

AVENANT RÉGIONAL DE LA C.N.V.S. APPLICABLE AU PERSONNEL DES ACTIVITÉS D'ÉLABORATION ET DE NÉGOCE DU COGNAC

Le présent avenant régional est conclu entre les organisations syndicales désignées ci-après :

- Syndicat des Exportateurs du Cognac,
- Syndicat Cognac Progrès & Tradition,
- Union Syndicale des Négociants,
- Syndicat Chrétien des Employés de Chais C.F.T.C.,
- Syndicat des Employés de Chais de Cognac C.G.T.,
- Syndicat Indépendant des Chais de Cognac S.I.C.C.,
- F.G.T.A. - F.O.

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

Le présent Avenant régional complète la Convention Collective Nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France. Toutefois, le présent avenant ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature.

ARTICLE 2 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent Avenant règle les rapports entre les employeurs des activités d'élaboration et de négoce du cognac et l'ensemble de leur personnel travaillant dans les établissements définis par le champ d'application de la C.N.V.S.

ARTICLE 3 - DURÉE DE L'AVENANT

L'Avenant est conclu pour un an et se poursuivra par tacite reconduction, d'année en année, sauf dénonciation dans les conditions prévues par le Code du travail (C.T. Livre 1, Titre III). Il peut être dénoncé, en partie ou totalement, par l'une quelconque des parties contractantes, un mois avant la date d'expiration d'une de ses périodes annuelles.

ARTICLE 4 - RÉVISION
ARTICLE 5 - DÉNONCIATION

Le présent Avenant reste en vigueur jusqu'à la mise en application de tout nouvel avenant qui viendrait le remplacer.

La partie qui dénonce, partiellement ou totalement, doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer immédiatement et avant l'expiration de l'avenant en cours.

ARTICLE 24 - EMBAUCHAGE - PÉRIODE D'ESSAI

L'exécution d'une épreuve préliminaire pendant une période d'essai ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve est payé au taux de la catégorie d'emploi.

Lorsqu'il y aura demande de recrutement d'ouvriers non qualifiés, la préférence sera donnée aux chômeurs.

PRÉPARATION MILITAIRE

Les jeunes apprentis ou ouvriers ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise, astreints à des exercices de préparation militaire, seront indemnisés lorsqu'ils devront s'absenter pendant les heures de travail et que cela n'aura pas été laissé à leur choix. Cette indemnité sera égale à la moitié du salaire qu'ils auraient gagné en travaillant normalement.

La journée passée au Conseil de Révision sera payée à plein tarif.

ARTICLE 26 - ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

1. Maladie et accident de trajet

Il n'y a pas rupture de contrat de travail si les absences pour maladie ne se prolongent pas au-delà de :

- 9 mois consécutifs jusqu'à 5 ans d'ancienneté,
- 12 mois consécutifs au-delà de 5 ans d'ancienneté.

Toutefois, l'intéressé bénéficie d'une indemnité spéciale exceptionnelle égale à :

- la moitié de l'indemnité de licenciement si le salarié a moins de 5 ans d'ancienneté,
- la totalité de l'indemnité de licenciement si le salarié a plus de 5 ans d'ancienneté.

Il n'y a pas rupture de contrat de travail dans le cas d'absence pour accident de trajet.

ARTICLE 27 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT

Après six mois de présence continue dans l'entreprise en matière de maladie, maternité ou après trois mois, en cas d'accident du travail ou de trajet, tout salarié bénéficiera d'une garantie de salaire selon les conditions reprises ci-après :

Il est précisé que seuls seront pris en considération les maladies ou accidents du travail pris en charge et reconnus comme tels par la Sécurité Sociale, sur présentation par les intéressés des relevés ou bordereaux de paiement de cet organisme.

L'intéressé percevra, dans ce cas, pendant une durée maximum de trois mois, une indemnisation calculée de manière à lui maintenir le salaire net qu'il aurait perçu dans l'entreprise, prime d'ancienneté comprise, s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs absences, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, ont lieu au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total trois mois dans l'année civile.

Des indemnités ainsi calculées sera déduit le montant des prestations journalières de Sécurité Sociale correspondant à la période indemnisée par l'employeur.

En toute hypothèse, l'intéressé ne pourra toucher une indemnisation qui, ajoutée aux sommes perçues par lui du fait de sa maladie ou de son accident (sauf prestations qu'il percevrait au titre d'une garantie d'assurance financée par lui seul) aboutirait à lui verser des sommes supérieures au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant son absence pour maladie ou accident.

ARTICLE 29 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PROCÉDURE PRÉALABLE PRÉAVIS

3. Exécution du préavis

Pendant la période du délai-congé, en cas de rupture du fait de l'employeur, le salarié pourra s'absenter chaque jour pendant deux heures qui seront payées. Sur la demande de l'intéressé, les heures pourront être regroupées par semaine ou en fin de période.

Dans le cas de départ volontaire, les autorisations d'absence pour recherche de travail, prévues ci-dessus, sont maintenues mais non payées.

ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Au cas où il arriverait, en raison de modes de calcul ou de règles de plafonnement différents entre la Convention nationale et l'Avenant régional, qu'une des deux soit plus favorable que l'autre en fonction du nombre d'années d'ancienneté, il conviendra d'appliquer la formule la plus avantageuse.

A la condition d'avoir au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, cette indemnité sera augmentée de 10 % si l'intéressé est âgé d'au moins 50 ans et 20 % s'il est âgé d'au moins 55 ans. Cette dernière majoration ne serait toutefois pas applicable dans le cas d'un licenciement bénéficiant de mesures d'accompagnement dont l'avantage pécuniaire serait au moins équivalent. Au cas où cet avantage serait inférieur à la majoration prévue, il conviendrait alors d'effectuer le versement d'une indemnité égale à la différence constatée.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte de toutes les périodes pendant lesquelles le salarié a appartenu à l'entreprise à quelque titre que ce soit. Les périodes de suspension du contrat seront considérées comme temps de présence à l'exception des congés sabbatiques et/ou pour création d'entreprise.

ARTICLE 33 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

Doit figurer également sur ce certificat :

— les organismes où ont été versées les cotisations de retraites.

ARTICLE 40 - CONGÉS PAYÉS

Le salarié rappelé par son employeur au cours de son congé sera remboursé des frais qui seront la conséquence directe de son retour anticipé. En outre, le délai de route de ce retour anticipé ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ

La durée légale des congés payés sera augmentée pour ancienneté de :

- 2 jours ouvrables après 10 ans de présence dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrables après 20 ans,
- 6 jours ouvrables après 30 ans.

Néanmoins, si après avis des intéressés et prise en considération des nécessités du service, l'employeur estime qu'il ne peut accorder ces congés supplémentaires pour ancienneté, le bénéficiaire aura droit au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

ARTICLE 41 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE

Aux autorisations d'absence payées, prévues à la C.N.V.S., il y a lieu d'ajouter :

— Don du sang : est accordé au donneur le reste de la journée qui suit la collecte.

ARTICLE 42 - SALAIRES

Des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires correspondant aux catégories ci-après définies :

Catégorie I

Manœuvres exécutant tous travaux de nettoyage des locaux et cours.

Catégorie II

Ouvriers et ouvrières ne pouvant exécuter tous les travaux de mise en bouteilles ou de chais.

Catégorie III

- a) ouvriers et ouvrières exécutant ou pouvant exécuter tous travaux de chais, notamment pour le personnel masculin manutention habituelle ou régulière de caisses pleines ou colis plus lourds, conduite et entretien courant de machines semi-automatiques de chais telles que tireuses, boucheuses, capsuleuses et enveloppeuses — ouvriers et ouvrières travaillant sur chaînes.
- b) ouvriers et ouvrières dont l'activité principale (plus de 40 % de leur temps effectif de travail dans l'année) consiste en :
 - mise en place de barriques sur casiers métalliques,
 - conduite et entretien courant des étiqueteuses semi-automatiques.

Catégorie IV

- a) ouvriers et ouvrières qualifiés assurant la conduite et l'entretien courant des machines automatiques de chais, véhicules, engins élévateurs ou transporteurs — Chauffeurs jusqu'à 3,5 T de charge utile — Tonneliers de réparation travaillant de leur métier moins de 40 % de leur temps effectif de travail dans l'année.
- b) personnel d'entretien des matériels et bâtiments OP 1. Personnel assurant la conduite des appareils frigorifiques pendant plus de 40 % de leur temps de travail effectif dans l'année. Personnel qualifié assurant, outre la conduite et l'entretien courant, les réglages simples de machines automatiques de chais.

Catégorie V

- a) OP 2 - Chauffeurs de 3,5 T à 12 tonnes de charge utile - Tonneliers de réparation ou construisant du neuf travaillant de leur métier plus de 40 % de leur temps effectif de travail dans l'année.
- b) Tonneliers de réparation ou construisant du neuf, travaillant de leur métier de manière constante et non rémunérés aux pièces.

Catégorie VI

OP 3 - Ouvriers hautement qualifiés travaillant de leur métier dans une spécialité sans rapport avec l'activité principale de l'entreprise, ladite spécialité nécessitant des connaissances et aptitudes professionnelles et techniques approfondies — Chauffeurs au-dessus de 12 tonnes de charge utile.

Hors Catégorie

Chef d'équipe : dans les établissements occupant au moins 50 salariés, personne désignée au sein d'une équipe de travail pour l'animer et coordonner ses efforts ainsi que pour assurer les liaisons nécessaires de son équipe avec les services annexes et la hiérarchie.

Le salaire de ce chef d'équipe doit être de 10 % supérieur à celui de l'ouvrier le mieux payé de son équipe, ceci en proportion du temps pendant lequel il remplit cette fonction. Toutefois, pour déterminer l'ouvrier le mieux payé, ne seront pas pris en considération, le ou les ouvriers qui, bien que faisant partie de l'équipe, conservent personnellement une classification et un salaire supérieurs à ceux du personnel composant normalement cette équipe.

En cas de délivrance d'un certificat de travail, cette qualité de chef d'équipe devra être mentionnée.

Le salaire du personnel classé en sous-catégorie « B » dans les catégories III, IV et V sera celui de la catégorie majoré de 30 % de la différence entre ce salaire et celui de la catégorie immédiatement supérieure.

ARTICLE 42 ter - GRATIFICATION

Dans le premier paragraphe de cet article de la C.N.V.S. la période d'un an est ramenée à six mois.

Au coefficient 120 de la C.N.V.S. se substitue la catégorie III de la classification de la branche régionale pour le calcul de cette gratification.

ARTICLE 42 quater

A) Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés selon le barème suivant :

Sous contrat de travail dans la même entreprise :

- de 5 à 10 ans majoration de 5 %
- de 10 à 15 ans " 10 %
- à partir de 15 ans " 15 %

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte de toutes les périodes pendant lesquelles le salarié mensualisé a appartenu à l'entreprise.

Ces majorations s'appliquent sur le salaire paritaire de chaque catégorie de salariés. Les modalités de paiement de la prime seront fixées en fonction d'un accord entre la Direction et le Comité d'Entreprise ou les délégués du Personnel.

B) Salaires aux pièces des tonneliers

Le principe de la rémunération mensuelle n'entraîne pas, par lui-même, la disparition du système de paiement aux pièces des tonneliers dans les entreprises où il est appliqué. La rémunération sera payée mensuellement.

C) Prime d'usure

Une indemnité pour usure d'outils et de vêtements est attribuée aux tonneliers travaillant de leur métier, soit au tarif horaire, soit aux pièces.

Cette indemnité est calculée sur la base d'une majoration de 3,50 % du tarif horaire ou aux pièces.

Si les outils sont fournis par l'entreprise, la prime est ramenée à 1,75 % pour usure de vêtements.

ARTICLE 44 - TRAVAIL DES FEMMES

Il sera accordé à la salariée, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant en cas de très grave maladie. La durée de ce congé ne pourra dépasser trois mois.

Cette disposition peut également s'appliquer au père de famille.

ARTICLE 51 - CONCILIATION

Dans tous les cas de différends collectifs nés du présent Avenant régional, les parties contractantes s'engagent à procéder en commun à l'examen de ces différends, et ce, dans un délai qui ne saurait excéder une semaine franche.

Si un accord n'a pu intervenir, le litige sera soumis à une Commission paritaire régionale de conciliation. La présidence et le secrétariat de cette commission seront assurés par le Président de la Commission paritaire des salaires de la région de Cognac. Elle sera composée de membres appartenant aux organisations syndicales des salariés et aux syndicats professionnels patronaux signataires du présent Avenant.

Chaque organisation salariale représentative sur le plan national ou régional, si reconnue professionnellement par les activités d'élaboration et de négoce du cognac, désignera 2 membres et les syndicats professionnels patronaux désigneront un nombre de membres égal au total des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 4 jours francs à partir de la date de réception de la requête.

La Commission entend les parties et termine sa mission dans un délai qui ne peut excéder 4 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties, ou le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé, il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation, sauf cas de force majeure dûment constaté, vaut renonciation à sa demande.

Les parties liées par le présent Avenant s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation prévue au présent texte à ne recourir ni à la cessation du travail, ni à la fermeture de l'établissement.

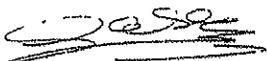
En cas de grève, les parties s'engagent à faciliter les mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des appareils et installations.

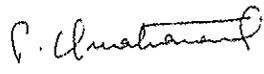
ARTICLE 54 - DÉPÔT AUX PRUD'HOMMES

Le présent Avenant régional sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'art. 31d, du Livre 1^{er} du Code du travail.

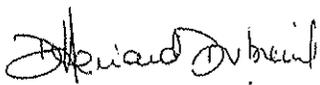
Le présent Avenant régional annule et remplace tous les textes des avenants antérieurs.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 1994.

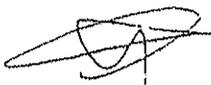

Pr. le SYNDICAT CHRETIEN DES
EMPLOYES DE CHAIS C.F.T.C.


Pr. LE SYNDICAT DES
EXPORTATEURS DU COGNAC

Pr. Le SYNDICAT DES EMPLOYES
DE CHAIS DE COGNAC C.G.T


Pr. LE SYNDICAT COGNAC
PROGRES & TRADITION.


Pr. Le SYNDICAT INDEPENDANT DES
CHAIS DE COGNAC S.I.C.C.


Pr. L'UNION SYNDICALE DES
NEGOCIANTS


Pr. La F.G.T.A - F.O.

ANNEXE I

A L'AVENANT RÉGIONAL DE LA C.N.V.S.
APPLICABLE AU PERSONNEL
DES ACTIVITÉS D'ÉLABORATION
ET DE NÉGOCE DU COGNAC

— CADRES —

ARTICLE 26 - ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de deux ans, à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de priorité absolue de réengagement dans un emploi similaire, ou dans un autre emploi à la mesure de ses capacités médicalement constatées.

ARTICLE 27 - MALADIES ET ACCIDENTS

1. En cas de maladie ou d'accident de travail dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels, ancienneté comprise, sont payés sur la base de la durée du travail effectué dans l'entreprise dans les limites de la C.N.V.S.

ANNEXE V

A L'AVENANT RÉGIONAL DE LA C.N.V.S.
APPLICABLE AU PERSONNEL
DES ACTIVITÉS D'ÉLABORATION
ET DE NÉGOCE DU COGNAC

— AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS —

ARTICLE 27 - GARANTIE DE SALAIRE
EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

2. En cas de maladie ou d'accident de travail dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels, ancienneté comprise, sont payés sur la base de la durée du travail effectuée dans l'entreprise dans les limites de la C.N.V.S.

ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Au cas où il arriverait, en raison de modes de calcul ou de règles de plafonnement différents entre la Convention nationale et l'Avenant régional, qu'une des deux soit plus favorable que l'autre en fonction du nombre d'années d'ancienneté, il conviendra d'appliquer la formule la plus avantageuse.

A la condition d'avoir au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, cette indemnité sera augmentée de 10 % si l'intéressé est âgé d'au moins 50 ans et 20 % s'il est âgé d'au moins 55 ans. Cette dernière majoration ne serait toutefois pas applicable dans le cas d'un licenciement bénéficiant de mesures d'accompagnement dont l'avantage pécuniaire serait au moins équivalent. Au cas où cet avantage serait inférieur à la majoration prévue, il conviendrait alors d'effectuer le versement d'une indemnité égale à la différence constatée.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte de toutes les périodes pendant lesquelles le salarié a appartenu à l'entreprise à quelque titre que ce soit. Les périodes de suspension du contrat seront considérées comme temps de présence à l'exception des congés sabbatiques et/ou pour création d'entreprise.