

**SYNDICAT des BOUILLEURS de PROFESSION
DISTILLATEURS du COGNAC
Pour la défense de l'A.O.C.COGNAC**

Cognac, le 17 octobre 2011

Chers Collègues,

Vous trouverez ci-joint le texte de notre accord de salaires pour cette nouvelle campagne. Cet accord a été modifié concernant l'amplitude de la journée de travail et la majoration pour travail du dimanche et des jours fériés.

Nous vous rappelons que les salaires horaires négociés découlent de notre ancien accord forfaitaire de salaires qui prenait en compte les heures du dimanche et des jours fériés, ce qui a été introduit dans le nouveau texte. Ce nouvel accord prend en compte tous les avenants signés ci-joints (2) ainsi que :

- Le courrier relatif à la définition des conditions de travail des ouvriers distillateurs,
- Un modèle d'avenant au contrat de travail à faire signer aux ouvriers distillateurs permanents dans l'entreprise,
- Un modèle de contrat de travail à durée déterminée - type saisonnier.

Vous en souhaitant bonne réception,

Croyez, Chers Collègues, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le Président,



James BANNIER

P.J. : 6

**SYNDICAT DES BOUILLEURS DE PROFESSION
DISTILLATEURS du COGNAC
Pour la défense de l'A.O.C. COGNAC**

Cognac, le 17 octobre 2011

**Objet : Définition des conditions de travail
des ouvriers distillateurs**

Madame, Monsieur,

Après avis de l'Administration du Travail, nous sommes en mesure de vous apporter les précisions suivantes :

Temps de travail effectif

La durée de travail est le temps pendant lequel le salarié se trouve à disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Durée du travail

- La durée maximale quotidienne de travail effectif est de 10 heures et peut être portée à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité avec information immédiate de l'Inspection du Travail et dans la limite de 30 heures par période de 12 mois consécutifs.
- La durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser :
 - 48 heures au cours d'une même semaine,
 - 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
Des dérogations peuvent être sollicitées par l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles. Le dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée à plus de 60 heures par semaine.
 - Le repos quotidien entre 2 journées de travail ne peut être inférieur à 11 heures consécutives sauf dispositions conventionnelles particulières.
 - **L'amplitude maximale de la journée de travail à compter de la prise du poste et jusqu'à la fin du poste ne peut dépasser 13 heures.**

Rémunération

Les heures supplémentaires, calculées dans le cadre de la semaine civile (du lundi 0h au dimanche 24h), sont rémunérées en tenant compte des majorations légales, soit :

- 25 % pour les 8 premières heures,
- 50 % pour les heures suivantes,

➤ Remarque sur la convention de forfait :

Elle est obligatoirement écrite, détaillée et requiert l'accord du salarié.

Sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait augmentée des majorations pour heures supplémentaires et majorations de nuit.

Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien légal ou conventionnel.

Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.
Est considéré comme un travailleur de nuit celui qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 h – 6 h,
- soit au moins 270 h de nuit sur une période consécutive de 12 mois.

Les durées maximales de travail sont alors ramenées à :
8 heures par jour,
40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie obligatoirement d'un repos quotidien ininterrompu de 11 heures quel que soit le lieu où il est pris.

En conséquence, les ouvriers distillateurs qui sont logés sur place la nuit ne seront pas considérés en heures de travail effectif pour autant qu'ils ne se trouvent pas à la disposition de l'employeur pendant cette période et qu'ils peuvent vaquer librement à des occupations personnelles en quittant le cas échéant l'enceinte de l'exploitation.

Ainsi, l'installation d'un dispositif d'alarme dans les locaux du logement de ces salariés qui aurait pour conséquence de les faire intervenir sur les installations, en cas de déclenchement pendant ces heures de repos quotidien est à proscrire, hormis celui qui pourrait les alerter pour leur sécurité.

Temps de pause

Les temps de pause ne sont pas considérés comme du travail effectif puisqu'il s'agit de temps pendant lesquels le salarié cesse son activité professionnelle et n'est plus soumis aux directives de son employeur.

De la même façon que pour le repos quotidien, les ouvriers distillateurs qui prennent leur pause sur place ne seront pas considérés en travail effectif s'ils ne se trouvent pas à la disposition de leur employeur et qu'ils peuvent vaquer librement à leurs occupations.

Egalement, l'installation d'un dispositif d'alarme sur les lieux de prise de leur pause qui aurait pour effet de le faire intervenir sur les installations en cas de déclenchement pendant ces pauses est à proscrire, hormis celui qui pourrait les alerter pour leur sécurité.

Les conditions de travail

Hébergement des salariés

Les caractéristiques des logements mis à la disposition des salariés sont définies par les articles R 716-1 et suivants du Code du Travail.

Ils doivent notamment :

- Etre isolés des lieux où sont entreposées des substances et préparations dangereuses, en particulier explosibles,
- Permettre d'évacuer les locaux sans risque en cas d'incendie,
- Etre aérés de façon permanente
- Etre pourvus de fenêtre dont la surface est au moins égale au dixième de la surface au sol de chaque pièce,
- Etre isolés phoniquement de telle sorte que le niveau maximal de pression du bruit pouvant être perçu à l'intérieur du logement par suite du fonctionnement d'un équipement quelconque utilisé par l'entreprise ne dépasse pas 35 db dans la pièce principale et 50 db dans la cuisine,
- Assurer une température minimale de 18° en période froide

Ils doivent comporter :

- Une pièce destinée au sommeil dont la superficie minimale est de 9 m² pour un salarié, augmentée de 7 m² par occupant supplémentaire simultané. Les lits et literie sont individuels et ne peuvent être superposés.
- Une pièce destinée au repas – cuisine et réfectoire – dont la superficie minimale est de 10 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par personne supplémentaire,
- Une salle d'eau équipée de lavabos et douche,
- Des cabinets d'aisance.

Nous attirons votre attention sur la nécessité d'appliquer la réglementation en la matière, notamment pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité. L'entretien des locaux mis à disposition est à la charge de l'employeur.

L'évaluation des risques doit être transcrite dans le document unique et un plan d'action mis en œuvre dans les meilleurs délais en cas de non-conformité ; un calendrier de réalisation sera joint à ce plan et tenu à la disposition de l'Inspection du Travail.

Bien entendu, tout risque pour l'intégrité des salariés doit être supprimé.

Nous souhaitons que toutes ces précisions soient de nature à faciliter l'organisation de vos entreprises, l'interprétation que d'aucun pourra en faire n'engagera que sa responsabilité.

Nous restons à votre disposition ainsi que de la Direction de l'Emploi et l'Inspection du Travail pour répondre à vos éventuelles questions.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos salutations distinguées.

Le Président,



James BANNIER

**REUNION PARITAIRE DU 5 OCTOBRE 2011
FIXANT LES CLASSIFICATIONS ET SALAIRES
DES OUVRIERS DES DISTILLERIES SAISONNIERES CHARENTAISES – BOUILLEURS DE
PROFESSION POUR LA REGION DELIMITEE DU COGNAC**

L'accord du 21 octobre 2010 révisé le 5 octobre 2011 fixe ci-après les conditions de travail du personnel de distillation à effet du 01/10/11.

I – BOUILLEURS DE PROFESSION

On entend par bouilleur de profession, l'entreprise agréée par les douanes afin de distiller pour le compte d'autrui, sous couvert d'une caution financière d'un établissement agréé.

Le bouilleur de profession relève du champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, spiritueux, sirops et liqueurs de France.

Conformément aux accords annuels intervenus depuis le 11/10/69 sur les salaires et à celui relatif aux conditions d'emploi des ouvriers des distilleries saisonnières charentaises de la région délimitée du Cognac en date du 04/10/01, l'accord de ce jour entre les représentants des organisations syndicales soussignées et les représentants du Syndicat des Bouilleurs de Profession, distillateurs du Cognac, pour la défense de l'AOC COGNAC, sera applicable dans les distilleries charentaises – bouilleurs de profession, à compter du 01/10/11.

I) CLASSIFICATIONS APPLICABLES A TOUTE DISTILLERIE QUELLE QUE SOIT SON IMPORTANCE

Distillateur Chef : Ouvrier conducteur d'un cycle complet de distillation, pouvant donner des directives aux ouvriers distillateurs sous sa responsabilité, possédant en outre toutes les connaissances requises pour établir les comptes de douanes, valider des inventaires.
Il réfère à sa hiérarchie de toutes les missions qui lui sont confiées.

-Référence Convention Collective des Vins et Spiritueux : Niveau 4 Echelon A

Pour mémoire équivalent :

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente Maritime : Niveau 4 Echelon 1

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente : Niveau 4 Echelon 1

Distillateur confirmé :

Ouvrier conducteur d'un cycle complet de distillation, possédant les connaissances requises pour gérer la conduite des chaudières et le fractionnement des distillations, sous la responsabilité de sa hiérarchie.

-Référence Convention Collective des Vins et Spiritueux : Niveau 3 Echelon A

Pour mémoire équivalent :

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente Maritime : Niveau 3 Echelon 2

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente : Niveau 3 échelon 2

Distillateur :

Ouvrier distillateur intégrant une nouvelle entreprise.
La période de formation peut s'entendre du temps nécessaire à maîtriser l'ensemble des équipements à disposition afin de conduire sans assistance un cycle complet de distillation.
Cette période probatoire ne peut excéder 3 semaines.

-Référence Convention Collective des Vins et Spiritueux : Niveau 2 Echelon A

Pour mémoire équivalent :

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente Maritime : Niveau 2 Echelon 1

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente : Niveau 2 Echelon 1

JD CR 1 ds

Stagiaire

Distillateur :

Ouvrier n'ayant jamais distillé de façon autonome et ne maîtrisant pas la conduite d'un cycle complet de distillation, placé sous la responsabilité d'un distillateur confirmé ou d'un distillateur chef.
La période de formation peut s'entendre d'une campagne complète de distillation.

-Référence Convention Collective des Vins et Spiritueux : Niveau 1 Echelon C

Pour mémoire équivalent :

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente Maritime : Niveau 1

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente : Niveau 1

Manceuvre :

Le travail est caractérisé par des tâches faciles et élémentaires n'imposant pas une régularité constamment liée à un cycle de distillation

-Référence Convention Collective des Vins et Spiritueux : Niveau 1 Echelon A

Pour mémoire équivalent :

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente Maritime : Niveau 1

-Référence Convention Collective de l'Agriculture de la Charente : Niveau 1

II) DUREE DU TRAVAIL

2.1 -Temps de travail effectif

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié se trouve à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2.2 – Temps de pause et repos quotidien

Les temps de pause ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif puisqu'il s'agit de temps pendant lesquels le salarié cesse son activité professionnelle et n'est plus soumis aux directives de son employeur.

Les temps de pause sont toutefois rémunérés dans la limite de 30 minutes par amplitude quotidienne.

Tout salarié bénéficie obligatoirement d'un repos quotidien ininterrompu de 11 heures quel que soit le lieu où il est pris avec amplitude maximale de 13 heures par journée civile débutant à compter de la prise de poste du personnel des distillateurs incluant pauses et séquences de travail effectif.

L'amplitude se calcule sur une journée débutant à compter de la prise de poste du personnel distillateur.

Toutefois, par application de l'accord national étendu du 05/02/99 applicable aux bouilleurs de profession, le repos quotidien peut exceptionnellement être réduit à 9 heures en cas de surcroît d'activité ainsi que dans les cas énumérés par la loi avec compensation par repos équivalent ou toute autre contrepartie fixée d'un commun accord avec le salarié.

Les cas énumérés par la loi visent les salariés affectés aux activités suivantes :

- 1) Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- 2) Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes ;
- 3) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
- 4) Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- 5) Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

JB crs² ds

Pendant le repos quotidien, le salarié, s'il demeure dans l'enceinte de l'entreprise, n'a pas à se conformer aux directives de son employeur.

2.3 – Temps de travail quotidien

La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures.

Toutefois, le dépassement peut être autorisé par l'Inspection du Travail dans des circonstances exceptionnelles sur demande de l'employeur accompagnée des justificatifs utiles et de l'avis s'ils existent du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel. L'Inspecteur du Travail fait connaître sa réponse dans un délai de 15 jours.

2.4 – Temps de travail hebdomadaire

La durée hebdomadaire absolue du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une semaine.

Des dérogations peuvent être sollicitées par l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles. Le dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée à plus de 60 heures par semaine.

La dérogation est présentée par l'employeur à l'Inspection du Travail accompagnée, s'ils existent, de l'avis du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du personnel.

La durée moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Toutefois, les parties soussignées, pour le secteur d'activité de la Distillation Charentaise – bouilleurs de profession, conviennent de solliciter l'autorisation de porter la durée hebdomadaire moyenne à 48 heures sur une période de 12 semaines consécutives au Ministère Chargé du Travail.

2.5 – Repos hebdomadaire et congés payés

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien égal ou conventionnel (supra article 2-2).

En principe, sauf accord de l'employeur, le salarié n'est pas autorisé à prendre tout ou partie des congés payés pendant la campagne de distillation. L'indemnité compensatrice est payée à la fin de la campagne à concurrence de 1/10^{ème} des salaires perçus.

2.6 – Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Salarié ayant le statut de « travailleur de nuit »

Est considéré comme un travailleur de nuit celui qui accomplit :

- Soit au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures – 6 heures.
- Soit au moins 270 heures de nuit sur une période consécutive de 12 mois.

Normalement, chaque heure de nuit donne lieu à une majoration de 15 % du salaire horaire de base.

Enfin, le travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur forfaitaire de 3 journées attribué en fin de campagne.

Salarié n'ayant pas le statut de « travailleur de nuit »

Le salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit, lorsqu'il travaillera au moins 4 heures durant la période 21 heures – 6 heures, bénéficiera d'une majoration de 30% de son salaire horaire de base.

JL CRB ³ JS

Toutefois, par souci d'équité envers les salariés, il est convenu que les heures de nuit considérées soient majorées de 30 %.

Ces majorations salariales peuvent être remplacées par un repos équivalent après accord des parties au contrat de travail.

2.7 – Travail du dimanche et jours fériés

Compte tenu de la réglementation en vigueur, le travail du dimanche et les jours fériés bénéficie d'une majoration de 50 % cumulable avec la majoration pour heures supplémentaires.

Toutefois, cette majoration demeure incluse dans les taux horaires fixés à l'article 3.1 ci-après à raison de 3 dimanches par mois et de 4 jours fériés pour une campagne de distillation.

2.8 – Contrôle de la durée du travail :

- Quotidiennement par enregistrement sur un document spécifique des heures de début et de fin de chaque période de travail ou du nombre d'heures accomplies ;
- Chaque semaine par récapitulation du nombre d'heures accomplies par chaque salarié.

III) SALAIRES

3.1 – Salaires horaires minima

Distillateur Chef :	€ / heure
Distillateur confirmé :	€ / heure
Distillateur :	€ / heure
Stagiaire Distillateur :	€ / heure
Manœuvre :	€ / heure

Ci-joints montants.

3.2 – Prime de panier

Une indemnité de € par repas non pris au domicile est accordée à tout le personnel de distillation, non nourri et ne pouvant pas prendre son ou ses repas à son domicile.

Montant : € non assujetti aux charges et impositions
€ assujetti aux charges et impositions

Ci-joints montants.

3.3 – Gratification

Le personnel inscrit à l'effectif au dernier jour de la campagne de distillation perçoit une gratification égale à 1/12^{ème} des salaires bruts mensuels perçus pendant la campagne de distillation hors primes de panier et d'assiduité.

De cette gratification, seront déduites, le cas échéant, les primes de toute nature qui auront été versées pendant la campagne de distillation.

Toute absence (sauf prise de congés payés, accident du travail, maladie professionnelle, maternité) donnera lieu pour le calcul de cette gratification, à un abattement au prorata temporis par application de la règle du 1/30^{ème}.

Cette gratification est payée en fin de campagne ou à toute autre périodicité définie par l'employeur et le salarié lors de l'embauche.

JL CB⁴ JS

IV – MALADIE – ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE TRAJET : REVISION DE L'ACCORD DU 04/10/01

L'article 11 de l'accord du 04/10/01 prévoyait que les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du 11^{ème} jour de l'arrêt de travail.

Dorénavant, ils débutent le 8^{ème} jour de la maladie ou de l'accident de trajet et dès le 1^{er} jour d'absence consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

V – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé avec préavis de 3 mois au plus tard 3 mois avant le commencement de la campagne de distillation.

Chaque année, les parties conviennent de se rencontrer pour négocier les horaires minima et la prime de panier pour la campagne à venir.

VI – SUBSTITUTION

Le présent accord se substitue à tous accords antérieurs excepté celui du 04/10/01 révisé.

VII – DEPOT

Le présent accord sera déposé aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle de la Charente et de la Charente Maritime ainsi que celles de l'agriculture desdits départements en 1 exemplaire papier et 1 exemplaire électronique.

**Fait à COGNAC
Le 5 octobre 2011
En 2 exemplaires par organisation syndicale
Et un exemplaire pour chaque
Direction Départementale destinataire**

**Pour la C.F.D.T.,
M. Claude BROUSSE**


**Pour F.O.
M. Joël THIBAUD**


**Pour la C.G.T.
M. Jean-Marie MASSON**

**Pour le Syndicat des Bouilleurs de Profession,
M. James BANNIER**



**REUNION PARITAIRE DU 5 OCTOBRE 2011
PORTANT REVISION DE L'ACCORD DU 21/10/10
FIXANT LES CLASSIFICATIONS ET SALAIRES DES OUVRIERS
DES DISTILLERIES SAISONNIERES CHARENTAISES – BOUILLEURS DE PROFESSION
POUR LA REGION DELIMITEE DU COGNAC**

AVENANT DE REVISION

Les parties soussignées conviennent de modifier l'article 2-2 intitulé « Temps de pause et repos quotidien ».

Dorénavant, cet article sera rédigé comme suit :

2.2 – Temps de pause et repos quotidien

Les temps de pause ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif puisqu'il s'agit de temps pendant lesquels le salarié cesse son activité professionnelle et n'est plus soumis aux directives de son employeur.

Les temps de pause sont toutefois rémunérés dans la limite de 30 minutes par amplitude quotidienne.

Tout salarié bénéficie obligatoirement d'un repos quotidien ininterrompu de 11 heures quel que soit le lieu où il est pris avec amplitude maximale de 13 heures par journée civile débutant à compter de la prise de poste du personnel des distillateurs incluant pauses et séquences de travail effectif.

L'amplitude se calcule sur une journée débutant à compter de la prise de poste du personnel distillateur.

Toutefois, par application de l'accord national étendu du 05/02/99 applicable aux bouilleurs de profession, le repos quotidien peut exceptionnellement être réduit à 9 heures en cas de surcroît d'activité ainsi que dans les cas énumérés par la loi avec compensation par repos équivalent ou toute autre contrepartie fixée d'un commun accord avec le salarié.

Les cas énumérés par la loi visent les salariés affectés aux activités suivantes :

- 1) Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- 2) Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes ;
- 3) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
- 4) Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- 5) Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Pendant le repos quotidien, le salarié, s'il demeure dans l'enceinte de l'entreprise, n'a pas à se conformer aux directives de son employeur.

Egalement, l'article 2.6 intitulé « Travail de nuit » est libellé comme suit :

2.6 – Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Salarié ayant le statut de « travailleur de nuit »

Est considéré comme un travailleur de nuit celui qui accomplit :

- Soit au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures – 6 heures.
- Soit au moins 270 heures de nuit sur une période consécutive de 12 mois.

Normalement, chaque heure de nuit donne lieu à une majoration de 15 % du salaire horaire de base.

Enfin, le travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur forfaitaire de 3 journées attribué en fin de campagne.

Salarié n'ayant pas le statut de « travailleur de nuit »

Le salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit, lorsqu'il travaillera au moins 4 heures durant la période 21 heures – 6 heures, bénéficiera d'une majoration de 30% de son salaire horaire de base.

Toutefois, par souci d'équité envers les salariés, il est convenu que les heures de nuit considérées soient majorées de 30 %.

Ces majorations salariales peuvent être remplacées par un repos équivalent après accord des parties au contrat de travail.

Il est ajouté un article 2.7 rédigé comme suit :

2.7 – Travail du dimanche et jours fériés

Compte tenu de la réglementation en vigueur, le travail du dimanche et les jours fériés bénéficie d'une majoration de 50 % cumulable avec la majoration pour heures supplémentaires. Toutefois, cette majoration demeure incluse dans les taux horaires fixés à l'article 3.1 ci-après à raison de 3 dimanches par mois et de 4 jours fériés pour une campagne de distillation.

L'exemple de calcul d'un salaire mensuel pour un ouvrier distillateur (article 3.3) est abrogé.

L'article V est dorénavant réécrit comme suit :

V – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé avec préavis de 3 mois au plus tard 3 mois avant le commencement de la campagne de distillation.

Chaque année, les parties conviennent de se rencontrer pour négocier les horaires minima et la prime de panier pour la campagne à venir.

Toutes autres dispositions de l'accord paritaire du 21/10/10 demeurent en vigueur.
Le présent avenant s'incorpore dans l'accord révisé.

**Fait à Cognac, le 5 octobre 2011
En 2 exemplaires par organisation syndicale
Et un exemplaire pour chaque
Direction Départementale destinataire**

JB CB² dfs

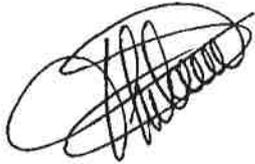
**Pour la C.F.D.T.,
M. Claude BROUSSE**



**Pour le Syndicat des Bouilleurs de Profession,
M. James BANNIER**



**Pour F.O.
M. Joël THIBAUD**



**Pour la C.G.T.
M. Jean-Marie MASSON**

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL
de M..... pour la campagne de distillation

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Madame, Monsieur

représentant la Société.....(l'employeur)

d'une part,

ET

Monsieur..... (le salarié)

Domicilié.....

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1

Monsieur..... exerce la fonction de classée
..... aux conditions de la C.N.V.S. ou de la Convention Collective de l'Agriculture du
département de la Charente ou de la Charente Maritime.

Chaque année, Monsieur..... s'engage à accomplir une campagne de
distillation au service de la Société aux seules conditions des accords
paritaires fixant les classifications et salaires des ouvriers des distilleries saisonnières charentaises
bouilleurs de profession, pour une durée déterminée correspondant à la période de distillation.

ARTICLE 2

Pour la campagne 2011/2012, Monsieur.....
sera employé avec la classification de.....

Monsieurse conformera à l'horaire de
travail pour la distillation.

Les heures de travail accomplies seront consignées chaque semaine par l'employeur.

Le salaire, fonction du temps de travail réellement effectué, sera calculé en application de l'accord
paritaire (heures supplémentaires avec le cas échéant travail de nuit).

Après la distillation, Monsieur reprendra ses
fonctions initiales aux conditions initiales y afférentes.

Fait à , le
En double exemplaire

Le Salarié,

L'employeur,

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
Type saisonnier

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Distillerie..... ayant son siège social à
et représentée par

D'une part,

ET

Monsieur demeurant à

D'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : OBJET - DUREE

Monsieur.....est engagé en qualité de.....
pour une durée déterminée correspondant à la période de distillation.

Le présent engagement débutera le..... avec période minimale garantie
expirant le

Toutefois, le présent engagement prendra fin dès l'achèvement des opérations de
distillation sous réserve pour l'employeur, d'observer un délai de prévenance d'une
semaine.

ARTICLE 2 : PERIODE D'ESSAI

Une période d'essai égale à 1 jour x nombre de semaines incluses dans la période
minimale et plafonnée à 12 jours ouvrables est instituée par les parties.

En cas de rupture pendant la période d'essai, son auteur sera redevable d'un délai de
préavis de 24 heures porté à 48 heures après 8 jours de présence.

ARTICLE 3 : FONCTIONS

Monsieur.....exercera les fonctions de

Il se conformera aux consignes de travail, horaires de travail, temps de repos, prescriptions d'hygiène - sécurité, modes opératoires.

Il rendra compte dans les formes et délais impartis.

ARTICLE 4 - REMUNERATION

Monsieur..... percevra un salaire horaire de €.

Il sera employé à temps plein.

En cas d'heures supplémentaires et/ou de nuit, celles-ci lui seront rétribuées conformément à l'accord paritaire régissant les bouilleurs de profession.

Monsieur..... percevra un panier journalier et bénéficiera d'une gratification (1/12 des salaires bruts perçus pendant la campagne) sous réserve d'être inscrit à l'effectif au dernier jour de la campagne de distillation.

ARTICLE 5

Les heures de travail accomplies seront consignées chaque semaine par l'employeur.

ARTICLE 6

Monsieur sera affilié aux organismes sociaux suivants :

- Régime de sécurité sociale de base : A identifier
- Caisse de retraite complémentaire : A identifier
- Institution de prévoyance : A identifier

Fait à
Le
En double exemplaire
Nombre de feuillets : 2

Le Salarié,

L'employeur

M.....

M.....

(Signature précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé" avec paraphe sur chaque feuillet).