

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**  
(Étendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(ACCORD TRIPARTITE)

NOR : ASET1850477M  
IDCC : 1384

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC GE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 0,8 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord.

2. La prime horaire forfaitaire de vendange est augmentée de + 2 % par rapport à celle perçue en 2017. L'article « B.398. – Prime horaire forfaitaire » est donc modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont surlignées) :

« Des ouvriers habituellement affectés aux caves ou aux vignes peuvent être détachés aux travaux de vendanges. Dans ce cas, une prime horaire forfaitaire leur est versée pour chaque heure de travail effectif directement occupée à ces travaux. Son montant est égal à :

- 0,245 × taux horaire du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier exclusivement pour chauffeurs et convoyeurs de camion transportant des moûts, presseurs et ouvriers des cuveries dans les pressoirs ;
- 0,191 × taux horaire du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier pour les ouvriers directement occupés aux autres travaux de vendanges (cueillette exclue) ».

3. L'article C.19. – Rentrée des classes est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

Quelle que soit son ancienneté, une autorisation d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, est accordée et payée à la mère ou au père d'enfant(s) scolarisé(s) en maternelle ou en primaire.

L'absence est autorisée dans la limite de la durée strictement nécessaire à la présentation du ou des enfants(s) à l'école et à l'accomplissement des éventuelles formalités.

4. – L'article C.262. – Prime de fin d'année est modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont surlignées). Le barème auquel il est fait référence dans cet article est inchangé.

Est éligible au versement de la prime de fin d'année tout salarié :

1. – Présent sur le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> décembre ;
2. – Ayant plus de 1 an d'ancienneté à cette date ;
3. – Ayant réalisé 7 mois de travail effectif (ou assimilé) entre le 30 novembre de l'année précédente et le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours. Sont assimilés à du temps de travail effectif :
  - les absences légalement assimilées à du travail effectif ;
  - la maternité dans la limite de la durée légale et sous réserve de 12 mois effectivement travaillés avant l'arrêt ;
  - la maladie ou l'accident du travail indemnisé par la sécurité sociale ou la MSA ou les absences autorisées dans la limite de 9 mois d'arrêt, portés à 12 mois lorsque le salarié a plus de 20 ans de présence ou lorsqu'il s'agit d'un accident de travail. Quelle que soit la date du début de l'arrêt, aucune prime n'est due après 9 mois consécutifs d'absence (portés à 12 mois en cas d'accident de travail ou d'ancienneté supérieure à 20 ans).

Elle est égale à deux mensualités (soit 325 heures) pour un salarié travaillant à temps complet et proratisée pour les salariés ayant travaillé à temps partiel au cours de la période de référence. Elle est payée avec le salaire du mois de décembre.

En cas d'absence(s) sur la période quel qu'en soit le motif, la prime est diminuée en fonction du nombre et de la durée de celle(s)-ci selon le barème figurant ci-après. Toutefois,

- les congés payés, y compris les congés pour événements familiaux et les jours fériés ;
- les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) ;
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption,

ne sont pas décomptés comme absence(s) pour le calcul de la prime.

Le montant résultant du barème est attribué à 100 % aux salariés de plus de 3 ans d'ancienneté, à 85 % aux salariés de 2 à 3 ans et à 65 % aux salariés de 1 à 2 ans d'ancienneté.

Fait le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)



Coef. hiér. de la fonction	SALAIRE garanti	MENSUALITÉ : 35 H + MTP + ADAPTATION					RÉMUNÉRATION MENSUELLE incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté																				
		1 <sup>er</sup> mois		2 à 6		7 à 12	1 an à < 3 ans		3 ans à < 6 ans		6 ans à < 11 ans		11 ans < 16 ans		16 ans à < 21 ans		21 ans à < 26 ans		26 ans à < 30 ans		30 ans à < 35 ans		35 ans < 40 ans		40 ans et plus		
		Mensualité = 35 h + MTP + adaptation					Cadres		Position		Coef.		< 18 mois		18 > 36		> 36 mois										
		152,25	158,34	162,40																							
Agents d'encadrement		< 2 mois	3 à 6 mois	> 6 mois																							
200	14,24	2 168,05	2 254,78	2 312,59																							
210	14,76	2 247,18	2 337,07	2 396,99																							
220	15,28	2 326,31	2 419,36	2 481,39																							
225	15,54	2 365,87	2 460,50	2 523,59																							
230	15,80	2 405,43	2 501,65	2 565,79																							
240	16,32	2 484,56	2 583,94	2 650,19																							
245	16,58	2 524,12	2 625,09	2 692,40																							
250	16,84	2 563,68	2 666,23	2 734,60																							
270	17,88	2 721,94	2 830,81	2 903,40																							
295	19,18	2 919,75	3 036,54	3 114,40																							
300	19,44	2 959,31	3 077,69	3 156,60																							
325	20,74	3 157,13	3 283,41	3 367,60																							
RÈGLES GÉNÉRALES d'application :																											
1. Le Coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'Employés, Ouvriers (caves et vignes), Encadrement et Cadres.																											
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391)																											
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le Coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.																											
4. AUCUN élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la Maison ne peut se CUMULER avec les montants de ce barème : (Cf. CCC, art. A.25)																											