Avenant n° 101 du 16 juin 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697104M*

IDCC : *7005*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coopération agricole vignerons-coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT Agri Agro ;

Fédération CFE-CGC Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 100 en date du 16 juin 2026.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1er juin 2026 :

Salaires minima garantis au 1er juin 2026

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 877,02 12,376	1 914,56 12,623	2 010,29 13,254	
II OEQ	1 Taux horaire	2 011,54 13,263	2 051,77 13,528	2 154,36 14,204	2 305,17 15,199
	2 Taux horaire	2 154,32 14,204	2 197,40 14,488	2 307,27 15,212	2 468,78 16,277
III OEHQ	1 Taux horaire	2 347,94 15,481	2 394,89 15,790	2 514,63 16,580	2 690,65 17,740
	2 Taux horaire	2 492,11 16,431	2 541,95 16,760	2 669,05 17,598	2 855,88 18,830
IV TAM	1 Taux horaire	2 636,29 17,382	2 689,01 17,729	2 823,46 18,616	3 021,10 19,919
	2 Taux horaire	2 835,37 18,694	2 892,08 19,068	3 036,68 20,022	3 249,25 21,423
V Cadres	TAC Taux horaire	3 020,72 19,916	3 081,13 20,315	3 235,19 21,330	3 461,65 22,824
	Direction	4 005,00	Augmentation de 1,6 % jusqu'à 4 005 euros + différentiel/salaire réel		

Article 2

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Article 18.4 : 46,86 € ;

2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 133,84 € et 53,78 €.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)