

Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Chapitre Ier : Dispositions générales](#)
- [Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion](#)
- [Chapitre III : Délégués du personnel](#)
- [Chapitre IV : Comités d'entreprise.](#)
- [Chapitre V : Commission paritaire nationale-Commission de conciliation-Arbitrage](#)
- [Chapitre VI : Egalité professionnelle.](#)
- [Chapitre VII : Contrat de travail à durée indéterminée, embauchage, essais, lettre d'engagement](#)
- [Chapitre VIII : Contrat de travail à durée déterminée.](#)
- [Chapitre IX : Classification hiérarchique-Salaire et accessoires du salaire](#)
- [Chapitre X : Durée du travail et heures supplémentaires](#)
- [Chapitre XI : Jours fériés-Congés annuels-Congés spéciaux-Congés sans solde](#)
- [Chapitre XII : Suspension du contrat de travail](#)
- [Chapitre XIII : Cessation du contrat de travail](#)
- [Chapitre XIV : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes](#)
- [Chapitre XV : Apprentissage.](#)
- [Chapitre XVI : Formation professionnelle continue.](#)
- [Chapitre XVII : Hygiène, sécurité et conditions de travail.](#)
- [Chapitre XVIII : Dispositions finales](#)

[Chapitre Ier : Dispositions générales](#)

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

Avantages acquis.

1° La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à la signature.

2° Il est rappelé que les conventions de branche ou les accords professionnels conclus au plan régional, départemental ou local ne peuvent comporter, conformément à l'article L. 132-13 du code

du travail, des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu de la présente convention.

Durée, révision, dénonciation.

1° La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2° La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires, sauf pendant la période des vendanges. 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 paritaire nationale. Ce délai devra être au maximum de trente jours ouvrables à dater de la demande de révision.

Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Droit syndical.

1° Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprise.

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

Chapitre III : Délégués du personnel

Délégués du personnel.

1° Dans chaque coopérative occupant au moins six salariés permanents, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants et R. 420-1 et suivants du code du travail.

2° Le mode d'élection et les attributions des délégués sont fixés conformément aux articles susvisés.

Chapitre IV : Comités d'entreprise.

Des comités d'entreprise sont institués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ressources.

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute prévue par l'article L. 434-8 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment par une contribution de la coopérative. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 1 p. 100 de la masse des salaires nets déclarés.

Chapitre V : Commission paritaire nationale-Commission de conciliation-Arbitrage

Commission paritaire nationale.

Une commission paritaire nationale est créée.

Son objet est la négociation collective relative :

- aux conditions d'emploi et de travail ;
- aux garanties sociales ;
- à la révision de la convention ;
- et, d'une façon générale, à l'interprétation des articles de la présente convention.

Commission de conciliation.

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

travail.

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

Procédure de règlement des conflits collectifs.

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à respecter, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de tout autre accord applicable dans l'entreprise, préalablement à toute grève, la procédure obligatoire de conciliation suivante :

Médiation - Arbitrage.

1° En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

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

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

Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention.

1° Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (commission paritaire nationale et commission de conciliation), l'employeur accordera une autorisation d'absence sur présentation préalable d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale.

Chapitre VI : Egalité professionnelle.

1° L'employeur ne peut :

- mentionner ou faire mentionner 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 ;

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

Embauchage.

1° La coopérative décide de l'embauchage.

2° Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou une lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant 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. L'employeur doit préciser au salarié la date de départ de son ancienneté qui doit correspondre à celle de l'entrée dans la coopérative.

Période d'essai.

1° La durée de la période d'essai est fixée à :

- quinze jours pour les ouvriers et employés ;
- un mois pour les ouvriers et employés qualifiés ;
- deux mois pour les ouvriers et employés hautement qualifiés ;
- trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

2° Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée.

3° Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis de :

Chapitre VIII : Contrat de travail à durée déterminée.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient des dispositions des articles L. 122-1 à L. 122-3-15 du code du travail.

Sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Chapitre IX : Classification hiérarchique-Salaire et accessoires du salaire

Classification hiérarchique.

1° La classification des emplois fait l'objet de l'annexe II de la présente convention.

2° Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du salaire minimum garanti correspondant à la catégorie, le niveau et l'échelon dont il relève.

3° Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et des niveaux différents doivent être classés dans la catégorie et le niveau le plus élevé dans son échelon.

Classification des emplois.

1° La classification des emplois fait l'objet de l'annexe II de la présente convention.

2° Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du salaire minimum garanti correspondant à la catégorie, le niveau et l'échelon dont il relève.

3° Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et des niveaux différents doivent être classés dans la catégorie et le niveau le plus élevé dans son échelon.

Bases minima de la rémunération.

Le mode de calcul de la rémunération ainsi que les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.

Rémunération.

1° L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Modification des bases de rémunération.

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 p. 100 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 augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Salaires des jeunes.

1° Le taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de dix-huit ans par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle est fixé à 90 p. 100.

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

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

Travaux pénibles, dangereux, insalubres.

1° L'attribution d'une indemnité pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, fera 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 ;

- risque de maladie ;

- travail particulièrement salissant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre,

Prime d'ancienneté.

Le nombre d'années de présence acquis au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée accompli précédemment dans une autre cave coopérative ou union de caves coopératives est pris en compte au moment de l'embauche pour le positionnement du salarié dans l'échelon quel que soit le poste.

Années de présence dans la branche.

Le nombre d'années de présence acquis au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée accompli précédemment dans une autre cave coopérative ou union de caves coopératives est pris en compte au moment de l'embauche pour le positionnement du salarié dans l'échelon quel que soit le poste.

Treizième mois

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

- 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.

Avantages en nature, remboursement de frais.

1° Les avantages en nature sont évalués et décomptés selon les forfaits fixés chaque année par arrêté ministériel pour les salariés relevant du régime agricole. Les autres avantages en nature sont évalués selon leur valeur réelle.

Les produits élaborés par la coopérative sont proposés à la vente au personnel selon un tarif préférentiel toutes taxes comprises identique à celui dont bénéficient les associés coopérateurs.

Bulletin de paie.

1° A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie, comportant :

- a) La raison sociale et l'adresse de la coopérative ;
- b) L'organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurances sociales et d'accidents du travail, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, le code A.P.E. ;
- c) Le nom du salarié, la catégorie, le niveau et l'échelon dont il relève ainsi que le poste occupé ;
- d) La situation des congés du salarié ;

Départ et mise à la retraite.

1° Départ volontaire du salarié.

a) Tout salarié quittant volontairement la coopérative pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- un demi-mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté.

Retraite complémentaire et prévoyance.

Il est rappelé que les employeurs, pour l'ensemble des salariés liés par la présente convention, adhèrent à la C.C.P.M.A. " Retraite " et à la C.C.P.M.A. " Prévoyance ", ou à tout autre organisme agréé dans les conditions prévues par l'article 1050 du code rural et présentant des garanties au moins équivalentes à celles de la C.C.P.M.A. " Retraite " et de la C.C.P.M.A. " Prévoyance ".

Chapitre X : Durée du travail et heures supplémentaires

Durée du travail pendant les vendanges

Pendant la période des vendanges, la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance 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 ouvrent droit aux majorations suivantes :

- 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 %.

Heures supplémentaires.

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.

Chapitre XI : Jours fériés-Congés annuels-Congés spéciaux-Congés sans solde

Jours fériés.

Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant, les jours fériés légaux ou de fête locale ou traditionnelle 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.

Durée du congé.

1° Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Congés des jeunes travailleurs.

Quelle que soit leur 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.

Notion de travail effectif (1).

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L.713-9 du code rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L.

Congés supplémentaires des mères de famille.

Les femmes salariées ou apprenties âgées 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 vingt et un an à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2 du code du travail.

Période de congés payés.

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 37 ci-après.

En aucun cas, le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période des vendanges. Seules les autorisations d'absences de vingt-quatre heures au titre du congé annuel pourront être octroyées pendant cette période conformément à l'article L. 223-7-1 du code du travail.

Etalement et fractionnement des congés.

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

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois pourra excéder vingt-quatre jours ouvrables lorsque les parties en seront d'accord.

2° Le congé principal 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 continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Indemnité de congé.

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 approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Congés de naissance.

1° Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

2° La durée de ce congé est fixée à trois jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces trois jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

Congés exceptionnels pour événements familiaux.

1° Le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié ou la signature d'un pacte civil de solidarité et six jours après deux années de présence ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- cinq jours pour le décès du conjoint ;
- deux jours pour le décès du père, de la mère, d'un enfant ;
- un jour pour le décès d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents et des autres ascendants et descendants et leur conjoint ;

Congés sans solde.

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.

Congés spéciaux non rémunérés (1).

Il est rappelé que les articles L. 451-1 et suivants du code du travail accordent des congés *non rémunérés* (1) aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière et les articles L. 225-1 et suivants et R. 225-1 de ce même code des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Il en est de même pour les articles L. 122-32-12 et suivants, L. 122-32-17 et suivants, et L. 122-32-22 et suivants du code du travail relatifs aux congés pour la création d'entreprise et au congé sabbatique.

Chapitre XII : Suspension du contrat de travail

Obligations militaires.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, 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.

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 dispositions prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

2° Pendant un an à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée d'une heure.

Maladies et accidents.

1° Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont couverts par les dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

Absences exceptionnelles.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Chapitre XIII : Cessation du contrat de travail

Délai-congé - Indemnité de licenciement.

1° a) Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un délai-congé d'une durée de :

- un mois pour le personnel ouvrier et technique et pour le personnel employé, administratif et commercial. Le préavis sera porté à deux mois lorsque le salarié justifiera d'une ancienneté de deux années ;

- deux 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.

Absences pour recherche d'un nouvel emploi.

1° Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de quarante-huit heures si le préavis est d'un mois et de soixante-quinze heures au-delà d'un mois.

Sécurité de l'emploi.

Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale du 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, annexée à la présente convention (annexe IV).

Chapitre XIV : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Travail de nuit.

Supprimé par avenant n° 63 du 28 novembre 2007.

Repos récupération.

Supprimé par avenant n° 63 du 28 novembre 2007.

Dispositions particulières aux femmes.

1° Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin sont, autant que possible, disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

2° Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douches, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Chapitre XV : Apprentissage.

1° On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 117-1 et suivants et R. 117-1 et suivants ainsi que D. 117-1 et suivants du code du travail.

2° Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en trois exemplaires, puis enregistré par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Conditions de l'apprentissage.

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

Sélection progressive des travaux.

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse annuelle arrêtée d'un commun accord entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

Chapitre XVI : Formation professionnelle continue.

Les salariés bénéficient des dispositions prévues au livre IX du code du travail.

Les salariés ont en outre la possibilité de revendiquer :

- les dispositions de la convention collective nationale du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifiée par l'avenant du 15 novembre 1977. Cette convention collective figure en annexe VI de la présente convention ;

Chapitre XVII : Hygiène, sécurité et conditions de travail.

1° Les dispositions légales et réglementaires, en matière d'hygiène et de sécurité, doivent être scrupuleusement respectées.

Compte tenu de la spécificité de chaque entreprise et de la diversité des tâches accomplies par telle catégorie de salariés, la coopérative veillera à insérer dans son règlement intérieur l'ensemble des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

La coopérative mettra à la disposition de son personnel les installations sanitaires nécessaires, en vue d'assurer la propreté individuelle.

Chapitre XVIII : Dispositions finales

Adhésions ultérieures.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Dépôt et date d'application de la convention collective.

1° La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre de l'agriculture.

La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

Information des salariés et de leurs représentants.

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel ;

- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;

Extension.

La convention collective nationale de travail des caves coopératives vinicoles et de leurs unions conclue le 25 novembre 1969 et ses avenants sont abrogés, sauf en leurs dispositions relatives aux salaires.