Unité Départementale de l'Aude
de la DIRECCTE Occitanie
320 Chemin de Maquens – ZI la Bouriette - CS 70069 – 11890 – CARCASSONNE Cedex 9
☎ 04 68 77 40 44

Barème des salaires

en vigueur ***à compter du 1er Février 2020*** dans les exploitations agricoles de la
ZONE VITICOLE DE L'AUDE
Avenant n° 52 du 30 janvier 2020 à la convention collective viticole du 21 juillet 1998-IDCC : 9112

PERSONNEL D'ENCADREMENT

Valeur du point au 1er février 2020 : 11,39€

NIVEAU V - CHEF DE CULTURE

Le chef de culture est le cadre qui, tout en prenant une part active aux travaux manuels de l'exploitation, est chargé de la répartition et de la bonne exécution des travaux sous les ordres de l'employeur ou de son représentant.
Il peut éventuellement effectuer la distribution de la paie du personnel.
Il consacre tout le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite prévue par la loi (cf. article 63 de la convention collective)
A l'intérieur de ce niveau, il est établi des échelons correspondant à des degrés autour de 3 critères:

1 - Taille de l'exploitation, en liaison avec le nombre des salariés

	Superficie		Nombre de salariés
échelon 1	inférieur à 50 ha de vignes	**ou**	inférieur ou égal à 2 salariés
échelon 2	de 50 à 75 ha de vignes	**ou**	3 salariés
échelon 3	de 75 à 100 ha de vignes	**ou**	4 salariés
échelon 4	supérieur à 100 ha de vignes	**ou**	supérieur ou égal à 5 salariés

2 - Compétence liée à l'ancienneté sur l'exploitation ou dans le métier

3 - Etendue des responsabilités
responsabilité de cultures diversifiées
responsabilité de la cave avec ou sans mise en bouteille
responsabilité de l'irrigation du domaine, selon les méthodes d'irrigation.

Ces trois critères doivent permettre aux entreprises d'établir un coefficient pour chacun de leurs cadres et de leur proposer un profil de carrière.

Nombre de points correspondant à chaque échelon		Salaire mensuel
Echelon 1	(185)	2.107,15
- Echelon 2	(190)	2.164,10
- Echelon 3	(195)	2.221,05
- Echelon 4	(200)	2.278,00

NIVEAU VI - REGISSEUR

Le régisseur est le cadre chargé d'appliquer un plan général d'exploitation préalablement établi en accord avec l'employeur ou son représentant et laissant une large part à son initiative personnelle.
Il doit avoir les compétences nécessaires pour suppléer l'employeur sur le plan technique et comptables est susceptible de prendre part aux travaux manuels de l'exploitation. Il procède généralement à l'embauchage et au débauchage du personnel, établit et distribue la paie et accomplit les formalités qu'implique l'assujettissement aux régimes de protection sociale.Il consacre tout le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite prévue par la loi (cf. article 63 de la convention collective) .
A l'intérieur de ce niveau, il est établi des échelons correspondant à des degrés autour de 3 critères:

1 - Taille de l'exploitation, en liaison avec le nombre des salariés

	Superficie		Nombre de salariés
échelon 1	inférieur à 50 ha de vignes	**ou**	inférieur ou égal à 2 salariés
échelon 2	de 50 à 75 ha de vignes	**ou**	3 salariés
échelon 3	de 75 à 100 ha de vignes	**ou**	4 salariés
échelon 4	supérieur à 100 ha de vignes	**ou**	supérieur ou égal à 5 salariés

2 - Compétence liée à l'ancienneté sur l'exploitation ou dans le métier

3 - Etendue des responsabilités
responsabilité de cultures diversifiées
responsabilité de la cave avec ou sans mise en bouteille
responsabilité de l'irrigation du domaine, selon les méthodes d'irrigation.

Ces trois critères doivent permettre aux entreprises d'établir un coefficient pour chacun de leurs cadres et de leur proposer un profil de carrière.

Nombre de points correspondant à chaque échelon		Salaire mensuel
- Echelon 1	(213)	2.426,07
- Echelon 2	(218)	2.483,02
- Echelon 3	(222)	2.528,58
- Echelon 4	(226)	2.574,14

NIVEAU VII - REGISSEUR GENERAL

Le régisseur général est le cadre qui, selon un plan général préalablement établi, laissant une large part à l'initiative personnelle, est substitué à l'employeur dans la direction d'une ou plusieurs exploitations.
Il consacre tout le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite prévue par la loi (cf. article 63 de la convention collective)
A l'intérieur de ce niveau, il est établi des échelons correspondant à des degrés autour de 3 critères:

1 - Taille de l'exploitation, en liaison avec le nombre des salariés

	Superficie		Nombre de salariés
échelon 1	inférieur à 50 ha de vignes	**ou**	inférieur ou égal à 2 salariés
échelon 2	de 50 à 75 ha de vignes	**ou**	3 salariés
échelon 3	de 75 à 100 ha de vignes	**ou**	4 salariés
échelon 4	supérieur à 100 ha de vignes	**ou**	supérieur ou égal à 5 salariés

2 - Compétence liée à l'ancienneté sur l'exploitation ou dans le métier

3 - Etendue des responsabilités
responsabilité de cultures diversifiées
responsabilité de la cave avec ou sans mise en bouteille
responsabilité de l'irrigation du domaine, selon les méthodes d'irrigation.

Ces trois critères doivent permettre aux entreprises d'établir un coefficient pour chacun de leurs cadres et de leur proposer un profil de carrière.

Nombre de points correspondant à chaque échelon		Salaire mensuel
- Echelon 1	(226)	2.574,14
- Echelon 2	(241)	2.744,99
- Echelon 3	(256)	2.915,84
- Echelon 4	(273)	3.109,47