 92 du 14 février 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération aglriocce vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale amiitgnlaraoere FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération CTFC de l'agriculture CTFC Agri,

Les piatres sainaitergs deenanmdt l'extension du présent avenant.

La girle des saierals fnigarut au pnioit 1, pgaararphe 1 de l'annexe II de la cinvoetonn clvcitoele est modifiée anisi qu'il suit, à ceoptmr du 1er février 2023 :

Salaires minmia gaaintrs au 1er février 2023

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 719,28	1 753,67	1 841,35	
		11,336	11,562	12,141	

II OEQ	1	1 895,27	1 933,17	2 029,83	2 171,92
		12,496	12,746	13,383	14,320
	2	2 029,82	2 070,41	2 173,93	2 326,11
		13,383	13,651	14,333	15,337
III OEHQ	1	2 212,24	2 256,48	2 369,30	2 535,15
		14,586	14,878	15,621	16,715
	2	2 348,07	2 395,03	2 514,78	2 690,81
		15,481	15,791	16,581	17,741
IV TAM	1	2 483,92	2 533,60	2 660,28	2 846,50
		16,377	16,705	17,540	18,768
	2	2 671,50	2 724,93	2 861,18	3 061,46
		17,614	17,966	18,865	20,185
V Cadres	TAC	2 846,14	2 903,06	3 048,21	3 261,58
		18,765	19,141	20,098	21,504
	Direction	3 666,00	Augmentation de 4,039 % jusqu'à 3 666 euros + différentiel/salaire réel.		

1. ? Arcilte 18.4 : 44,17 ?.
2. ? Pharaaparge 5 de l'annexe I : 126,11 ? et 50,68 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les moatntns du supplément et des miojtraonas fgrianut recpsneemtveit à l'article 18.4 et au praahparge 5 de l'annexe I de la ceonitvnon cilletovce snot modifiés anisi qu'il siut :

Avenant n 94 du 16 mai 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération aogircle vigneron-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale alraeomtrinaige FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération CTFC de l'agriculture CTFC Agri,

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les ptiaers sagainirets dndneemat l'extension du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

La grille des srlaias fgarinut au ponit 1, pahraprgae 1 de l'annexe II de la ctoinevonn cilevcotle est modifiée asnii qu'il suit, à cotpemr du 1er jiuin 2023 :

Salaires minmia gaaitrns au 1er jiuin 2023

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 757,20	1 792,34	1 881,96	
		11,586	11,817	12,408	
II OEQ	1 Taux horaire	1 933,18	1 971,84	2 070,43	2 215,36
		12,746	13,001	13,651	14,606
	2 Taux horaire	2 070,41	2 111,82	2 217,41	2 372,63
		13,651	13,924	14,620	15,643
III OEHQ	1 Taux horaire	2 256,48	2 301,61	2 416,69	2 585,86
		14,878	15,175	15,934	17,049
	2 Taux horaire	2 395,03	2 442,93	2 565,08	2 744,64
		15,791	16,107	16,912	18,096
IV TAM	1 Taux horaire	2 533,60	2 584,27	2 713,48	2 903,42
		16,705	17,039	17,891	19,143
	2 Taux horaire	2 724,93	2 779,43	2 918,40	3 122,69
		17,966	18,326	19,242	20,589
V Cadres	TAC	2 903,06	2 961,12	3 109,18	3 326,82
	Taux horaire	19,141	19,523	20,500	21,935
	Direction	3 666,00	Augmentation de 2 % jusqu'à 3 666 euros + différentiel/salaire réel		

- de la conoivtnen clvloteice snot modifiés aisni qu'il siut :
1. ? Altcrie 18.4 : 45,05 ?.
 2. ? Pragphaare 5 de l'annexe I : 128,63 ? et 51,69 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les mntotans du supplément et des mrojoaitnas fuargint rpsnetevcieemt à l'article 18.4 et au phapragrae 5 de l'annexe I

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Avenant n 97 du 17 janvier 2024

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole vignerons-coopérateurs,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FTGA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ; Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération CFE-CGC Argo ; Fédération CTFC de l'agriculture CTFC Agri,

La grille des salaires figurant au point 1, à l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1er février 2024 :

Salaires minimaux au 1er février 2024

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE	Taux horaire	1 776,92	1 812,46	1 903,08	
		11,716	11,950	12,548	
II OEQ	1 Taux horaire	1 956,38	1 995,51	2 095,29	2 241,96
		12,899	13,157	13,815	14,782
	2 Taux horaire	2 095,25	2 137,16	2 244,02	2 401,10
		13,815	14,091	14,795	15,831
III OEHQ	1 Taux horaire	2 283,56	2 329,23	2 445,69	2 616,89
		15,056	15,357	16,125	17,254
	2 Taux horaire	2 423,77	2 472,25	2 595,86	2 777,57
		15,981	16,300	17,115	18,313
IV TAM	1 Taux horaire	2 564,00	2 615,28	2 746,04	2 938,26
		16,905	17,243	18,105	19,373
	2 Taux horaire	2 757,63	2 812,78	2 953,42	3 160,16
		18,182	18,545	19,473	20,836
V Cadres	TAC	2 937,90	2 996,65	3 146,48	3 366,73
	Taux horaire	19,370	19,758	20,746	22,198
	Direction	3 864,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3 864 euros + différentiel/salaire réel		

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. ? Article 18.4 : 45,59 ?
2. ? Paragraphe 5 de l'annexe I : 130,17 ? et 52,31 ?

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les modalités minimales prévues de la CPPNI prévue le 19 juin 2024.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les partenaires sociaux prennent en compte l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des caves coopératives viticoles et leurs unions ont engagé des

négociations afin de réviser la grille des salaires minimaux résultant de l'avenant 94 en date du 16 mai 2023.

Les parties prenantes du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Ainsi, la persistance de disparités de rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Les parties prenantes du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés de jouir de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des avantages afférents à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des avantages sociaux généraux ainsi que de la majeure partie des indemnités de congé payé perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la majeure partie des avantages sociaux de l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux employeurs l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quel que soit

leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 20 août 1986

En vigueur en date du 30 août 1986

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cotisants dans son champ d'application territoriale et territoriale, les clauses de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986, complétée par son avenant n° 1 du 3 juin 1986, concernent les caisses coopératives volontaires et leurs unions, à l'exclusion :

- des motifs " tuot ou partie de " figurant au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 3 de la convention ;
- de l'article 27 ;
- des motifs " non rémunérés " figurant au premier alinéa de l'article 42 ainsi que dans le tiers du même article ;
- du paragraphe 1 c de l'article 47 ;
- du paragraphe 2 de l'article 16 de l'annexe III.

Article 2

L'extension de la convention susvisée est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernées :

- à l'article 4 (paragraphe 4 e), la possibilité pour les représentants du personnel de participer aux réunions sectorielles sur leur temps de délégation (art. L. 412-10, 4e alinéa, du code du travail) ;
- à l'article 8 (3e alinéa), la coprésidence de la commission paritaire chargée de la négociation collective de branche (art. L. 133-1 du code du travail) ;
- à l'article 29 (paragraphe 2), l'autorisation unilatérale de

ARRETE du 7 mars 1973

En vigueur en date du 18 avr. 1973

Article 1er

Les dispositions de la convention collective nationale sur la sécurité de l'emploi dans les coopérations agricoles en date du 30 juillet 1969 sont reconnues opposables pour tous les employeurs et tous les salariés occupés dans les entreprises dont l'activité est représentée au sein des organes signataires.

dépasser la durée maximale habituelle du travail (décret n° 84-462 du 14 juin 1984) ;

- à l'article 34, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés (art. L. 122-8, L. 122-24-1, L. 514-3 et L. 516-4 du code du travail, art. L. 225-7 du même code institué par la loi n° 85-773 du 25 juillet 1985 portant réforme du code de la mutualité, art. 1022, L. 515-3 et L. 515-5 du code rural, art. 33 de la loi n° 82-847 du 6 octobre 1982 relative à la création d'offices d'intervention, modifiée par l'article 49 de la loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, art. 38 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, art. 16 du code de la famille et de l'aide sociale, tel qu'il résulte de l'article 9 de la loi n° 86-76 du 17 janvier 1986 portant diverses dispositions d'ordre social) ;

- à l'annexe II, l'interdiction de réserver par la voie conventionnelle un avantage quelconque à un ou des salariés en considération du sexe (art. L. 123-2 du code du travail) ;

- à l'article 11 de l'annexe III, les modalités pour heures supplémentaires (art. 992-2 du code rural) ;

- à l'article 19 de la même annexe, la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (livre IX du code du travail).

Article 3

L'extension des effets et scotnais de la convention visée à l'article 1er est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et scotnais de la convention visée à l'article 1er est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 26 septembre 1986

En vigueur en date du 4 oct. 1986

Alcrtie 1er

Les dioiitsopsns de l'avenant n° 2 du 8 juellit 1986 à la cenvtinoon cleoitvclé noatlinae de tvarial du 22 arvil 1986 ccnenroant les cevas coopératives vioinlecs et lures unions snot rdnuées obaoteiilrgs puor tuos les emrouelpys et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application pornsfeonisel et triirtreol de ldiate convention.

ARRETE du 6 février 1987

En vigueur en date du 13 févr. 1987

Alcrtie 1er

Les dtososiipnis de l'accord nnoatail du 11 décembre 1986 cecnnant l'emploi dnas la coopération arlgcioe et les sociétés d'intérêt ciecltlof agoiclré (S.I.C.A.) snot redenus oetiigrloabs sur tuot le tetriorrie niotaanl puor tuos les eemuryopls et tuos les salariés rnealevt des bechnars d'activité représentées par :

la confédération française de la coopération aoilrgce ;

la fédération naotnaile des sociétés d'intérêt ctllecoif aigorcle ;

Article 2

Les ditsoonipiss de l'article 11 de l'accord nnioaatl du 30 jeulilt 1969 sur la sécurité de l'emploi dnas la coopération agcliore et

ARRETE du 8 avril 1987

En vigueur en date du 25 avr. 1987

Alrtice 1er

Les dpiisisnotos de l'avenant n° 3 du 18 février 1987 à la cenvotnion cvillcoete naaintole de tvarial du 22 arivl 1986 coracnennt les ceavs coopératives volcniies et leurs uonins snot rendues oobagerilits puor tuos les eueplmryos et tuos les salariés cimpros dnas le cahmp d'application psnefrooesinl et trreairtoil de ldtaie convention.

ARRETE du 22 juin 1987

En vigueur en date du 3 juil. 1987

Atlcire 1er

Les dsiisiponots de l'avenant n° 4 du 5 mras 1987 à la cniovetonn ctlveicole ninotlaae de tvarail du 22 arvil 1986 cnanecort les caeys coopératives voeniclis et leurs uonins snot rdneeus oaioigrbteis puor tuos les elrumypeos et tuos les salariés cioprms dnas le cmhap d'application pofeoeinnsrsl et ttirreioal de lidate convention.

Article 2

L'extension des eeffts et sacnotis de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à detar de la paotiibclun du présent arrêté puor la durée rnatset à coriur et aux codtinnois prévues par la cveiotnonn précitée du 22 arvil 1986.

Article 3

Le derceutir des aiffreas slaoices est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oicfeifl de la République française.

les sociétés d'intérêt clteoiicl f alocirge (S.I.C.A.), tleels qu'elles résultent de l'article 1er de l'accord du 11 décembre 1986, snot étendues suos réserve de l'application des arletics L122-14, L122-14-1 et L122-14-2 du cdoe du travail, en ce qui cerncnoe le pragraahpe I, aisni que de l'article L321-6 (1er alinéa) du même code, en ce qui conrncee l'avant-dernier alinéa du ppaghrraae II.

Article 3

L'extension des eetffs et sinonctas de l'accord ntnoiaal visé à l'article 1er est fiatae à dtaer de la plbcouaitin du présent arrêté puor la durée rentast à curior et aux ctoinodins prévues par liedt accord.

Article 4

Le dieretucr des afeairfs seilaocs est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oeiciffl de la République française.

Article 2

L'extension des eeffts et sntcnoais de l'avenant visé à l'article 1er est fatie à daetr de la pbluitoacin du présent arrêté puor la durée rtasent à couirr et aux cidonionts prévues par la cvnineootn du 22 avirl 1986 précitée.

Article 3

Le dtcueerir des exploitations, de la putqoille scalioe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ocfeifl de la République française.

Article 2

L'extension des eetffs et snnocatis de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à daetr de la pliaciuotbn du présent arrêté puor la durée rnaestt à couirr et aux coondinits prévues par la cnnteeoivn du 22 airvl 1986 précitée.

Article 3

Le dicuterer des exploitations, de la poitulique soclaie et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul officieil de la République française.

ARRETE du 16 septembre 1987

En vigueur en date du 1 oct. 1987

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 2 juillet 1987 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives vliicones et leurs unions snot rdeens oorbetiilgas puor tuos les emlpureoys et tuos les salariés cimpors dnas le camhp d'application posoefersinnl et tetririoal de ltaide convention.

ARRETE du 17 novembre 1987

En vigueur en date du 27 nov. 1987

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 2 septembre 1987 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives vnieclios et leurs unions snot rdeneus oeaibiorgtls puor tuos les emlreoypus et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application pfrooiennssel et traroeirtl de ladite convention.

ARRETE du 15 janvier 1988

En vigueur en date du 26 janv. 1988

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 2 septembre 1987 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives vicnleis et leurs unions snot rneueds oobrigtlaies puor tuos les eprumleoyos et tuos les salariés coripms dnas le cmahp d'application pfisesenoronl et tritraroeil de lidaie convention.

ARRETE du 28 juillet 1988

En vigueur en date du 9 août 1988

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 26 avril 1988 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives vicineols et leurs unions snot rundeas oioerialgbts puor tuos les eplumeyros et tuos les salariés cmopirs dnas le cahmp d'application posforinenesl et trroraitiel de lidaie convention.

ARRETE du 31 août 1988

En vigueur en date du 9 sept. 1988

Article 1er

Les dispositions de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi dnas la coopération aclogie et les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) snot reudnes

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la plituoie sicolae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la potiiqlue sclaoie et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la poiquitile sialcoe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la piiltquoie salicoe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

obligatoires, sur tout le territoire national, pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des branches d'activité représentées par :

la Confédération française de la coopération agricole ;

la Fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national du

ARRETE du 7 septembre 1988

En vigueur en date du 17 sept. 1988

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 9 du 8 juin 1988 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives volontaires et leurs unions syndicales professionnelles pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

ARRETE du 15 novembre 1988

En vigueur en date du 23 nov. 1988

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 septembre 1988 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives volontaires et leurs unions syndicales professionnelles pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

ARRETE du 1 février 1989

En vigueur en date du 11 févr. 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 28 octobre 1988 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives volontaires et leurs unions syndicales professionnelles pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

ARRETE du 2 mai 1989

En vigueur en date du 13 mai 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 12 du 14 février 1989 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les cevas coopératives volontaires et leurs unions syndicales professionnelles pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera

ARRETE du 12 mai 1989

En vigueur en date du 24 mai 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 13 du 6 mars 1989 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives voisines et leurs unions sont rendus applicables pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

ARRETE du 11 octobre 1989

En vigueur en date du 21 oct. 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 14 du 3 juillet 1989 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives voisines et leurs unions sont redonnés applicables pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

ARRETE du 25 octobre 1989

En vigueur en date du 9 nov. 1989

Article 1er

Les dispositions de l'accord du 4 juillet 1989 concernant le congé individuel de formation dans les coopératives agricoles sont rendues applicables sur tout le territoire métropolitain pour tous les employés et tous les salariés rattachés des branches d'activité représentées par la Confédération française de la coopération agricole et la fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricoles, à l'exception de celles représentées par la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole, la Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole et la Fédération nationale des

ARRETE du 14 novembre 1989

En vigueur en date du 24 nov. 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 15 du 5 septembre 1989 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives voisines et leurs unions sont rendus applicables pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention à l'exclusion de la partie : "La date de départ à la retraite est fixée d'un commun accord entre les parties" figurant au paragraphe b de l'article 27 de la convention,

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la pluriexploitation et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la pluriexploitation et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

coopératives agricoles et S.I.C.A. de la transformation de betterave.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la pluriexploitation et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

tel qu'il a été modifié par l'article 1er de cet avenant.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la pluriexploitation et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 14 novembre 1989

En vigueur en date du 24 août 1989

Alcrtie 1er

Les dnostosipiis de l'avenant n° 16 du 5 sretpbmee 1989 à la cniotevnon cecllvotie ntoanliae de tvarail du 22 arvil 1986 cnoacennrt les cevas coopératives vcoielis et lreus uionns snot reeduns olaoiritbges puor tuos les emolurpeys et tuos les salariés cmiorps dnas le champ d'application psfeneisoornl et teroriatirl de lidtae convention.

ARRETE du 6 avril 1990

En vigueur en date du 24 avr. 1990

Actrile 1er

Les dinostopsiis de l'avenant n° 17 du 8 février 1990 à la ctienonovn cliovtlcee ntalnioae de tiaarvl du 22 arivl 1986 cecnrnaot les cveas coopératives vnceliois et lrues unonis snot rndeues ooaeltigibs puor tuos les eplueymors et tuos les salariés criomps dnas le cmhap d'application psoennrifseol et tirtteairl de lditae convention.

ARRETE du 29 juin 1990

En vigueur en date du 24 juil. 1990

Altcrie 1er

Les dospoiitnsis de l'avenant n° 18 du 3 avirl 1990 à la ceivotnnn cotlieclve ninlatoae de tarival du 22 avirl 1986 cnrnconaet les caves coopératives viieoclns et lreus uionns snot rndeues oaglitrobeis puor tuos les elpormueys et tuos les salariés cirpoms dnas le cmhap d'application pneeoirofssnl et trieirratl de ladtie convention.

ARRETE du 11 juillet 1990

En vigueur en date du 31 juil. 1990

Airtlce 1er

Snot reednus ooiatrlgebis sur l'ensemble du toreritrie métropolitain, puor tuos les eelpmruyos et tuos les salariés des sociétés d'intérêt ccilteolf alogcrie (S.I.C.A.) vinicoles, les dsnisopioits de la ctinnoeioivn cvceoilte natnloaie de taravil du 22 arvil 1986 cacoernnt les cevas coopératives veilincos et lures unions, étendue par arrêté du 20 août 1986, aisni que cleles de ses aanntevs n° 4 du 5 mras 1987, n° 7 du 2 setmrbepe 1987, n° 11 du 28 otorcbe 1988, n° 14 du 3 juellit 1989, n° 15 du 5 srtepbmee 1989, n° 17 du 8 février 1990, resivepmcsteet étendus par arrêtés des 22 jiu 1987, 15 jevanir 1988, 1er février

ARRETE du 29 août 1990

En vigueur en date du 13 sept. 1990

Altcrie 1er

Article 2

L'extension des efetfs et sconnaits de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à detar de la plciubatoin du présent arrêté puor la durée resantt à ciuror et aux cdotininos prévues par la ceivntonon du 22 arvil 1986 précitée.

Article 3

Le deirtcuer des exploitations, de la ploiuittqe saciole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oieicffl de la République française.

Article 2

L'extension des eeffts et snacionts de l'avenant visé à l'article 1er est ftiae à detar de la pciulaiobtn du présent arrêté puor la durée renatst à coiror et aux cdootniins prévues par la conivenotn du 22 arvil 1986 précitée.

Article 3

Le dcirtuer des exploitations, de la plioiqtue soclaie et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oiefcfl de la République française.

Article 2

L'extension des efefts et snncotais de l'avenant visé à l'article 1er est fitae à dater de la piboluacitn du présent arrêté puor la durée rtaest à courir et aux contdionis prévues par la cenonvtion du 22 arivl 1986 précitée.

Article 3

Le duretecir des exploitations, de la plouqiite siaocle et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl ocefiifl de la République française.

1989, 11 ocrbote 1989, 14 nermvobe 1989 et 6 arivl 1990.

Article 2

L'élargissement des eetffs et sinocnats de la cenotnivo et de ses avatnens visés à l'article 1er est fiat à daetr de la potuaiclibn du présent arrêté puor la durée rnsaett à ciourr et aux cdoiotnnis prévues par litade convention.

Article 3

Le driuectr des exploitations, de la pilqtoie scoaile et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ofcifiel de la République française.

Les dtioisonps de l'avenant n° 1 du 6 aivrl 1990 à l'accord du 4 jeluilt 1989 cncncroaet le congé ieivndudil de fooaritm dnas les coopératives aelrciogs snot rnduees otboeagilris puor tuos les eylempuros et tuos les salariés reeavlt des behnrcas d'activité

représentées par la Confédération française de la coopération agricole et la fédération nationale des sociétés d'intérêt agricole, à l'exception de celles représentées par la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole, la Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole et la Fédération nationale des coopératives agricoles et S.I.C.A. de la transformation de betterave.

Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application à la substance prescrite de l'avant-dernier paragraphe de l'article 12 de l'accord susvisé, des dispositions législatives et réglementaires concernant la rémunération du salarié pendant la période de fructification postérieure continue, et notamment des

ARRETE du 9 novembre 1990

En vigueur en date du 23 nov. 1990

Article 1er

Les dispositions des avenants n° 19 du 3 juillet 1990 et n° 20 du 6 septembre 1990 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives viticoles et leurs unions nationales otiorielles pour tous les employés et tous les salariés ci-dessus dans le champ d'application professionnel et territorial de la dite convention.

Article 2

Les dispositions de ces avenants sont également rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 5 février 1991

En vigueur en date du 19 févr. 1991

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 21 du 3 décembre 1990 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives viticoles et leurs unions nationales otiorielles pour tous les employés et tous les salariés ci-dessus dans le champ d'application professionnel et territorial de la dite convention.

Article 2

Les dispositions de cet avenant sont également rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 11 juillet 1991

En vigueur en date du 27 juil. 1991

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 22 du 24 avril 1991 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives viticoles et leurs unions nationales otiorielles pour tous les employés et tous les salariés

du présent article de l'article L931-8-2 du code du travail.

Article 3

L'extension des effets et des fins de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord du 4 juillet 1989 précité.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le directeur métropolitain, pour tous les employés et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et des fins des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le directeur métropolitain, pour tous les employés et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et des fins de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le directeur métropolitain, pour tous les employés et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 2

Les dispositions de cet avenant sont également rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du territoire métropolitain, pour tous les employés et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.)

vinicoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et soactnns de l'avenant visé à l'article 1er est faite à daetr de la pcutibolin du présent arrêté puor la durée rasntet à curior et aux cdntoniois prévues par

ARRETE du 3 septembre 1991

En vigueur en date du 18 sept. 1991

Actrile 1er

Les dtsooisinis de l'avenant n° 24 du 2 jleluit 1991 à la coevnniotn celvciotle naalnitoe de taravil du 22 arivil 1986 crenaoncnt les cevas coopératives vconliies et luers uionns snot rdneues oiabloiegtrs puor tuos les eeumlrpoys et tuos les salariés compris dnas le chmap d'application pessnefnoril et tirierarotl de ltdiae convention.

Article 2

Les dnpsitoois de cet avaennt snot également rendeus obligatoires, dnas les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 6 janvier 1992

En vigueur en date du 18 janv. 1992

Atclire 1er

Les dpsniisioots de l'avenant n° 23 du 24 avirl 1991 à la covnnotien clloetvcie noailtnae de tvaairl du 22 airvl 1986 crnenocnt les caeys coopératives vciilneos et lures uoinns snot nneedus otoiebigalrs puor tuos les emrouypels et tuos les salariés crpmios dnas le cmhap d'application peosfseionrnl et tirterioarl de ltaide convention, à l'exclusion des aenexns VI et VII à la coveotnnin teells que ces aneenxs ont été créés par leidt avenant.

Article 2

Les dtnissooiips de cet ananvet snot également rueneds obligatoires, dnas les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 4 mai 1992

En vigueur en date du 16 mai 1992

Alictre 1er

Les disniosotpis de l'avenant n° 25 du 22 jienvar 1992 à la conotvenin cvotllciee nintaoale de tvarail du 22 airvl 1986 cecnoannrt les cveas coopératives vcelinois et lreus uinons snot rdeenus oioltbeigras puor tuos les eorpeulmys et tuos les salariés cmrpois dnas le cahmp d'application pnesfsiornoel et ttreriaoril de ltiade convention.

Article 2

Les dosinptiosis de cet aanevnt snot également reenuds obligatoires, dnas les mêmes conditions, sur l'ensemble du

la convotinen du 22 arivil 1986 précitée.

Article 4

Le diecrtuer des exploitations, de la piqltoiuie silacoe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural ofeficil de la République française.

teioirtre métropolitain, puor tuos les emeoypuruls et tuos les salariés, dnas les sociétés d'intérêt ceoltlicf aciordge (S.I.C.A.) vinicoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et stninocas de l'avenant visé à l'article 1er est fatie à daetr de la pcaillotubn du présent arrêté puor la durée rastent à cuorir et aux cooditnins prévues par la cneotivnon du 22 airvl 1986 précitée.

Article 4

Le ditcuerer des exploitations, de la piloqtutie saolice et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ociieffl de la République française.

tiirtoree métropolitain, puor tuos les elumreypos et tuos les salariés, dnas les sociétés d'intérêt cleloticf aolicgre (S.I.C.A.) vinicoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et snctioans de l'avenant visé à l'article 1er est ftiae à daetr de la pbualctioin du présent arrêté puor la durée rntsaet à cruoir et aux conotindis prévues par la ciovotennn du 22 airvl 1986 précitée.

Article 4

Le ducetrier des exploitations, de la pqitoliue sclioae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofiicfel de la République française.

triuroetre métropolitain, puor tuos les eruoepmlys et tuos les salariés, dnas les sociétés d'intérêt cltoiclef aiorclge (S.I.C.A.) vinicoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sciantnos de l'avenant visé à l'article 1er est ftiae à daetr de la pbaioutlicn du présent arrêté puor la durée rnetsat à cuorir et aux cntdoinois prévues par la cnoitonven du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

Le durteecir des exploitations, de la pquiltioe soaicle et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl ofificel de la République française.

ARRETE du 2 juillet 1992

En vigueur en date du 2 juil. 1992

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 26 du 10 mars 1992 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions syndicales pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pérenne de la convention de ladite convention.

Article 2

Les dispositions de cet avenant sont également rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 20 octobre 1992

En vigueur en date du 28 oct. 1992

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 27 du 3 juillet 1992 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions syndicales pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pérenne de la convention de ladite convention.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 27 précité sont également rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble

ARRETE du 22 avril 1993

En vigueur en date du 4 mai 1993

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 28 du 27 juin 1993 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions syndicales pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pérenne de la convention de ladite convention.

Article 2

Les dispositions de cet avenant sont également rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 11 octobre 1993

En vigueur en date du 20 oct. 1993

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 29 du 6 juillet 1993 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions syndicales

travaillant en métropole, pour tous les employeurs et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

du territoire métropolitain, pour tous les employeurs et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

travaillant en métropole, pour tous les employeurs et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

travaillant en métropole, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pérenne de la convention de ladite convention.

Article 2

Les dispositions de cet avenant sont également rendues

obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du territoire métropolitain, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole (S.I.C.A.) viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent

ARRETE du 6 juin 1994

En vigueur en date du 18 juin 1994

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 30 du 2 février 1994 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions s'appliquent également pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pécuniaire et territorial de ladite convention.

Article 2

Les dispositions de cet avenant s'appliquent également aux caves obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 14 octobre 1994

En vigueur en date du 25 oct. 1994

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 31 du 4 juillet 1994 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions s'appliquent également pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pécuniaire et territorial de ladite convention.

Article 2

Les dispositions de cet avenant s'appliquent également aux caves obligatoires, dans les mêmes conditions, sur l'ensemble du

ARRETE du 9 juin 1995

En vigueur en date du 17 juin 1995

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 33 du 15 décembre 1994 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions s'appliquent également pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pécuniaire et territorial de ladite convention.

ARRETE du 4 avril 1996

En vigueur en date du 13 avr. 1996

Article 1er

arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

L'extension des exploitations, de la production salicole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

territoire métropolitain, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er s'appliquent à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

L'extension des exploitations, de la production salicole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

territoire métropolitain, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés, dans les sociétés d'intérêt collectif agricole viticoles.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er s'appliquent à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 4

L'extension des exploitations, de la production salicole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er s'appliquent à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

L'extension des exploitations, de la production salicole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Les dispositions des avenants n°s 34 et 35 du 17 janvier 1996 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caves coopératives viticoles et leurs unions s'appliquent également pour tous les entrepreneurs et tous les salariés

devenus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés
emplois dans le champ d'application posé par la loi et le décret
de la convention.

Article 2

L'extension des effets et saisi des avancements visés à l'article
1er est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la
durée rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par la loi
du 22 avril 1986 précitée.

ARRETE du 3 juin 1996

En vigueur en date du 11 juin 1996

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 34 et 35 du 17 janvier 1996 à
la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986
concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions, telles
qu'étendues par l'arrêté du 4 avril 1996, sont rendues
obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les
employeurs et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif
agricoles visées par la loi du 22 avril 1986 précitée.

Article 2

ARRETE du 9 juillet 1996

En vigueur en date du 17 juil. 1996

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 36 du 2 mai 1996 à la convention
collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les
caves coopératives viticoles et leurs unions sont rendues
obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés visés
dans le champ d'application posé par la loi et le décret de la
convention.

Article 2

L'extension des effets et saisi des avancements visés à l'article 1er

ARRETE du 7 octobre 1996

En vigueur en date du 15 oct. 1996

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 37 du 3 juillet 1996 à la
convention collective nationale de travail du 22 avril 1986
concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions sont
rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés
visés dans le champ d'application posé par la loi et le décret de la
convention.

Article 2

L'extension des effets et saisi des avancements visés à l'article 1er

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de
l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera
publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du
ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-08 en date du
29 mars 1996, diffusé à la Direction des Journaux officiels,
26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'élargissement des effets et saisi des avancements visés à
l'article 1er est fait à compter de la publication du présent arrêté
pour la durée rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par la
loi du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de
l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera
publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du
ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-08 en date du
29 mars 1996, diffusé à la Direction des Journaux officiels,
26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée
rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par la loi
du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de
l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera
publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du
ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-19 en date du
28 juin 1996, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26,
rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée
rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par la loi
du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de
l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera
publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du
ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du
13 septembre 1996, diffusé à la Direction des Journaux officiels,
26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 18 novembre 1996

En vigueur en date du 26 nov. 1996

Acltrie 1er

Les dioosipnsits de l'avenant n° 37 du 3 jluelit 1996 à la cvonionten ctvclloiee ninlaotae de taivral du 22 arvil 1986 ccnoernat les ceavs coopératives vnielicos et lures unions, tleels qu'étendues par arrêté du 7 ooctbre 1996, snot reuends obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eumoeprls et tuos les salariés des sociétés d'intérêt coccitllf arlogie vilecnios copimrs dnas le cmahp d'application tetoirairl de ladtie convention.

Alcrtie 2

ARRETE du 11 avril 1997

En vigueur en date du 19 avr. 1997

Atrlice 1er

Les dnooisiipts de l'avenant n° 38 du 6 février 1997 à la cneoitvnon cictelolve noatianle de traiavl du 22 arivil 1986 cennrcnoat les caevs coopératives vnecliois et lrues uinons snot rneuds orbiligtaeos puor tuos les eyelumpros et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application pionnoesfserl et trairireotl de ldtiae convention.

Alitrce 2

L'extension des eetffs et snnaoicts de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 22 juillet 1997

En vigueur en date du 30 juil. 1997

Aclitre 1er

Snot rendues obligatoires, sur l'ensemble du tirotreire métropolitain, puor tuos les eurlmeopys et tuos les salariés des cvaes coopératives vncileios et lures unions, les dsistionipos de l'accord ceictollf de tivraal du 28 mai 1997 sur le développement de la négociation clvtloecie dnas les caevs coopératives viieclons et leurs unions, à l'exclusion :

- des tmeres : " extérieures à l'entreprise " fgianurt au permeir alinéa de l'article 4 ;

- du mmbree de prsahe : " asnii que tuos aruets thèmes souhaités par les priaraeents scuoiax de l'entreprise " funraigt au perimer

ARRETE du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 11 oct. 1997

Aitrlice 1er

Les dinoitpoiss des avnnates n°s 39 du 28 mai 1997 et 40 du 10 jluiet 1997 à la coetvinn ctocilve nalinotae de tvial du 22 aivrl 1986 cenaornnct les cevas coopératives veioncls et lerus unnois snot rneuds ogitrieoabls puor tuos les eoeyurlpms et tuos

L'élargissement des etffes et snointcas de l'avenant visé à l'article 1er est fiat à dtaer de la pioctubalin du présent arrêté puor la durée rtaenst à curior et aux cnindioots prévues par la cnntoeiovn clevctoile du 22 avril 1986 précitée.

Aitcrle 3

Le deeticrur des exploitations, de la ptlouiiqe silaoe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oieicffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de cet aavnent a été publié au Btullein ofceifil du ministère, faluccise Cnneioitvns ccotilevels n° 96-30 en dtae du 13 spbtmeere 1996, doipsbnlie à la Drietcon des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 43 F.

est fitae à daetr de la piloictbaun du présent arrêté puor la durée rtnesat à cuiror et aux cdooniitns prévues par la cintovnoen clleotvcie du 22 avril 1986 précitée.

Alirtce 3

Le drteieucr des exploitations, de la piutoiqle soilcae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaoel oeficifl de la République française.

Nota. - Le txete de cet avnanet a été publié au Beitllun oeiifcfl du ministère, fsaculcie Ctonvnineos ctecovleils n° 97-09 en dtae du 4 avril 1997, dliobipnse à la Dceoitirn des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 44 F.

alinéa de l'article 5.

Aictlre 2

L'extension des eeffts et stnncaios de l'accord visé à l'article 1er est ftaie à dater de la puitocbialn du présent arrêté puor la durée retnsat à ciorur et aux cotniodnis prévues par lidet texte.

Arctlie 3

Le deeturcir des exploitations, de la piltuoqie sicolae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl offcieil de la République française.

Nota. - Le ttexe de cet acorcd a été publié au Beutliln oifecfil du ministère, facscluie Cnnoitevos cltlecoveis n° 97-23 en dtae du 18 jiulelt 1997, dilnpboise à la Dotiercin des Juauronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 44 F.

les salariés ciromps dnas le champ d'application poerofeinsnsl et triaiorretl de lidtae convention.

Alritce 2

Les dpisoiitosns de l'avenant n° 39 précité snot étendues suos réserve de l'application, à l'avant-dernier alinéa de l'article 29 de la convention, des dpinsotsiois de l'article 1er (II) du décret n° 97-541 du 26 mai 1997.

Acirlte 3

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la puilletoe scioale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera

ARRETE du 24 décembre 1997

En vigueur en date du 7 janv. 1998

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 39 du 28 mai 1997 et 40 du 10 juillet 1997 à la convention collective nationale de tarification du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives vénéziennes et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 3 octobre 1997, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employés et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif algériennes vénéziennes dans le champ d'application territoriale de ladite convention.

Article 2

L'élargissement des effets et sanctions des avenants visés à

ARRETE du 29 décembre 1997

En vigueur en date du 7 janv. 1998

Article 1er

Les dispositions de l'accord collectif de tarification du 28 mai 1997 sur le développement de la négociation collective dans les caisses coopératives vénéziennes et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 22 juillet 1997, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employés et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif algériennes vénéziennes dans le champ d'application territoriale dudit accord.

Article 2

ARRETE du 8 avril 1998

En vigueur en date du 18 avr. 1998

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 41 du 12 février 1998 à la convention collective nationale de tarification du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives vénéziennes et leurs unions sont rendues obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application territoriale et territoriale de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er

publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinqcent cinquante-cinq n° 97-23 en date du 18 juillet 1997 (pour l'avenant n° 39) et n° 97-36 en date du 26 septembre 1997 (pour l'avenant n° 40), diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'article 1er est fixé à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la puilletoe scioale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centcinquante-cinq n° 97-23 en date du 18 juillet 1997 (pour l'avenant n° 39) et n° 97-36 en date du 26 septembre 1997 (pour l'avenant n° 40), diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'élargissement des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est fixé à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la puilletoe scioale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centcinquante-cinq n° 97-23 en date du 18 juillet 1997, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

est fixé à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à l'expiration et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la puilletoe scioale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centcinquante-cinq n° 98-09 en date du 1er avril 1998, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 25 mai 1998

En vigueur en date du 4 juin 1998

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 41 du 12 février 1998 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 créent les cevas coopératives vicloins et lures unions, telles qu'étendues par arrêté du 8 avril 1998, sous des obligations, dans les mêmes conditions, pour tous les emplyués et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif agricole vicloins dans le champ d'application territoriale de ladite convention.

Article 2

ARRETE du 2 juillet 1999

En vigueur en date du 17 juil. 1999

Article 1er

Les dispositions de l'accord national de travail du 3 mai 1999 relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les cevas coopératives vicloins et lures unions sous des obligations dans le champ d'application personnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- à l'article 2 de l'accord, paragraphe 2.2, dernière alinéa, les modalités de dérogation à la durée maximale quinquennale de travail effectif (art. 1er du décret n° 97-541 du 26 mai 1997 fixant, pour les salariés agricoles, les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à la durée maximale quinquennale de travail effectif) ;

- au même article 2, paragraphe 2.3, cinquième et sixième alinéa, ainsi qu'à l'article 4, paragraphe " Système n° 1 " du 4.2.3.1, premier alinéa, point 3, et au même article 4, paragraphe " Système n° 1 " du 4.2.3.2, les modalités de dépassement de la durée maximale hebdomadaire autorisée de travail (art. 994 du code rural et décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 fixant les conditions d'application de l'article 994 du code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture) ;

- à l'article 4, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relatives à la réduction du temps de travail) ;

- à l'article 4, paragraphe 4.1, troisième alinéa, le régime des salariés agricoles (art. 997 du code rural et décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié fixant les

L'élargissement des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est fait à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à exécuter et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la pluri-activité agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonniers collectifs n° 98-09 en date du 1er avril 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

conditions d'application des articles 997 et 997-1 du code rural (taux de réduction des dépenses en agriculture) ;

- au même article 4, paragraphe " Système n° 2 " du 4.2.3.3, premier alinéa, dernière phrase, le régime des salariés agricoles dans les exploitations agricoles de plus de dix salariés (art. 993, deuxième alinéa, du code rural) ;

- au même article 4, paragraphe 4.4.1 ainsi qu'au paragraphe " Foyer des salariés " du 4.4.2, le régime de la durée du travail applicable aux salariés agricoles que les salariés de l'agriculture, le niveau de responsabilité assumé et l'importance de la rémunération impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail (art. 992 et 993 du code rural) ;

- au troisième alinéa de ce même paragraphe " Foyer des salariés " référence à une base horaire précise ", les modalités de prise des jours de repos résultant de la réduction du temps de travail (art. 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée) ;

- à l'article 8, paragraphe 8.2, la nécessité de déterminer, par accord d'entreprise ou d'établissement, le nombre d'emplois préservés lorsque la réduction du temps de travail a pour effet d'éviter des licenciements (art. 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée).

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à exécuter et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la pluri-activité agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonniers collectifs n° 99-17 en date du 11 juin 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F.

ARRETE du 13 septembre 1999

En vigueur en date du 21 sept. 1999

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 42 du 7 juillet 1999 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions sont redonnés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés pourvus d'un contrat d'application professionnelle et transcrits de la convention.

Article 2

L'extension des effets et domaines de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 2 novembre 1999

En vigueur en date du 11 nov. 1999

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 42 du 7 juillet 1999 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions, tels qu'étendus par arrêté du 13 septembre 1999, sont redonnés obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employeurs et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif agricoles viticoles comprises dans le champ d'application transcrit de la convention.

Article 2

ARRETE du 10 mai 2000

En vigueur en date du 19 mai 2000

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 2 février 2000 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions sont redonnés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés pourvus d'un contrat professionnel et transcrits de la convention.

Article 2

L'extension des effets et domaines de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 2 février 2000 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions, tels qu'étendus par arrêté du 10 mai 2000, sont redonnés obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les

employeurs et tous les salariés pourvus d'un contrat professionnel de la convention du présent arrêté pour la durée transcrits à l'article 1er et aux dispositions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnetnovonis ctveollcis n° 99-31 en date du 10 septembre 1999, transmis à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F.

L'élargissement des effets et domaines de l'avenant visé à l'article 1er est fait à l'issue de la publication du présent arrêté pour la durée transcrits à l'article 1er et aux dispositions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conienvonts clicvtoels n° 99-31 en date du 10 septembre 1999, transmis à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

est fait à l'issue de la publication du présent arrêté pour la durée transcrits à l'article 1er et aux dispositions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvtnioenons ctiveelols n° 2000-13 en date du 28 avril 2000, transmis à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

employeurs et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif agricoles viticoles comprises dans le champ d'application transcrits de la convention.

Article 2

L'élargissement des effets et domaines de l'avenant visé à l'article 1er est fait à l'issue de la publication du présent arrêté pour la durée transcrits à l'article 1er et aux dispositions prévues par la convention

ctlvocile du 22 airvl 1986 précitée.

Aclitre 3

Le dtiecuerr des exploitations, de la ptiqouile siacole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea

ARRETE du 4 mai 2001

En vigueur en date du 17 mai 2001

Acitrle 1er

Les dpoionsiits de l'avenant n° 44 du 15 février 2001 à la cnioenotvn cvtcilolee nlatanoie de taavirl du 22 airvl 1986 cannrneoct les caevs coopératives viicnelos et leurs uninos snot nneedus oteribilaogs puor tuos les eomupyrles et tuos les salariés coimprs dnas le cahmp d'application pnosonsieerfl et toriritearl de ltaide convention.

Altrcie 2

L'extension des eeffts et stinoacns de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 18 septembre 2001

En vigueur en date du 18 sept. 2001

Alritce 1er

Les disniipotos de l'avenant n° 46 du 11 jlluiet 2001 à la ctovnoinen ciltvcleoe ntanlioae de tvriaal du 22 airvl 1986 cencnaonrt les caves coopératives viecilnos et lures uinnos snot redneus oioirlebtgas puor tuos les eyoempulrs et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application pfsenensoiril et taioirterrl de litade coeoitnnvn suos réserve de l'application des dooisitspons réglementaires rtaeveils au slaarie mminium de croissance.

Aicrlte 2

ARRETE du 9 octobre 2001

En vigueur en date du 9 oct. 2001

Arlctie 1er

Les dipiostsnios de l'avenant n° 44 du 15 février 2001 à la cnviotoenn cvlctoiele nniatolae de taiarvl du 22 airvl 1986 cnnnaceort les cveas coopératives viceonils et luers unions, teells qu'étendues par arrêté du 4 mai 2001, snot reednus obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eeporlymus et tuos les salariés des sociétés d'intérêt colecitlf acirglloe vieoclns cpomirs dnas le cahmp d'application tiarreortil de litade convention.

Acrtlie 2

ARRETE du 31 octobre 2001

En vigueur en date du 10 nov. 2001

Arcitle 1er

publié au Joarunl oeiciffll de la République française.

Nota. - Le ttexe de cet aavennt a été publié au Bletluin oicfeifl du ministère, fsucaclie Ceniontonvs celotvleics n° 2000/13 en dtae du 28 avril 2000, dsolinibpe à la Drtoecin des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

est ftiae à dtaer de la pualitcibon du présent arrêté puor la durée rasnett à curior et aux cndtooiiins prévues par la cnvnteioion covitlecte du 22 airvl 1986 précitée.

Aicrtle 3

Le dieutrecr des exploitations, de la ptouqliie sloicae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl ofciefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de cet anaevnt a été publié au Bltluein oifficiel du ministère, fsulcciae Cnvtenoinos civecleolts n° 2001/11 en dtae du 13 arivl 2001, doinlibpse à la Deiroecin des Jurunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et snntocias de l'avenant visé à l'article 1er est fatie à dater de la poiibalctun du présent arrêté puor la durée rnseatt à coirur et aux codtniions prévues par la conieontvn cotclvilee du 22 avril 1986 précitée.

Aitclre 3

Le dtiereucr des exploitations, de la ploqiiute solaice et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ofecifil de la République française.

Nota. - Le txete de cet aaevnnt a été publié au Bllueitn oifficiel du ministère, faiulcsce Cnvteoonins ccoetlivles n° 2001/31 en dtae du 31 août 2001, dipsolnibe à la Dirotecn des Janruuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15.

L'élargissement des eeffts et saonncits de l'avenant visé à l'article 1er est fiat à detar de la pboiluctain du présent arrêté puor la durée rasntet à cirour et aux cdooinntis prévues par la ceoinotvnn citclvlvoe du 22 avirl 1986 précitée.

Article 3

Le dteeicrur des exploitations, de la ptioqilue saicole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oificfel de la République française.

Nota. - Le txete de cet annevat a été publié au Btullein oifeifcl du ministère, fcilsuace Coontievvnns cvoieceltls n° 2001/11 en dtae du 13 avril 2001, dopliisnbe à la Droceitin des Jnorauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15.

Les diiptoissos de l'avenant n° 45 du 29 mras 2001 à la cnvnooetin clceitlove ntlniaaoe de tiaravl du 22 arivl 1986 cnacneort les cevas coopératives veoinlcis et leurs uninos snot renudes oaoigltberis puor tuos les eeulmrypos et tuos les salariés ciprms dnas le cahmp d'application pssoreenfinol et torraeirilt

de l'ancienne convention.

Article 2

L'extension des effets et rétroactifs de l'avenant visé à l'article 1er est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

ARRETE du 24 décembre 2001

En vigueur en date du 24 déc. 2001

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 46 du 11 juillet 2001 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives locales et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 18 septembre 2001, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employés et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif affiliées à ces caisses dans le cadre d'application de l'ancienne convention.

Article 2

ARRETE du 11 février 2002

En vigueur en date du 11 févr. 2002

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 45 du 29 mars 2001 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives locales et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 10 novembre 2001, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employés et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif affiliées à ces caisses dans le cadre d'application de l'ancienne convention.

Article 2

ARRETE du 5 septembre 2001

En vigueur en date du 5 sept. 2001

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 47 du 5 septembre 2001 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives locales et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 19 décembre 2001, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employés et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif affiliées à ces caisses dans le cadre d'application de l'ancienne convention.

Article 2

Article 3

L'élargissement des exploitations, de la pluri-activité sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton des décrets n° 2001/27 en date du 7 août 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

L'élargissement des effets et rétroactifs de l'avenant visé à l'article 1er est fait à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

L'élargissement des exploitations, de la pluri-activité sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton des décrets n° 2001/31 en date du 31 août 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

L'élargissement des effets et rétroactifs de l'avenant visé à l'article 1er est fait à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

L'élargissement des exploitations, de la pluri-activité sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton des décrets n° 2001/27 en date du 7 août 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

L'élargissement des effets et rétroactifs de l'avenant visé à l'article 1er est fait à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

L'élargissement des exploitations, de la pluri-activité sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton des décrets n° 2001/41 en date du 9 novembre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euro.

Euros.

ARRETE du 5 septembre 2001

En vigueur en date du 5 sept. 2001

Alcirte 1er

Les dnipotsiosis de l'accord cctollief de tviaral du 5 seeptmbe 2001 ponrtat création d'un cfieartict de qaitlaiufiocn posflnenosrielle de citsave dnas les caevs coopératives, tlees qu'étendues par arrêté du 19 décembre 2001, snot rduenes obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les elmeyrupos et tuos les salariés des sociétés d'intérêt celiclotf ailrcgoe venciilos coirpms dnas le cmahp d'application torietarrl diudt accord.

Ailcrte 2

ARRETE du 18 avril 2002

En vigueur en date du 18 avr. 2002

Artlice 1er

Les diisoipstons de l'avenant n° 48 du 21 février 2002 à la cnnotieovn cvtillceoe ntanlioae de taviarl du 22 avril 1986 coarncent les caevs coopératives vieioncls et leurs uinnos snot reundes oieglaiotbrs puor tuos les emuloyerps et tuos les salariés cpiorms dnas le chmap d'application pioresenofsnl et tareoiiirrtl de litade convention.

Atrlcie 2

L'extension des etffes et sciontas de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 18 avril 2002

En vigueur en date du 18 avr. 2002

Alrtcie 1er

Les diostsipoins de l'avenant n° 1 du 21 février 2002 à l'accord celcolif nanoatil de taavrl du 5 sbtrmepce 2001 ptorant création d'un ceicarfitt de qutfioacaiiln pensilrsefnooe de civsate dnas les cevas coopératives et leurs unnois snot reudnes ogjaibreolts puor tuos les eeuroympls et tuos les salariés copmrns dnas le cahmp d'application psnnosefoirel et triietorral dduit accord.

Arclite 2

ARRETE du 27 juin 2002

En vigueur en date du 27 juin 2002

Actlire 1er

Les dsinpioisoits de l'avenant n° 49 du 21 février 2002 à la cvntoeinn ccliolteve ntaolanie de tvraail du 22 avril 1986 ccarneont les cevas coopératives vniileos et lures uinnos snot rundees olgriotbaeis puor tuos les epuolymres et tuos les salariés cmpoirs dnas le cahmp d'application pnrfnoessoel et tetarorriil

L'élargissement des efetts et stoniacs de l'accord visé à l'article 1er est fiat à dtaer de la putibcaioln du présent arrêté puor la durée ransett à coriur et aux cidoninots prévues par ldiet texte.

Aciltre 3

Le dtiureecr des exploitations, de la plutoiqie siocale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oiieffcl de la République française.

Nota. - Le txtee de cet aorccd a été publié au Bliuetln ofiicfel du ministère, filuacsce Covnnoeints civotceles n° 2001/41 en dtae du 9 nroevbme 2001, dnoilbspie à la Dircoetin des Juuaornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

est faie à detar de la pctluioaibn du présent arrêté puor la durée rnasett à ciruor et aux codintoins prévues par la cotnviennon ccitlvloee du 22 avril 1986 précitée.

Arlicte 3

Le detciurer des exploitations, de la ptiuoqlie slaicoe et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oeiciffil de la République française.

Nota. - Le texte de cet aanenvt a été publié au Biluletn oiceffil du ministère, fcciualse Ctnennvoois ceovltlces n° 2002/09 en dtae du 30 mras 2002, dibipolsne à la Doirietcn des Juroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des etffes et snonacis de l'accord visé à l'article 1er est fiatae à dtaer de la plituoaicbn du présent arrêté puor la durée rteasnt à coirur et aux contnidios prévues par ledit texte.

Acilrte 3

Le duiecterr des exploitations, de la puiiotqle soiclae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oefficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de cet ananevt a été publié au Blliuten oicffiel du ministère, fccsliuae Contiennovs ceicltelovs n° 2002/09 en dtae du 30 mras 2002, dilbosnpie à la Dioetircn des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

de latdie convention.

Acirlte 2

L'extension des etffes et sonnciats de l'avenant visé à l'article 1er est fitae à deatr de la poaitiubcln du présent arrêté puor la durée reatsnt à cuorir et aux cdtnnioois prévues par la cetnnooivn citvelcole du 22 avril 1986 précitée.

Ailctre 3

Le directeur des exploitations, de la puitlqioe sicaole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 5 juillet 2002

En vigueur en date du 5 juil. 2002

Article 1er

Les dispositions des antérieurs n°s 1, 2, 3 et 4 du 21 février 2002 à l'accord national de travail du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les caves coopératives viticoles et leurs unions sont redonnés obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés cotisants dans le champ d'application pénétrant et territorial dudit accord.

Article 2

ARRETE du 9 juillet 2002

En vigueur en date du 9 juil. 2002

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 48 du 21 février 2002 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 18 avril 2002, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employeurs et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif agricoles venant de participer dans le champ d'application territorial de ladite convention.

Article 2

ARRETE du 7 octobre 2002

En vigueur en date du 22 oct. 2002

Article 1er

Les dispositions des antérieurs n°s 50 et 51 du 9 juillet 2002 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés cotisants dans le champ d'application pénétrant et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et situations des antérieurs visés à l'article

ARRETE du 26 février 2003

En vigueur en date du 26 févr. 2003

Article 1er

Les dispositions des antérieurs n°s 50 et 51 du 9 juillet 2002 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des lois n° 2002/18 en date du 1er juin 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et situations des articles visés à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces antérieurs a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des lois n° 2002/18 en date du 1er juin 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'élargissement des effets et situations de l'avenant visé à l'article 1er est fait à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des lois n° 2002/09 en date du 30 mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces antérieurs a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des lois n° 2002/34 en date du 21 septembre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions, telles qu'étendues par arrêté du 7 octobre 2002, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employeurs et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif agricoles venant de participer dans le champ d'application territorial de ladite convention.

Article 2

L'élargissement des effets et scoatinns des avteanns visés à l'article 1er est fiat à deatr de la plicuotabin du présent arrêté puor la durée rnetast à courir et aux cntinoooids prévues par la cntovoieenn coteliclve du 22 aivrl 1986 précitée.

Article 3

ARRETE du 30 juin 2003

En vigueur en date du 12 juil. 2003

Article 1er

Les dsonitipsois de l'avenant n° 53 du 19 mras 2003 à la cnoevntoin clciotlvee nlotaiane de tirvaal du 22 aivrl 1986 cencnoanrt les cvaes coopératives vcoelinis et leurs uionns snot nreedus oobigiltreas puor tuos les erpmyeulos et tuos les salariés cmirops dnas le cmhap d'application peoinefrsnosl et ttirieorral de ltdiae convention, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javeinr 2000 modifiée isunrnata une gtrianaee meeunslle de rémunération.

Article 2

ARRETE du 15 juillet 2003

En vigueur en date du 5 août 2003

Article 1er

Les diissnoitops de l'avenant n° 52 du 19 mras 2003 à la coneovnitn cotlcileve nloantiae de tvarail du 22 avirl 1986 cennaocnrt les cveas coopératives vnlieocs et luers uinons snot reeduns oiabeitgrlos puor tuos les euelmyorps et tuos les salariés crmoips dnas le camhp d'application pssonironefel et trtrioareil de ltdiae convention.

Article 2

L'extension des eeffts et saioctnns de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 21 octobre 2003

En vigueur en date du 21 oct. 2003

Article 1er

Les doinsisptios de l'avenant n° 53 du 19 mras 2003 à la cointoenvn cloviltcee nailnotae de tvraail du 22 arvil 1986 cennaocnrt les cvaes coopératives vecnilois et lerus unions, telles qu'étendues par arrêté du 30 jiuin 2003, snot redunes obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eulepromys et tuos les salariés des sociétés d'intérêt ccilteolf aolgcire vinilceos cpmrois dnas le champ d'application trarioiertl de litdae convention.

Article 2

Le ducerietr des exploitations, de la pqtiioule sacloie et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oifeifcl de la République française.

Nota. - Le ttxe de ces avanents a été publié au Billtuen ofeifcl du ministère, fiulcsace cootnnneivs cicloetlves n° 2002/34 en dtae du 21 strmpbeee 2002, dbniiiosple à la Drioicten des Juonurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sctinonas de l'avenant visé à l'article 1er est fatie à dtaer de la pcbaiiluotn du présent arrêté puor la durée resnatt à cuorir et aux cootidnins prévues par la cvennoiton ctcevloile du 22 avirl 1986 précitée.

Article 3

Le dceretiuir général de la forêt et des afefairs rreauls est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oifefcil de la République française.

Ntoa - Le tetxe de cet aenavnt a été publié au Btlueiln oefcfil du ministère, fsicacule connnevtios cceeltvlois n° 2003/17 en dtae du 24 mai 2003, dpibnsloie à la Deroicrin des Jnuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

est ftiae à deatr de la palotuciibn du présent arrêté puor la durée rasentt à cuiorr et aux cdtioonins prévues par la cotoievnvnn ceiotvlcle du 22 arvil 1986 précitée.

Article 3

Le dteecruir général de la forêt et des affareis rurelas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl oieiffcl de la République française.

Nota. - Le ttxtee de cet aeanvnt a été publié au Blitelun officiel du ministère, fsaclucie cinvetnonos cliovcetles n° 2003/17 en dtae du 24 mai 2003, dlbpnsioie à la Doeicritn des Jnuraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'élargissement des efftes et sintoacns de l'avenant visé à l'article 1er est fiat à dater de la poiuctliban du présent arrêté puor la durée rtaesnt à croiur et aux cotidnonis prévues par la cvetoinonn cliovtcllee du 22 arvil 1986 précitée.

Article 3

Le deuceritr général de la forêt et des afraefis reuarls est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ofeifcl de la République française.

Nota. - Le texte de cet ananevt a été publié au Blitueln ocifiefl du ministère, fslcuiace cntnnvoeois ctocicvells n° 2003/17 en dtae du 24 mai 2003, doilpsnbie à la Diicrteon des Jnaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur en date du 16 déc. 2003

Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les eeoumplrys et tous les salariés crmpios dnas le camhp d'application psefnioosrenl et tetroairrl de la contvenion cotlcveile nlaotniae des caves coopératives vocnilies et lures unonis du 22 aivr 1986, les disisntopos de l'accord du 16 julielt 2003 sur le tavaril de niut clconu dnas le cdare de laidte convention.

Article 2

L'extension des efftes et santnoics de l'accord visé à l'article 1er

ARRETE du 29 décembre 2003

En vigueur en date du 27 janv. 2004

Article 1er

Les dtniioopiss de l'avenant n° 52 du 19 mras 2003 à la coinvonten ceocitvllle natloaine de tvaaril du 22 aivr 1986 ccroenant les ceavs coopératives vcloeiins et lreus unions, tllees qu'étendues par arrêté du 15 jllueit 2003, snot reudens obligatoires, dnas les mêmes conditions, pour tous les eumeypolrs et tous les salariés des sociétés d'intérêt cttlceof aorcglie voelciins cmriops dnas le cmhap d'application ttrairreoil de ltadie convention.

Article 2

ARRETE du 29 décembre 2003

En vigueur en date du 27 janv. 2004

Article 1er

Les diioospnsits de l'avenant n° 5 du 16 jileult 2003 à l'accord nnaaoutil de taviral du 3 mai 1999 raelitf à la durée et à l'aménagement du temps de trviaal dnas les cevas coopératives viileoncs et lures unnios snot renueds oaliirgebtos pour tous les epmruoeyls et tous les salariés cpmiors dnas le champ d'application presonofiesnl et tteiraiorrl duidt accord.

Article 2

L'extension des etfefts et soitcnns de l'accord visé à l'article 1er

ARRETE du 16 décembre 2004

En vigueur en date du 28 déc. 2004

Article 1er

Les dipositsons des annveats n°s 55, 56 et 57 du 7 jiellut 2004 à la cnietnoovn cvcoltelie naontiale de tavrial du 22 avir 1986 crncnaoent les cvaes coopératives vnielcios et lures uonins snot rudnees oiireatolbgs pour tous les eomlueyrps et tous les salariés croimps dnas le cmahp d'application pfrteisneosl et tortirareoil de ladite convention.

est ftaie à deatr de la piotualbicn du présent arrêté pour la durée rnasett à criuor et aux cintndoios prévues par liedt texte.

Article 3

Le drteeuicr général de la forêt et des afefiras rulreas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual oefciifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet acorcd a été publié au Blutilen oifeifcl du ministère, fcaicluse cetnvonions clocetlives n° 2003/39 en dtae du 25 obrtoce 2003, dlbpnoisie à la Doctreiin des Jaournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'élargissement des efetfs et sanincots de l'avenant visé à l'article 1er est fiat à dtaer de la pliiitobuacn du présent arrêté pour la durée rtenast à criuor et aux citnooinds prévues par la ctvnieonon ciolvelctce du 22 aivr 1986 précitée.

Article 3

Le diecuterr général de la forêt et des aeafrfis rleuras est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul ocieiffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet avnnaet a été publié au Bieutlln ofiicefl du ministère, fccialsue cveinnotnos covlleeicts n° 2003/17 en dtae du 24 mai 2003, dibinoplse à la Dtcieiron des Juoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

est fatie à detar de la pacoiartilun du présent arrêté pour la durée rstneat à ciorur et aux citnioonds prévues par ledit texte.

Article 3

Le dueiertcr général de la forêt et des aaeriffs rraeuls est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl ofiecfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet acrcod a été publié au Btleulin oceiffil du ministère, fciclasue cntnonvoeis cevteicolls n° 2003/44 en dtae du 29 nrbovmee 2003, dislonbipe à la Dtoecriin des Jruanax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'avenant n° 57 du 7 julielt 2004 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiveanr 2000 itransuat une gntariae de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des eefts et siatnoncs des aatvenns visés à l'article 1er est ftiae à dater de la pbuiaticoln du présent arrêté pour la durée renastt à curoir et aux cdtinooins prévues par la cvneotonin ctleciove du 22 avir 1986 précitée.

Acitlre 3

Le drteuecir général de la forêt et des aeifrafs rareuls est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oiefcfl de la République française.

ARRETE du 16 décembre 2004

En vigueur en date du 28 déc. 2004

Alirtce 1er

Les dnispstiotois de l'avenant n° 6 du 7 jlielut 2004 à l'accord niotnaal de tivaarl du 3 mai 1999 reailtf à la durée et à l'aménagement du tmpes de travail dnas les caevs coopératives veoinilcs et lures unoins snot rudenes obgeotarilis puor tuos les eoupeylmrs et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application psnsferioeonl et ttriarorel dudit accord.

Atrcile 2

L'extension des eeffts et sainttocs de l'accord visé à l'article 1er

ARRETE du 17 juin 2005

En vigueur en date du 1 juil. 2005

Arcitle 1er

Les dsoispntoiis des antneavs n°s 55, 56 et 57 du 7 jllueit 2004 à la ceotnvnin cetivolce de tiraavl du 22 airvl 1986 cnnnoarcet les caves coopératives voeilincs et lrues unions, teells qu'étendues par l'arrêté du 30 jiun 2003, snot rdeneus obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les elypuoerms et tuos les salariés des sociétés d'intérêt cleloticf aogrclie vconiels crpoims dnas le cmahp d'application tirearroitl de ldtiae convention.

Ailtcre 2

L'élargissement des effets et scanniots des avenntas visés à

ARRETE du 29 juillet 2005

En vigueur en date du 9 août 2005

Artlce 1er

Les displostions de l'avenant n° 58 du 8 février 2005 à la coveintnon ctcloielve notanaile de tavrail du 22 airvl 1986 cenornncat les ceavs coopératives vceioils et leurs unions snot rdneeus oioiareglbts puor tuos les euelmoyps et tuos les salariés ciromps dnas le champ d'application psofiseonnerl et tritriareol de litade convention.

Arcitle 2

ARRETE du 24 août 2005

En vigueur en date du 2 sept. 2005

Artlce 1er

Les dpoioitsinss de l'avenant n° 59 du 6 airvl 2005 à la

Nota. - Le ttexe de ces aantvns a été publié au Blletuin officiel du ministère, fcliucsae ceoitvnons cceletivlos n° 2004/37 en dtae du 9 orbotce 2004, dbolliinpse à la Ditoreicn des Jnouarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

est faite à dtaer de la patuboilcn du présent arrêté puor la durée raentst à ciuorr et aux cnidotinos prévues par leidt texte.

Aciltre 3

Le duretecir général de la forêt et des aeafirfs rruleas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ocfeuil de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet acocrd a été publié au Biuletln oifficiel du ministère, fsilccaue ctneinnvoos ccitelolevs n° 2004/37 en dtae du 9 oorbcte 2004, dlpisionbe à la Detiriocn des Jnuarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

l'article 1er est fiat à daetr de la pciitaulbon du présent arrêté puor la durée rnseatt à cruior et aux cdinoiotns prévues par la cvntienoon cotlielvce du 22 airvl 1986 précitée.

Atilcre 3

Le dtieurecr général de la forêt et des airfefas rerulas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oceiffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de ces anneatvs a été publié au Btilulen oefficil du ministère, fcluiicsae cnnivotenos ceoleitlvcs n° 2004/37 en dtae du 9 orobcte 2004, dpiilbonse à la Dceitiron des Juauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des etfefts et saconnits de l'avenant visé à l'article 1er est ftiae à detar de la piublocitan du présent arrêté puor la durée rtsenat à ciorur et aux cdnnioitos prévues par la ctneovonin ccillovete naontaie du 22 airvl 1986 précitée.

Alticre 3

Le ducietrer général de la forêt et des arefafis rleraus est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oifceifl de la République française.

Nota. - Le txtxee de cet aavnnet a été publié au Bleiultn ofieffcil du ministère, fclascaue cninnooevts ceictvloles n° 2005/21 en dtae du 25 jleilut 2005, dliiosbnpe à la Dceotirin des Junorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,50 euros.

ctnnvoeien cetlvicole nlniataoe de tavairl du 22 airvl 1986 cncrenanot les cevas coopératives vlceiois et lerus uinons snot rdneeus ogeaitrlbis puor tuos les eyurlmoeps et tuos les salariés cmrpios dnas le cahmp d'application piorsfnsenoel et ttraioierl de ladtie convention.

Arltie 2

L'extension des effets et sncioitas de l'avenant visé à l'article 1er est ftiae à dater de la pictauolbin du présent arrêté puor la durée nteast à coieur et aux cidniontos prévues par laitde cnotenvion cllvitecoe du 22 arivl 1986 précitée.

Aclirte 3

ARRETE du 12 octobre 2005

En vigueur en date du 30 oct. 2005

Aictlre 1er

Les dtsiiosoinps de l'avenant n° 58 du 8 février 2005 à la cooivenntn ctcllloeev de tivaarl du 22 arivl 1986 craonecnnt les cevas coopératives vclinoies et luers unions, telets qu'étendues par l'arrêté du 29 jjeullt 2005, snot reundes obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les erlmpuyoes et tuos les salariés des sociétés d'intérêt coilcltcf agorilce vcleinois cimrpos dnas le cahmp d'application ttaoreiirrl de ldiate convention.

Aclirte 2

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 1 févr. 2006

Atricle 1er

Les dsnoiiistops de l'avenant n° 60 du 12 jleliut 2005 (salaires) à la ctionevonn celioctve ntaloanie de traival du 22 avril 1986 crcnaenont les caevs coopératives vnloiiices et lreus uninos snot rdeenus obligairotos puor tuos les eeymluopr et tuos les salariés cimrpos dnas le cmahp d'application pniesorsfenl et ttiartrorel de ladtie convention.

Aclrite 2

L'extension des efefts et sntcinaos de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 3 mars 2006

En vigueur en date du 16 mars 2006

Arcltie 1er

Les dsisnoopiits de l'avenant n° 59 du 6 aivrl 2005 à la cevooitnnn cttlviocee noanailte de travial du 22 aivrl 1986 caroennnt les cevas coopératives viloniecs et luers unions, tllees qu'étendues par arrêté du 24 août 2005, snot rneuds obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eplymorues et tuos les salariés des sociétés d'intérêt celctliof aiorcglc velicinos ciormps dnas le chmap d'application terttiroal de ldtiae convention.

Altrcie 2

Le dueitecrr général de la forêt et des aafrefrs rlaerus est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual oeiicffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de cet aeannvt a été publié au Btueliln oicfeifl du ministère, fclicause coinnveonts ctleviecs n° 2005/24 en dtae du 16 jlleuit 2005, diipnlosbe à la Diotrcein des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

L'élargissement des etffes et snianctos de l'avenant visé à l'article 1er est fiat à dtaer de la pilitcabuon du présent arrêté puor la durée rsatnet à coieur et aux cinnotiods prévues par la cniotovonn ctocvellinge du 22 avril 1986 précitée.

Aitlcrc 3

Le dtruceeir général de la forêt et des afiferas rreuals est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ocfeifil de la République française.

Nota. - Le txttee de cet anenvat a été publié au Bteuiln ocieffil du ministère, fcaisucle ctvnononies ccevlloeteis n° 2005/21 en dtae du 25 jiun 2005, dilisnbope à la Dtoecirin des Juraunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piar Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

est fatie à dtear de la puiaiolctbn du présent arrêté puor la durée rstanet à ciour et aux ciooidnnts prévues par leiidt avenant.

Alircte 3

Le duitecerr général de la forêt et des aafrefis rrlueas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul offieicl de la République française.

Nota. - Le texte de cet anvenat a été publié au Btueilln offiecil du ministère, fliuacsce cntinnooevs ccilltoeves n° 2005/46 en dtae du 17 décembre 2005, dnioblipse à la Deocritin des Jourruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,50 Euros.

L'élargissement des eetffs et sicotnns de l'avenant visé à l'article 1er est fiat à dater de la puitiobcaln du présent arrêté puor la durée rsetat à criour et aux cnooiindts prévues par la cvnnetoion coelclvtie nloinatae du 22 avril 1986 précitée.

Acirlte 3

Le drceeiutr général de la forêt et des afafreis rruelas est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl ocfeiifl de la République française.

Nota. - Le txete de cet anveant a été publié au Bituleln oifficel du ministère, facluscie cveitnonons clectiolevs n° 2005/24 en dtae du 16 jeilult 2005, dbnisilpoe à la Doiecritn des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

ARRETE du 25 avril 2006

En vigueur en date du 19 mai 2006

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 60 du 6 avril 2005 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernent les caisses coopératives viti-vinicoles et leurs unions, telles qu'étendues par l'arrêté du 20 janvier 2006 s'agissant de dispositions obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employés et tous les salariés des sociétés d'intérêt collectif agricoles visées dans le champ d'application territoriale de ladite convention.

Article 2

ARRETE du 11 mai 2006

En vigueur en date du 14 juin 2006

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des caves coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986, les dispositions de l'avenant n° 7 du 18 janvier 2006 à l'accord national de travail du 3 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les caves coopératives viticoles et leurs unions incluses dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'élargissement des effets et dispositions de l'avenant visé à l'article 1er est fait à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 22 avril 1986 précitée.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des dispositions collectives n° 2005/46 en date du 17 décembre 2005, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et dispositions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des dispositions collectives n° 2006/09 en date du 1er avril 2006, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 18 novembre 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale de
travail concernant les caves
coopératives viticoles et leurs unions
(n° 7005)

JORF n°0272 du 23 novembre 2019

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 85 du 20 mars 2019 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 modifiant l'accord collectif du 22 février 2018 en matière de compte épargne temps dans les caves coopératives viticoles et leurs unions sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 novembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.