



Conseil National des Industries et Commerces en gros des Vins,
Cidres, Spiritueux, Sirops, Jus de fruits et Boissons diverses

Réunion des membres du Conseil d'Administration et de la délégation patronale du CNVS

Vendredi 20 janvier 2023

Ordre du jour du Conseil d'Administration



1. **Adoption du compte rendu du Conseil d'Administration du 28 octobre 2022**
2. **Détermination d'un mandat sur la politique salariale de branche en prévision de la prochaine CPPNI du 27 janvier 2023 :**
 - a. Mesures envisagées en faveur du pouvoir d'achat des salariés
 - b. Salaires minima conventionnels pour 2023
3. **Mise à jour de la Convention Collective Nationale :**
 - a. État d'avancement du travail de révision à droit constant
 - b. Détermination des demandes/positions patronales sur une liste de points en suspens
 - c. Calendrier prévisionnel
4. **Questions financières :**
 - a. Proposition de modification du barème des cotisations CNVS
 - b. Budget prévisionnel 2023
5. **Actualités sociales :**
 - a. Légales et règlementaires
 - b. Sectorielles
6. **Questions diverses**



Politique salariale de branche en prévision de la CPPNI du 27 janvier 2023

Retour sur les dernières réunions paritaires 1/3

- De **fortes tensions et de profonds désaccords entre les partenaires sociaux** (deux syndicats de salariés seulement ont signé le dernier accord salarial de branche, problématique soulevée liée à la rémunération des cadres)
- La **volonté paritaire de poursuivre le travail initié d'aération de la grille et d'attractivité** de la branche a été réaffirmée
- Les syndicats de salariés ont été alertés sur la **forte inquiétude patronale en l'absence de visibilité et de maîtrise de l'inflation** et la **nécessité de changer d'approche en fonction de son évolution**
- Afin d'initier **une réflexion paritaire sur des dispositifs permettant d'améliorer le pouvoir d'achat** des salariés de la branche, sans attendre la NAO portant sur les salaires minima pour 2023, des mesures ont été proposées par la délégation patronale aux organisations syndicales lors de la CPPNI du 2 décembre :
 - **Modifier le montant de la gratification conventionnelle**
 - **Conclure un accord de branche facultatif portant sur l'épargne salariale**

Retour sur les dernières réunions paritaires 2/3

Mesures proposées lors de la CPPNI du 2 décembre et en prévision du 27 janvier :

- **Modifier le montant de la gratification conventionnelle** au bénéfice des salariés justifiant d'une année de présence continue dans l'entreprise (article III.3. de la Convention Collective Nationale) comme suit :

Position hiérarchique	Montant de la gratification
Jusqu'à 1B	SMC correspondant à la position 1B
1C à 3A	SMC correspondant à la position du salarié
3B et au-delà	SMC correspondant à la position 3B

- **Conclure un accord de branche facultatif portant sur l'épargne salariale** afin de :
 - **Donner une « boîte à outils »** aux entreprises, en particulier **aux TPE/PME**, en proposant un accord-type et une solution de gestion de fonds ;
 - **Mettre en place un dispositif sécurisé** en obtenant un agrément ministériel de l'accord (absence de risque pour les entreprises de redressement sur les exonérations fiscales et sociales attachées aux sommes versées).

Retour sur les dernières réunions paritaires 3/3

Après avoir pris connaissance de ces propositions, **les organisations syndicales** de salariés **ont rappelé à l'unanimité leurs priorités**, à savoir **la revalorisation des salaires minima conventionnels et la poursuite du travail d'aération** de la grille.

S'agissant des mesures liées au pouvoir d'achat, les **demandes** suivantes ont été **formulées par les syndicats** de salariés :

- Remplacer la gratification conventionnelle par une **prime de 13^{ème} mois**
- Mettre en place une **prime de transport** applicable à tous les salariés de la branche
- Améliorer la **prise en charge patronale de la mutuelle** (régime de complémentaire frais de santé)

Par ailleurs, des **premières demandes relatives aux NAO 2023** ont été formulées :

- La CFE-CGC demande une revalorisation de 5% de toute la grille
- La CGT demande la mise en place de l'échelle mobile des salaires

NB : à l'exception de la CFE-CGC, les OS attendaient la confirmation du nouveau montant du Smic avant de se positionner sur la grille

Projet de feuille de route patronale révisé 1/4

Les **mesures et orientations proposées** (cf. document transmis en amont du CA) visent à **répondre aux demandes formulées par les syndicats** de salariés lors de la dernière CPPNI et à **déterminer un mandat patronal** relatif aux salaires minima conventionnels pour 2023, **en tenant compte** :

- D'une part, **des observations et demandes transmises au CNVS par les membres du Conseil d'Administration et de la délégation patronale** ;
- D'autre part, **du nouveau montant du Smic** applicable depuis le 1^{er} janvier 2023.

Mesures envisagées en faveur du pouvoir d'achat des salariés :

- **Sur la gratification conventionnelle** (article III.3. de la CCN), il est proposé de :
 - **Ne pas la remplacer par une prime de 13^{ème} mois** ;
 - **Maintenir la proposition patronale initiale** relative à la modification du montant de la gratification conventionnelle
 - **Prévoir le versement** de la gratification conventionnelle au salarié qui part en cours d'année **au prorata** de son temps de présence pendant l'exercice en cours

Projet de feuille de route patronale révisé 2/4

- **Sur la prime de transport**, compte tenu de la demande des OS et des premiers retours patronaux, il est proposé de **discuter de son éventuelle mise en place** au niveau de la branche et le cas échéant de ses modalités, à savoir :
 - Le **montant** : forfait par jour de travail effectif, mensuel, annuel ;
 - Les **conditions d'éligibilité et de versement** : salariés bénéficiaires, critère d'ancienneté, sort de la prime en cas de suspension du contrat, présence à la date de versement, moyens de transports visés, distance minimum entre domicile et entreprise, etc. ;
 - Les **règles de cumul avec les avantages d'ores et déjà versés** au sein des entreprises par application d'une obligation légale (prise en charge patronale à hauteur de 50% de l'abonnement aux transports publics), conventionnelle ou contractuelle (exemple : mise en place d'un forfait mobilités durables par accord d'entreprise ou par contrat de travail).

Projet de feuille de route patronale révisé 3/4

- **Sur l'amélioration de la prise en charge patronale de la mutuelle**, il est proposé de maintenir, sans amélioration, la répartition en vigueur au niveau de la branche*, à savoir une cotisation prise en charge *a minima* à hauteur de 50% par l'employeur en matière de complémentaire frais de santé et en matière de prévoyance.

** L'employeur conserve la possibilité de prévoir une répartition plus favorable pour le salarié.*

- **Sur la conclusion d'un accord de branche facultatif portant sur l'épargne salariale**, il est proposé dans un premier temps de solliciter le cabinet conseil Fromont Briens afin de travailler au niveau patronal sur ce thème avant de formuler des propositions concrètes aux syndicats de salariés.

Grille des salaires minima conventionnels pour 2023 :

- **Rappel du contexte** : les NAO de branche s'ouvriront lors de la CPPNI du 27 janvier, dans un contexte très compliqué compte tenu du niveau de l'inflation et de la problématique « pouvoir d'achat ».

Projet de feuille de route patronale révisé 4/4

- **Rappel du contexte (suite) :**

Afin d'anticiper ces négociations salariales, une réflexion patronale sur l'évolution de la grille des minima a été initiée lors du CA du 28 octobre 2022.

Une orientation susceptible de faire converger les différents objectifs et contraintes **s'est dessinée, s'appuyant sur la proposition commune initiale transmise fin 2021** au CNVS par trois syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC et FO), **de revaloriser la grille des minima pour 2022 et 2023 afin de travailler sur les écarts en euros** entre les niveaux.

Dès lors, deux simulations de grilles ont été adressées afin de recueillir les éventuelles observations et demandes des membres du CA et de la délégation patronale du CNVS.

Dans ce contexte, une nouvelle simulation de grille est proposée afin de tenir compte des retours patronaux transmis au CNVS et du nouveau montant du Smic applicable depuis le 1^{er} janvier 2023.

Principaux chiffres et indicateurs

Smic :	Mensuel	Horaire
1 ^{er} janvier 2022	1603,15 €	10,57 €
1 ^{er} mai 2022	1645,62 €	10,85 €
1 ^{er} août 2022	1678,99 €	11,07 €
1^{er} janvier 2023	1709,32 €	11,27 €

→ Le salaire minima conventionnel de la position hiérarchique **1A (1 689 €)** est désormais **rattrapé par le nouveau montant du Smic**

→ **Hausse des prix à la consommation en moyenne en 2022 : +5,2%**
(hors tabac : +5,3%)

Evolution de l'IPC, ensemble des ménages, France entière (source INSEE) :

Taux	Janv. 2022	Fév. 2022	Mars 2022	Avril 2022	Mai 2022	Juin 2022	Juillet 2022	Août 2022	Sept. 2022	Oct. 2022	Nov. 2022	Déc. 2022
Ensemble sur un mois	+0,3%	+0,8%	+1,4%	+0,4%	+0,7%	+0,7%	+0,3%	+0,5%	-0,6%	+1,0%	+0,3%	-0,1%
Ensemble sur un an	+2,9%	+3,6%	+4,5%	+4,8%	+5,2%	+5,8%	+6,1%	+5,9%	+5,6%	+6,2%	+6,2%	+5,9%
Ensemble hors tabac (sur un an)	+2,9%	+3,7%	+4,6%	+4,9%	+5,3%	+6,0%	+6,2%	+6,0%	+5,7%	+6,3%	+6,3%	+6,0%
Alimentation (sur un an)	+1,5%	+2,1%	+2,9%	+3,8%	+4,3%	+5,8%	+6,8%	+7,9%	+9,9%	+12,0%	+12,1%	+12,1%
Energie (sur un an)	+19,9%	+21,1%	+29,2%	+26,5%	+27,8%	+33,1%	+28,5%	+22,7%	+17,9%	+19,1%	+18,4%	+15,1%

		Salaires minima conventionnels applicables depuis le 1er octobre 2022			Simulation de revalorisation au 1er février 2023 en appliquant à la grille : - d'une part, un écart de 15€ entre le montant du Smic et le niveau 1A (arrondi) - d'autre part, les écarts en euros entre chaque position hiérarchique conformément à la proposition des OS (CFDT / CFE-CGC / FO) à l'exception de trois écarts qui demeurent inchangés (maintien des écarts existants entre 5C et 6A, entre 6B et 7A et entre 7A et 8A)					Evolution des écarts en € entre la grille en vigueur depuis le 1er octobre et la simulation de revalorisation*		Evolution sur un an entre la grille applicable au 01/02/2022 et la simulation de revalorisation		
		mensuel	horaire	écarts en €	mensuel	horaire	↑ en %	↑ en €	écarts en €			↑ en %	↑ en €	
Ouvriers - employés	1A	1689	11,14		1724	11,37	2,07	35			6,42		104	
	1B	1719	11,33	30	1754	11,56	2,04	35	30	0	6,30		104	
	1C	1749	11,53	30	1784	11,76	2,00	35	30	0	6,19		104	
	2A	1759	11,60	10	1794	11,83	1,99	35	10	0	6,15		104	
	2B	1779	11,73	20	1824	12,03	2,53	45	30	10	6,67	6,52	114	112
	2C	1799	11,86	20	1854	12,22	3,06	55	30	10	7,17		124	
	3A	1819	11,99	20	1864	12,29	2,47	45	10	-10	6,51		114	
	3B	1849	12,19	30	1894	12,49	2,43	45	30	0	6,40		114	
	3C	1869	12,32	20	1924	12,69	2,94	55	30	10	6,89		124	
Agents de maîtrise	4A	1879	12,39	10	1964	12,95	4,52	85	40	30	8,51		154	
	4B	1919	12,65	40	2014	13,28	4,95	95	50	10	8,86		164	
	5A	2019	13,31	100	2094	13,81	3,71	75	80	-20	7,38		144	
	5B	2069	13,64	50	2174	14,33	5,07	105	80	30	8,70	7,33	174	148
	5C	2189	14,43	120	2254	14,86	2,97	65	80	-40	6,32		134	
	6A	2319	15,29	130	2384	15,72	2,80	65	130	0	5,96		134	
Cadres	6B	2469	16,28	150	2534	16,71	2,63	65	150	0	5,58		134	
	7A	2449	16,15	-20	2514	16,58	2,65	65	-20	0	5,63		134	
	8A	2649	17,47	200	2714	17,89	2,45	65	200	0	5,19		134	
	9A	2979	19,64	330	3114	20,53	4,53	135	400	70	7,01	5,99	204	194
	9B	3779	24,92	800	3944	26,00	4,37	165	830	30	6,31		234	
	10A	4599	30,32	820	4794	31,61	4,24	195	850	30	5,83		264	
					Augmentation moyenne :		3,16				6,67	144		

Grille des minima conventionnels en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2022 sur laquelle est appliquée :

- Un **écart de 15 €** entre le montant du **Smic et** le niveau **1A** afin de conserver une grille sectorielle attractive
- Les **écarts en euros proposés** initialement **par les syndicats de salariés** entre chaque position hiérarchique à l'exception de trois écarts que les membres du Conseil d'Administration et de la délégation patronale du CNVS souhaitent maintenir en l'état

Comparatifs à titre indicatif

Comparatif entre les salaires minima conventionnels de branche en vigueur et les salaires réels issus du rapport de branche 2021 (données 2020)

Comparatif entre les salaires minima de la branche et les salaires minima d'une branche connexe (bières, boissons rafraîchissantes sans alcool et eaux)

CCN vins et spiritueux (IDCC 493) Accord du 30 septembre 2022 applicable depuis le 1er octobre 2022			Salaire mensuel brut de base moyen par salarié homme (données <u>au 31 décembre 2020</u> issues du rapport de branche 2021)			Différence en € entre salaires réels (rapport de branche) et salaires minima	CCN bières BRSA eaux (IDCC 1513) Accord du 3 novembre 2022 applicable depuis le 1er novembre 2022			Différence en € (arrondi) : <i>en vert</i> , niveaux où la CCNVS est plus favorable
Ouvriers - employés	1A	1689	Ouvriers - employés	1A	1730	41	1	1	1696,00	7
	1B	1719		1B	1830	111		2	1703,92	-15
	1C	1749		1C	1830	81		3	1752,70	4
	2A	1759		2A	1860	101	2	1	1799,79	41
	2B	1779		2B	1870	91		2	1847,29	68
	2C	1799		2C	2120	321		3	1894,70	96
	3A	1819		3A	2130	311	3	1	1958,19	139
	3B	1849		3B	2300	451		2	2004,83	156
	3C	1869		3C	2290	421		3	2053,71	185
Agents de maîtrise	4A	1879	Agents de maîtrise	4A	2390	511	4	1	2181,16	302
	4B	1919		4B	2620	701		2	2244,84	326
	5A	2019		5A	2690	671	5	1	2403,97	385
	5B	2069		5B	2810	741		2	2467,68	399
	5C	2189		5C	2900	711		3	2531,40	342
	6A	2319		6A	2940	621	6	1	2690,43	371
6B	2469	6B	3360	891	2	2817,81		349		
					3	3009,57		561		
Cadres	7A	2449	Cadres	7A	3690	1241	7	1	3231,55	583
	8A	2649		8A	4190	1541		2	3454,36	475
	9A	2979		9A	5580	2601		3	3677,16	-102
	9B	3779		9B	6100	2321	8	1	3963,63	-635
	10A	4599		10A	9150	4551		2	4250,12	
							3	4775,40		

A noter : les niveaux 4 et 6 de la CCN des bières BRSA eaux sont des niveaux de "tuilage" c'est-à-dire que le niveau 4 peut regrouper des employés et des AM et le niveau 6 peut regrouper des AM et des cadres.



Mise à jour de la Convention Collective

Mise à jour de la Convention Collective Nationale

Rappel du contexte : décision paritaire de traiter à la fin de chaque chapitre - *sans attendre la fin de la mise à jour* - les points d'interprétation et/ou de négociation qui ne correspondent pas à une stricte révision à droit constant.

Un **tableau** a été **transmis** en amont du Conseil d'Administration **faisant état des points d'interprétation et/ou de négociation en suspens des chapitres II et III.**

Par ailleurs, sur recommandation du cabinet Guillemain Flichy, les membres de la CPPNI ont décidé de traiter simultanément les sujets suivants relatifs à la suspension du contrat de travail pour maladie (révision autant que possible à droit constant) :

- Le **licenciement pour absence prolongée** perturbant le fonctionnement de l'entreprise (article III.8.1. et III.8.2.)
- La **garantie de maintien de salaire** pour accident et maladie (article III.9.)
- La **prise en compte des périodes pour maladie dans le calcul de l'ancienneté** des AM/AT et des cadres (article III.21.)

Objectif patronal : **balayer les sujets en suspens avant la prochaine CPPNI**

Mise à jour de la CCN : dialogue social (chapitre II)

- Sur l'**organisation des élections** : la CFDT et la CGT souhaitent que l'invitation par l'employeur des OS reconnues représentatives soit effectuée par courrier avec accusé de réception et non par courrier simple
- Sur la **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** du CSE :
 - La CFDT souhaite que toutes les OS puissent assister aux réunions de la CSSCT et n'aient pas uniquement accès au compte-rendu des réunions.
 - La CGT demande d'ajouter la mention suivante : « **Les propositions de la CSSCT seront soumises à validation du CSE** avant application. »
- La **création d'un poste de délégué syndical interentreprises** par région pour chaque OS représentative au sein de la branche : cette **demande de la CFE-CGC** a pour objectif de prendre rendez-vous avec l'employeur, y compris en l'absence de section syndicale dans l'entreprise, en respectant un délai de prévenance.

Mise à jour de la CCN : exécution du contrat (chapitre III)

Sur l'engagement définitif :

- La délégation patronale souhaite supprimer la remise obligatoire d'un écrit à l'issue de la période d'essai aux AM/AT et cadres ;
- La CGT souhaite que des informations spécifiques soient communiquées aux cadres au moment de l'engagement définitif afin de sécuriser les conditions de l'embauche après une longue période d'essai ;
- La CFDT souhaite que la rémunération dans sa globalité soit confirmée par écrit au salarié au moment de l'engagement définitif, c'est-à-dire le salaire et les éléments variables.

Solution envisagée → proposer l'article suivant commun à tous les salariés :

« L'engagement du salarié devient définitif à l'issue de la période d'essai. Toute modification des conditions de travail pendant la période d'essai, par rapport aux conditions de travail initialement actées dans le cadre du contrat de travail, devra faire l'objet d'un écrit. Un exemplaire tenu à jour de la présente convention collective est mis à la disposition des salariés sur le lieu de travail. »

Quid du sort des dispositions catégorielles de l'article III.5. ?

Mise à jour de la CCN : exécution du contrat (chapitre III)

Sur les congés payés (dispositions catégorielles) :

Pour rappel, la CCN prévoit que la durée des congés payés est majorée de 2 jours ouvrables par période de référence pour l'acquisition des congés payés pour :

- Les AM dont la rémunération forfaitaire inclut le paiement d'heures supplémentaires et ayant au 1^{er} juin plus d'un an de présence comme AM dans l'entreprise,
- Les cadres **non soumis aux forfaits annuels en jours** dont la rémunération forfaitaire inclut le paiement d'HS et ayant au 1^{er} juin plus d'un an de présence comme cadre dans l'entreprise.

→ **La CGT et la CFE-CGC demandent le bénéfice des 2 jours ouvrables de congés supplémentaires au prorata du temps de présence dans l'entreprise**, en cas de départ du salarié en cours d'année, et souhaitent solutionner la problématique du changement de statut en cours d'année.

Sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : la CFDT demande le maintien du salaire pendant le congé de paternité afin que ce droit soit effectif (obstacle à son exercice).

Mise à jour de la CCN : exécution du contrat (chapitre III)

Sur les congés pour événements familiaux, devront être arbitrés les points suivants :

- La **notion de jours ouvrables/ouvrés** : la loi décompte en jours ouvrables mais la CCN prévoit uniquement 6 jours ouvrables pour mariage et Pacs du salarié
- Le **nombre de jours octroyés en cas de Pacs et de mariage par un même salarié** : prévoir 6 jours puis 4 jours seulement si cumul des 2 par le même salarié ?
- La **notion de décès du conjoint** dans la CCN qui octroie 4 jours alors que la loi prévoit 3 jours mais pour le décès du conjoint, ou concubin ou partenaire de Pacs
- La **notion de décès des beaux-parents** (demande des OS) : la jurisprudence risque d'évoluer pour inclure les parents du partenaire de Pacs et/ou du concubin
- La **notion de foyer mentionnée dans le cadre des jours pour naissance** : le cabinet recommande la suppression de cette notion. A noter : la rédaction actuelle de la CCN laisse penser que les mères ayant donné naissance peuvent également bénéficier de ce congé.
- Sur l'**articulation entre jours légaux et CCN en cas de naissance ou d'adoption**, la proposition est de mentionner le congé (légal) pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au même titre que le congé pour naissance.

Licenciement en cas d'absence prolongée du salarié 1/5

Principe : tout licenciement fondé sur l'état de santé du salarié est interdit.

Exception : la jurisprudence considère que **cette interdiction « ne s'oppose pas au licenciement motivé non pas par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ».**

Ainsi, **le licenciement d'un salarié malade ou accidenté est soumis à deux conditions cumulatives**, à savoir :

- 1. le constat d'une perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par l'absence du salarié** malade ou accidenté,
- 2. rendant nécessaire le remplacement total et définitif dudit salarié.**

Ce que prévoit la Convention Collective : une période de garantie d'emploi pendant laquelle un salarié malade ou accidenté ne pourra être licencié pour absence prolongée, même si les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies. Cette période de garantie d'emploi dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. A l'issue de la période, l'employeur doit mettre en demeure le salarié par LRAR de reprendre son travail sous 10 jours (procédure additionnelle).

Licenciement en cas d'absence prolongée du salarié 2/5

Demandes des OS, de la délégation patronale et/ou sujets d'interprétation :

- **La CFDT souhaite supprimer la notion d'ancienneté**, considérant qu'il n'est pas opportun de prévoir des durées d'absences en fonction de l'ancienneté du salarié comme critère pouvant conduire au licenciement. Si la condition de durée d'absence est retenue, celle-ci doit être la même pour tous les salariés.
- **La délégation patronale souhaite supprimer** ou *a minima* clarifier **la procédure additionnelle** ; la formulation actuelle pose difficulté dans la mesure où :
 - soit le salarié est malade et ne peut pas reprendre le travail, auquel cas la mise en demeure pourrait être anxiogène,
 - soit le salarié se trouve en mesure de mettre fin à son arrêt maladie et reprend le travail ; toutefois, la confiance dans le salarié pourrait être fragilisée.
- **Plusieurs membres de la CPPNI souhaitent définir la notion de « *perturbation de l'entreprise* »** afin de sécuriser la procédure tant pour les salariés que pour les employeurs.

Licenciement en cas d'absence prolongée du salarié 3/5

Points à étudier en Conseil d'Administration :

- **L'appréciation de l'ancienneté pour le calcul de la durée de la période de protection** : l'ancienneté est appréciée (**option 1**) à la date de début de l'arrêt ou du premier arrêt, (**ou option 2**) à la date de notification du licenciement.

Attention : point important car l'article III.21. de la CCN permet aux AM ou cadres de continuer à cumuler de l'ancienneté pendant l'arrêt maladie (pas aux O/E).

- **La durée d'absence proposée en cas de suppression de la notion d'ancienneté** (= acceptation de la demande de la CFDT).
- **La solution envisagée si les syndicats de salariés refusent de supprimer la procédure additionnelle** évoquée.
- L'opportunité de définir plus précisément la notion de « ***perturbation de l'entreprise*** » au regard de la jurisprudence.

Licenciement en cas d'absence prolongée du salarié 4/5

Condition liée à la perturbation de l'entreprise (synthèse de la jurisprudence) :

- **Niveau de la perturbation dans l'entreprise :** *le fonctionnement de l'entreprise tout entière doit être perturbé par l'absence prolongée du salarié malade ou accidenté. La perturbation du seul secteur d'activité du salarié, du magasin, ou du service auquel appartient le salarié absent est insuffisante.*
- **Caractérisation de la perturbation :** *la perturbation se caractérise par des faits précis, objectifs et matériellement vérifiables. Elle n'est jamais caractérisée lorsque des solutions de remplacement temporaire sont envisageables.*
- **Lien de causalité entre l'absence et la perturbation :** *la perturbation de l'entreprise doit résulter de l'absence du salarié malade ou accidenté.*
- **Critères d'analyse de la perturbation :**
 - Les qualités requises par le poste : *moins un salarié absent est qualifié, plus aisément il sera remplacé et moins facilement les tribunaux constateront la perturbation de l'entreprise.*
 - La taille de l'entreprise : *plus la taille de l'entreprise est importante, moins facilement les tribunaux constateront sa perturbation.*

Condition liée à la nécessité de remplacement définitif du salarié (synthèse JP) :

- **Charge de la preuve** : l'entreprise licenciant un salarié en se fondant sur l'absence prolongée de ce dernier doit être en mesure de démontrer la nécessité de remplacer ledit salarié par des éléments précis (tels que le caractère non prévisible des absences, la spécificité du poste, les qualifications requises, etc.).
- **Caractéristiques du remplacement** : le remplacement du salarié malade ou accidenté doit se faire par le biais d'une **nouvelle embauche en CDI** (pas de CDD, pas de suppression du poste, pas de recours à un prestataire de service). Le nouveau recruté doit être embauché pour une **durée de travail équivalente** à celle du salarié licencié.
- **Modalités du remplacement** : la nouvelle embauche doit intervenir dans un **délai proche du licenciement**. Ainsi, la nouvelle embauche intervient soit dans un délai raisonnable et postérieur à la date de licenciement du salarié malade ou accidenté, soit dans un délai proche et antérieur audit licenciement. Le juge du fond apprécie souverainement ledit délai, et ce, par rapport à la date de notification du licenciement. Le remplacement définitif du salarié absent doit être effectué **par l'entreprise l'employant** et non par une autre entreprise du même groupe. Le **remplacement en cascade** est possible dès lors qu'un salarié de l'entreprise muté pour remplacer le salarié absent est lui-même remplacé par une nouvelle embauche en CDI.

Maintien de salaire en cas de maladie ou accident 1/6

Rappel du contexte : les actuelles garanties conventionnelles de maintien de salaire sont **globalement** plus favorables que le régime légal en vigueur.

Toutefois, pour apprécier le caractère plus favorable, la comparaison avec le régime légal doit être effectuée entre le montant versé au salarié en application du régime conventionnel et le montant versé au salarié en application du régime légal.

Dès lors, il est difficile de procéder à une combinaison des textes légaux et conventionnels.

Points à étudier :

- Le **salaire de référence**
- La **période de référence pour le calcul des durées maximales d'indemnisation**
- Le **montant du maintien de salaire** par l'employeur
- Les **délais de carence**

Maintien de salaire en cas de maladie ou accident 2/6

Sur la question du salaire de référence :

La loi impose de maintenir la rémunération **brute** que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler ; cette rémunération comprend donc les primes qui auraient été versées au salarié s'il avait continué à travailler et qui ne sont donc pas liées à l'exécution d'une tâche précise et ponctuelle.

La Convention Collective prévoit par statut :

- **O/E** : le salaire de l'intéressé assujetti aux cotisations sociales (soit le salaire brut)
- **AM/AT** : les appointements mensuels (que recouvre cette notion ?)
- **Cadres** : les appointements mensuels constitués du traitement de base du dernier mois, de 1/12 des primes, gratifications et avantages en nature perçus pendant les 12 derniers mois, et si rémunération variable, la moyenne de la rémunération variable sur les 12 derniers mois.

Point d'alerte : **l'enjeu est important** dans la mesure où la CCN n'est pas beaucoup plus favorable que la loi s'agissant du % du salaire maintenu. Retenir que le salaire maintenu ne serait que le salaire brut de base pourrait, dans certains cas, aboutir à l'inapplicabilité des dispositions conventionnelles car elles seraient moins favorables.

Maintien de salaire en cas de maladie ou accident 3/6

Sur la question du salaire de référence, **trois options** :

- **Option 1** : prendre en compte la moyenne des salaires sur les 12 derniers mois, ou prévoir le salaire de base augmenté de la moyenne annuelle des primes, gratifications et rémunérations variables perçues (régime équivalent à celui prévu pour les cadres). Option **en pratique la plus facile** à mettre en œuvre, **mais plus avantageuse** que celle en place à l'heure actuelle pour les O/E et les AM/AT.
- **Option 2** : prendre en compte le salaire de base, éventuellement augmenté des primes « fixes » et/ou celles visées par la CCN, telle que la gratification. Solution **proche de celle appliquée à date** pour les O/E et AM/AT. **Inconvénient** : ne liste pas les éléments à maintenir, **une interrogation demeurera sur certaines primes**.
- **Option 3** : se référer à la définition légale et retenir le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler. **Avantage** : **calquée sur le régime légal**, permettra de simplifier les questions de comparaison entre légal vs CCN. **Inconvénient** : oblige à se référer à la JP pour déterminer les primes et éléments variables devant être maintenus, ce qui peut être source d'insécurité. La formulation faisant référence à l'avenir, certains cas de figure nécessiteront des clarifications (changement de l'horaire collectif, augmentations généralisées, primes versées à l'ensemble du personnel, etc.)

Maintien de salaire en cas de maladie ou accident 4/6

Sur la question du salaire de référence et les trois options :

Recommandation du cabinet : retenir l'option 1 car il s'agit de la plus facile à mettre en œuvre et de la plus favorable au salarié.

Sur la période de référence pour le calcul des durées maximales d'indemnisation :

La Convention Collective prévoit par statut :

- **O/E** : la période de référence est une période de 12 mois glissants (disposition similaire aux dispositions légales)
- **AM/AT** : la période de référence est l'année civile
- **Cadres** : la période de référence est l'année civile, étant précisé que lorsque l'arrêt est ininterrompu entre deux années civiles, il n'y a pas de remise à zéro du décompte.

Recommandation du cabinet : harmoniser en faveur de la prise en compte d'une année glissante afin d'éviter les effets pervers du calcul calendaire, qui permet au salarié de bénéficier d'un effet d'aubaine par la remise à zéro du décompte au 1^{er} janvier. Une telle modification serait toutefois défavorable aux AM/AT et aux cadres.

Maintien de salaire en cas de maladie ou accident 5/6

Sur les délais de carence, la Convention Collective prévoit par statut :

- **O/E** : en cas de maladie ou accident d'origine non professionnelle, ou d'accident de trajet, un délai de carence de 7 jours (délai équivalent au délai légal)
- **AM/AT et cadres** : aucun délai de carence

Observations du cabinet : dans une logique d'harmonisation, une solution pourrait être de supprimer le délai de carence pour tous les salariés.

Toutefois, un tel changement est onéreux pour l'employeur. Au cours des 3 premiers jours d'arrêt, le salarié ne perçoit pas les IJSS, elles-mêmes soumises à un délai de carence. Dans ces conditions, l'employeur assure seul le maintien de salaire (à noter : en cas d'accident de trajet, les IJSS sont versées sans délai de carence).

Sur les montants et durées d'indemnisation, la Convention Collective prévoit des **dispositions catégorielles, parfois moins favorables** que le régime légal s'agissant des dispositions applicables aux O/E (cf. tableaux au prochain slide).

Recommandation du cabinet : solliciter le cas échéant l'actuaire-conseil de la branche avant de modifier les montants et durées d'indemnisation.

Maintien de salaire en cas de maladie ou accident 6/6

Sur les montants et durées d'indemnisation, la CCN prévoit par statut :

O/E :

Montant et durée de l'indemnisation							
Légal (D. 1226-1 et D. 1226-2 CT)				Conventionnel (article III.9.1, 1.)			
Ancienneté	Montant et Durée		Salaire total ¹	Ancienneté	Montant et Durée		Salaire total
	90 %	66,6 %			100 %	75 %	
De 1 à 5 ans	30 jours	30 jours	47	Après 1 an	30 jours	45 jours	63,75
De 6 à 10 ans	40 jours	40 jours	62,6	Après 5 ans	45 jours	60 jours	90
De 11 à 15 ans	50 jours	50 jours	78,3	Après 15 ans	55 jours	60 jours	100
De 16 à 20 ans	60 jours	60 jours	94	-	-	-	-
De 21 à 25 ans	70 jours	70 jours	109,6	-	-	-	-
De 26 à 30 ans	80 jours	80 jours	125,3	Après 25 ans	72 jours	72 jours	126
De 31 à au-delà	90 jours	90 jours	141	Après 30 ans	82 jours	82 jours	143,5

AM/AT :

Conventionnel (article III.9.2, 1.)			
Ancienneté	Montant et Durée		Salaire total
	100 %	75 %	
Après 1 an	60 jours	60 jours	105
Après 3 ans	90 jours	60 jours	135

Cadres :

Conventionnel (article III.9.3, 1.)				
Ancienneté en tant que cadre	Montant et Durée			Salaire total
	100 %	75 %	50 %	
Après 1 an	2 mois	2 mois	-	105
Après 3 ans	3 mois	2 mois	-	135
Après 5 ans	4 mois	2 mois	-	165
Après 10 ans	5 mois	2 mois	-	195
Après 15 ans	6 mois	2 mois	1 mois	240
Après 20 ans	6 mois	2 mois	4 mois	285

* Salaire total perçu par le salarié en cas d'indemnisation pour la durée **maximale**, exprimé en jours de salaire

Prise en compte de la période maladie dans l'ancienneté

Principe : contrairement à l'accident du travail, la loi ne prévoit pas la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie pour le calcul de l'ancienneté prise en compte notamment pour calculer une indemnité de licenciement.

Ce que prévoit la Convention Collective : pour les AM/AT et les cadres uniquement, la durée des interruptions pour maladie, accident ou maternité est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

Observations du cabinet : au regard de la demande des OS d'étendre ces dispositions « ancienneté » à tous les salariés, une réflexion patronale pourrait être menée sur l'opportunité d'harmoniser en limitant toutefois la période de suspension considérée comme temps de présence dans le calcul de l'ancienneté à celle du maintien de salaire à 100 % par l'employeur.

Point d'alerte : la CCN prévoit également pour les AM/AT et les cadres la prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du temps passé avec l'accord de l'employeur dans les filiales et sociétés contrôlées par le biais d'une participation majoritaire, y compris à l'étranger, ainsi que les passages prolongés dans d'autres entreprises sur les instructions écrites de l'employeur.



Questions financières

Proposition de modification des cotisations

- **Rappel du contexte** : un nouveau mode de calcul des cotisations a été adopté en AGE du CNVS le 14 octobre 2015 ; le montant de cotisation varie pour chaque entreprise (entité juridiquement distincte) en fonction de ses effectifs salariés :
 - de 1 à 9 salariés : **190** euros par entreprise par an
 - de 10 à 49 salariés : **467** euros par entreprise par an
 - de 50 à 299 salariés : **999** euros par entreprise par an
 - 300 salariés et plus : **2 800** euros par entreprise par an

Un montant global de cotisation est appelé chaque année par le CNVS auprès de chacune de ses fédérations professionnelles adhérentes pour le compte des entreprises adhérentes, et en fonction d'attestations d'effectifs.

Depuis 2015, ce barème n'a fait l'objet d'aucune augmentation.

- **Point sur les pratiques et la proposition de modification du barème transmise pour l'année 2023**

Budget prévisionnel 2023

- De **nouvelles adhésions et des résiliations** d'ores et déjà connues pour 2023 ayant un impact sur le montant global de cotisations
- L'**absence de visibilité** sur l'éventuelle conclusion d'un nouveau partenariat avec KLESIA Prévoyance et sur les fonds perçus au titre de l'AGFPN
- L'**augmentation des frais liés à la mise à jour de la Convention Collective Nationale** (*cf.* proposition d'accompagnement transmise en amont)
- La réalisation du **rapport de branche biennal** en 2023
- L'organisation de **nouvelles sessions de formation à destination des adhérents** (prochaine en mars/avril sur le thème des conventions de forfait)
- Un **traité d'apport en cours de finalisation** avec la Chambre syndicale des vins et spiritueux d'Ile-de-France (CSVIS)



Actualités sociales

Actualités sociales

Légales et réglementaires :

- **Lois marché du travail, FSS et finances pour 2023**
- **Point d'étape sur la réforme des retraites**
- **Point d'étape sur la réforme de l'assurance chômage**
- **Négociation interprofessionnelle en cours sur le partage de la valeur**

Sectorielles :

- **Extension du dernier accord salarial de branche par arrêté publié au JO du 28/12**
- **Fiches métiers « communicantes » en cours de finalisation**
- **Enquête « action sociale » auprès des salariés et des entreprises de la branche**