

Convention collective régionale

IDCC : 1384. – **VINS DE CHAMPAGNE**
(9 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 29 juin 1986)

ACCORD DU 24 JANVIER 2005
RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL
À DURÉE INDÉTERMINÉE « INTERMITTENTS »

NOR : *ASET0550270M*

IDCC : *1384*

Article B 13

Contrats de travail à durée indéterminée « intermittents » (CD 2 I)

Dispositions expérimentales de 3 ans (du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007).

Tacitement renouvelables ensuite sauf dénonciation.

13.3. Les contrats à durée indéterminée « intermittents » (CD 2 I) visent à limiter le nombre des salariés recrutés sous contrat à durée déterminée (CDD) défini par le code du travail. Ils prévoient sur l'année civile des périodes travaillées (à temps complet ou partiel) et des périodes non travaillées durant lesquelles le contrat est suspendu sans rupture.

Il sont conclus pour les travaux ou surcroûts d'activité qui se répètent chaque année à dates à peu près fixes, déterminées en fonction du cycle d'évolution de la végétation ou de la période touristique. Ces contrats sont proposés par l'employeur prioritairement à ceux ayant déjà réalisé un contrat de travail à durée déterminée (CDD) renouvelé durant 3 années consécutives pour les travaux du cycle viticole ou les services d'accueil ou visites, et ayant justifié, pour chaque contrat, d'un nombre d'heures rémunérées au moins égal au minimum défini ci-dessous.

13.3.1. Le contrat écrit précise la tâche ou fonction avec son coefficient hiérarchique ainsi que le nombre d'heures de travail convenu. Le total des heures de travail effectif réalisé dans l'année civile (hors congés payés et jours fériés) doit être au moins égal à 800 heures pour les salariés

des services de visites réceptions et 900 heures pour les salariés des vignes. La répartition indicative des périodes et heures de travail doit être précisée, de même que la possibilité de proposer la réalisation d'heures complémentaires éventuelles dans le cadre et les limites maxima légaux.

La rémunération peut être convenue payable en 12 mensualités, sachant que des acomptes sur le travail réalisé restent exigibles sur demande du salarié. Durant les périodes d'inactivité, le salarié est libre de réaliser une autre activité (salariée ou non). Il peut bénéficier de formations durant les périodes d'activité et/ou d'inactivité. Ses congés sont attribués sur les bases légales.

13.3.2. Les primes et avantages sociaux prévus à la convention collective sont accordés aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée « intermittents » (CD 2 I).

Les conditions requises pour être bénéficiaire sont identiques à celles prévues pour les salariés permanents à temps complet. Le calcul de l'ancienneté inclut les périodes durant lesquelles le contrat est suspendu, sans rupture.

L'avantage attribué (prime, etc.) fait l'objet d'un *pro rata temporis* entre le nombre d'heures de travail effectué par le titulaire par rapport à celui d'un salarié à temps et horaire complets. A titre d'exemple, ils bénéficient comme tous les salariés permanents à temps complet :

- du maintien de salaire en cas de maladie ou accident aux mêmes conditions, l'indemnisation étant accordée durant les périodes prévues travaillées pour une durée calculée *pro rata temporis*.
- des jours fériés et autorisations d'absence pour événements familiaux survenant pendant une période travaillée, aux mêmes conditions et pour le même montant ;
- des primes annuelles accordées *pro rata temporis* de la base de calcul ;
- de la prévoyance complémentaire SS-MSA des frais de maladie du salarié et de ses ayants droit aux mêmes conditions que durant les périodes d'activité. Ils peuvent aussi obtenir le maintien de cette garantie durant la période de suspension du contrat à condition d'avoir demandé la retenue du total des cotisations exigibles durant cette période.

Pour pouvoir bénéficier des garanties de prévoyance complémentaires SS-MSA : invalidité, capital-décès, rente de veuve et retraite aux mêmes conditions et durant toute l'année (périodes de suspension provisoire du contrat comprise), le salaire doit être annualisé. Le montant figurant sur chaque bordereau trimestriel de cotisations pour chaque salarié doit alors être mentionné pour le quart du salaire annuel brut

attribué pour l'ensemble des périodes travaillées dans l'année au prorata de primes et congés payés compris. La régularisation intervient en fin de chaque année par déclaration des salaires annuels réels, heures supplémentaires éventuelles comprises.

Tripartie du 24 janvier 2005 (remplace 22 septembre 2004).

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des maisons de Champagne.

Syndicats de salariés :

Intersyndicat des salariés du Champagne CGT ;

Syndicat Force ouvrière du Champagne.