

**ACCORD RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE
DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ET DES COMMERCE EN GROS DES VINS,
CIDRES, SPIRITUEUX, SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES**

* * *

SOMMAIRE :

Préambule

Article 1 - Champ d'application du dispositif

Article 2 - Objet du présent accord collectif de branche

Article 3 - Modalités du dispositif

- 3.1 - Salariés concernés par la mesure
- 3.2 - Réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation
- 3.3 - Indemnité versée au salarié
- 3.4 - Allocation versée à l'employeur
- 3.5 - Cumul avec l'activité partielle « de droit commun »

Article 4 - Obligations de l'employeur

- 4.1 - Engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi
- 4.2 - Engagements pris par l'employeur en matière de formation
- 4.3 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Article 5 - Modalités de mise en œuvre

- 5.1 - Rédaction d'un document unilatéral
- 5.2 - Information des salariés
- 5.2 - Information du comité social et économique (CSE)

Article 6 - Maintien des garanties de frais de santé et de prévoyance lourde

Article 7 - Suivi de l'accord par la CPPNI de branche et clause de rendez-vous

Article 8 - Durée, entrée en vigueur et effets

Article 9 - Dépôt, extension et publicité

Annexe I - Modèle de document unilatéral relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD)

Préambule

Dans un contexte exceptionnel de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord permettant aux entreprises de la branche qui rencontrent des périodes de réduction durable d'activité d'avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

L'APLD est un dispositif destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

La mise en œuvre du dispositif d'APLD est subordonnée au respect d'engagements de la part de l'employeur notamment en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

Il est rappelé qu'en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de l'élaboration du présent accord, le maintien de l'ouverture des droits à la retraite de base et complémentaire est prévu au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD.

Afin d'apprécier la nécessité de mettre en œuvre ce dispositif par voie d'accord de branche, une consultation a été réalisée auprès des fédérations professionnelles du secteur concernant les impacts de la crise sanitaire, la situation économique et les perspectives d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux constatent une très grande disparité selon les secteurs d'activité (part et marchés d'exportation, chiffre d'affaires représenté par le secteur des CHR), les produits, les bassins régionaux ainsi que la taille des structures.

Les résultats de cette consultation ont été présentés aux membres de la CPPNI et ont permis d'établir le diagnostic partagé ci-dessous, par secteur d'activité et/ou géographique.

Vins d'Alsace

Les ventes ont chuté en 2020 de 13% sur le marché français et de 14% à l'export. Une diminution de 22% des volumes commercialisés entre 2019 et 2020 a été enregistrée s'agissant des circuits CHR, cavistes, ventes directes, etc. (hors GMS et Export) ; cette part de marché correspond à un tiers des volumes de vins d'Alsace qui sont commercialisés.

Dans ce contexte, il est impératif de soutenir la filière pour sauvegarder les 714 metteurs en marchés, 3.524 producteurs, 15.000 salariés et 20.000 emplois saisonniers (source : chiffres de l'interprofession).

Vins de Bordeaux

Le recours important à l'activité partielle pendant la première période de confinement (près de 90% des entreprises selon un sondage réalisé en avril 2020 par l'union régionale) et sur le reste de l'année 2020, perdure encore de façon plus localisée pour les services commerciaux France et/ou Export, ce qui suscite de l'inquiétude en raison de l'activité « cœur de métier » des services concernés.

Par ailleurs, les entreprises s'alarment de la diminution à venir des aides exceptionnelles qui permettent aujourd'hui d'amortir la baisse d'activité en ayant recours aux dispositifs mis en place par les pouvoirs publics (tels que les PGE).

La perte de chiffre d'affaires correspond à -16,5 % entre 2019 et 2020, répartie entre la France (-17%) et l'Export (-16%) avec une baisse encore plus marquée sur l'Union européenne (-19%).

A ce jour, les efforts réalisés au sein des entreprises sont axés en priorité sur le maintien dans l'emploi.

Vins de Grande Bourgogne (Bourgogne, Beaujolais, Jura, Savoie)

L'année 2020 s'est terminée avec une baisse de 5% en valeur (+1% sur l'Export et -6% en France) pour les maisons de vins de Bourgogne, ce qui demeure une réelle performance au regard de la fermeture des CHR et des taxes américaines. Le phénomène de transfert du « hors domicile vers domicile » a été moins important en France que dans de nombreux autres pays.

Lors du premier confinement (mars à mai 2020), des maisons ont fermé leur site de production, le temps de mettre en place les mesures de sécurité nécessaires ; ces périodes de fermeture puis d'activité réduite ont suscité un recours important à l'activité partielle. La hausse du nombre de salariés atteints du Covid-19 ou considérés « cas contact » jusqu'en début d'année 2021 a entraîné une désorganisation de l'activité de certaines entreprises.

S'agissant des perspectives 2021, les ventes en grande distribution progressent et le *e-commerce* est en très forte croissance. L'export poursuit sa dynamique même s'il est encore trop tôt pour observer le redémarrage des États-Unis après la suspension provisoire des taxes. Si les perspectives semblaient favorables malgré l'absence de touristes étrangers, les récents épisodes de gel risquent de poser de réelles difficultés, le niveau des stocks étant bas.

Les entreprises en difficulté ont eu recours aux différentes mesures de soutien mises en place (fonds de solidarité pour les entreprises faisant face à une forte baisse d'activité liée à la fermeture des CHR et/ou à la zone géographique pour les maisons de vins situées en

montagne), PGE, assurance-crédit, médiation du crédit, simplification du dispositif d'aide à la promotion sur les pays tiers, distillation de crise, aide au stockage privé.

Le recours à l'activité partielle se poursuit à titre principal pour les salariés devant garder leur(s) enfant(s) et pour ceux dont l'activité n'a pas repris (commerciaux en charge du secteur CHR, salariés des entreprises situées en zone de montagne : maisons de vins de Savoie, etc.).

Vins de Champagne

Entre 2019 et 2020, la baisse d'activité enregistrée (France + Export) est de -18% en volume et de -17% en valeur, et la baisse des expéditions sur les dix premiers marchés d'exportation est de -15% en volume et de -19% en valeur.

L'activité des maisons de Champagne a par ailleurs été fortement impactée en raison de l'arrêt des activités œnotouristiques et des fermetures administratives (activité des commerciaux chargés du secteur CHR).

Vins et spiritueux d'Ile-de-France

Une grande disparité est constatée selon les entreprises et leurs principaux canaux de distribution ; si certaines structures connaissent une baisse limitée d'activité (de -5% à -15%) voire une légère augmentation (de +5% à +10% en 2020 en cas d'activité fortement liée aux réseaux des cavistes et GMS), certaines structures enregistrent d'importantes pertes et une baisse considérable de chiffre d'affaires allant de -30% à -50% sur l'ensemble de l'année 2020 (activité principale liée au secteur CHR).

Les perspectives 2021 sont encore moins favorables pour les entreprises les plus impactées en raison de la fermeture des CHR depuis le début de l'année ; certaines structures enregistrent des pertes allant jusqu'à 85% de janvier à fin avril 2021 par rapport à leur activité avant la crise sanitaire. Une baisse généralisée des exportations allant de -10% à -30% selon les marchés est également constatée.

Dans ce contexte, le recours à l'activité partielle se poursuit pour les entreprises en difficultés qui doivent également faire face à des coûts importants liés à l'annulation des événements et salons (perte des acomptes) ainsi qu'à une perte de marge attendue d'environ 5% en raison de l'application des mesures sanitaires et des différentes aides ou promotions mises en place.

Vins du Rhône

Au regard des premiers retours d'une enquête réalisée par l'Union régionale, plus de la moitié des entreprises déclarent une baisse de chiffre d'affaires en 2020 ; la diminution moyenne constatée est de près de -20%, allant jusqu'à -68% pour les structures les plus impactées.

Les entreprises ont pu poursuivre leur activité grâce au recours aux différents dispositifs d'aides ; à titre d'exemple, 80% des entreprises indiquent avoir mis en œuvre l'activité partielle dont 20% au bénéfice de plus de la moitié de leurs effectifs salariés.

Eleveurs, embouteilleurs et distributeurs

Les entreprises concernées ont globalement moins souffert des conséquences de la pandémie par rapport aux autres secteurs de la branche. L'activité s'est développée dans toutes les régions viticoles et en particulier dans certains marchés (grande distribution, Export), permettant ainsi d'amortir les impacts très négatifs d'autres marchés grâce à un mécanisme de compensation.

Le chiffre d'affaires total se situe entre -3% et -6% en 2020 avec toutefois un fort impact lié aux fermetures de CHR selon les périodes. Les entreprises ont pris des mesures telles que le recours à l'activité partielle, la prise des jours de repos, l'absence de remplacement des départs et le gel des embauches.

Jus de fruits

Le secteur a été impacté par la crise sanitaire, surtout pour les entreprises ayant une forte activité liée directement à celle de la consommation hors domicile (réseau CHR).

De manière globale, le circuit CHD représente environ 12% des ventes du secteur ; toutefois, la part des ventes en CHD est beaucoup plus forte au sein de certaines structures pouvant représenter jusqu'à plus de 70% des ventes pour des petites entreprises.

Si l'activité de la CHD devait être durablement « sinistrée », le recours au dispositif d'APLD serait une réelle alternative permettant ainsi aux entreprises exposées à des difficultés durables de maintenir l'emploi puis de reprendre leur activité plus facilement au moment de la reprise ; par ailleurs, l'activité CHD est souvent déconnectée de l'activité GMS et gérée au sein d'une structure propre, favorisant le cas échéant la mise en place d'un tel dispositif.

Transformateurs cidricoles

Les pertes en volume représentent près de -13% en moyenne en 2020 par rapport à 2019, pouvant aller jusqu'à -40% pour certaines entreprises ; seules quelques structures présentent un chiffre d'affaires quasi-stable grâce à la reprise d'activité dans les zones touristiques au cours de l'été 2020.

Plus globalement au niveau de la filière cidricole, la perte en volume est estimée à environ -18% sur la période de mars à décembre 2020 par rapport à la période de mars à décembre 2019 (source : chiffres douanes). Si l'augmentation des exportations de cidre entre

2019 et 2020 est équivalente à +15%, les volumes exportés sont faibles (environ 10% du marché) et très fluctuants d'une année sur l'autre.

S'agissant des conséquences des fermetures administratives, une situation hétérogène est constatée ; certaines entreprises étant très dépendantes du circuit des CHR et d'autres beaucoup moins.

Spiritueux

Un net recul des ventes a été initié depuis 2019 avec l'effet inflationniste de la mise en place du seuil de revente à perte relevé à 10% du prix d'achat effectif en intégrant les droits indirects ; depuis, la hausse des prix représente 7% en moyenne et la baisse des ventes est de l'ordre de 4,4% en moyenne, se traduisant par des chutes jusqu'à -17% sur certaines références.

Durant l'année 2020, le réseau de la grande distribution s'est stabilisé mais celui des CHR qui représente 20% du chiffre d'affaires du secteur a été sinistré : la consommation a reculé sur les lieux de vente de 45%.

S'agissant des événements sportifs, foires et festivals, le recul de la consommation est proche de 100% ; les entreprises du secteur ont dû renoncer à accueillir du public dans le cadre de leurs opérations de découverte du secteur par l'intermédiaire du spiritourisme.

Au niveau international, les conflits entre les États-Unis et l'Union européenne ainsi que la crise sanitaire ont fait reculer les exportations françaises de vins et spiritueux (-13,9% en 2019). Le chiffre d'affaires mondial des spiritueux français recule de 19,4% avec une baisse des volumes à hauteur de -8,4% résultant des taxes américaines sur les vins et spiritueux, puis amplifiée à partir du printemps avec la crise sanitaire.

Dans ce contexte, les exportations ont retrouvé leur niveau de 2016, situation accentuée par la fermeture complète des magasins en *duty free* qui représentent une part importante de chiffre d'affaires pour un certain nombre d'entreprises. Ces effets désastreux ont précipité et accentué la réorganisation des équipes dans de nombreuses entreprises (services administratifs, services Export, services commerciaux).

Cognac

Si la baisse du chiffre d'affaires de la filière n'est pas aussi forte que prévue et les perspectives sur les deux principaux marchés d'exportation plutôt favorables, certaines PME sont très impactées par la fermeture des CHR, l'arrêt de l'œnotourisme et de l'événementiel qui ont nécessairement des conséquences sur l'emploi.

Distilleries vinicoles

Faisant suite aux épisodes de gel au mois d'avril 2021, tous les bassins viticoles français sont impactés et les pertes de potentiel de production en France s'élèveraient à un tiers. Les volumes de sous-produits de la vinification collectés par les distilleries vinicoles risquent d'être réduits de manière considérable.

Dès lors, de nombreuses distilleries vinicoles risquent de rencontrer des problèmes économiques et de trésorerie lors de la campagne 2021-2022. La mise en place de l'activité partielle de longue durée s'avère nécessaire pour cette filière.

Branche (source : données CNVS)

Les partenaires sociaux de la branche ont été informés d'une forte augmentation du nombre de recherches de reclassement depuis juillet 2020 au sein des entreprises du secteur, correspondant à la suppression envisagée de nombreux postes de travail au sein de diverses activités (vins, cidres et spiritueux).

* * *

Après avoir partagé le constat d'une baisse significative de l'activité économique de nombreuses entreprises de la branche et de l'important recours au dispositif d'activité partielle qui a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés, les membres de la CPPNI ont conclu le présent accord afin de s'assurer que toutes les entreprises qui connaissent une réduction durable d'activité puissent avoir accès au dispositif d'APLD.

Article 1 - Champ d'application du dispositif

Le présent accord collectif de branche s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493), et qui sont confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les partenaires sociaux souhaitent privilégier sur ce sujet la négociation d'entreprise. En conséquence, dès lors que celle-ci est possible, c'est à ce niveau que la négociation devra avoir lieu. Le présent accord de branche n'est destiné à s'appliquer qu'aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux au jour de l'homologation du document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche.

Article 2 - Objet du présent accord collectif de branche

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises mentionnées à l'article 1 de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée dit « APLD » (également intitulé activité réduite pour le maintien en emploi, dit « ARME ») prévu par l'article n° 53 de loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et ses décrets d'application.

Article 3 - Modalités du dispositif

3.1 - Salariés concernés par la mesure

Par principe, ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD mentionné à l'article 2 du présent accord l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Cependant, l'entreprise concernée peut restreindre l'application du dispositif à l'échelle :

- d'un établissement ou d'une partie d'établissement ;
- de certaines activités ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une équipe ;
- d'une unité de production.

Le recours au dispositif d'APLD ne peut pas être individualisé. En effet, il n'est pas possible pour une entreprise de déroger au caractère collectif du placement des salariés en APLD.

Au sein d'un établissement, service, atelier, équipe ou unité de production, les salariés peuvent être placés en APLD par roulement dès lors qu'il y a réduction collective du travail.

En revanche, la réduction d'horaires doit être identique en moyenne pour tous les salariés exerçant un même métier, affectés à un même établissement, service, atelier, équipe ou unité de production.

3.2 - Réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation

Dans le cadre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés mentionnés à l'article 3.1 peut être réduit.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Aucune réduction d'horaire ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

La mise en œuvre du dispositif d'APLD implique pour l'employeur de prévoir un planning périodique précisant les périodes de réduction ou de suspension d'activité, en tenant compte du principe d'équité.

Sauf situation urgente caractérisée dans le document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche, un délai de prévenance de sept (7) jours calendaires sera respecté pour informer les salariés concernés de la réduction de leur horaire de travail, de la durée de cette réduction et de leur planning.

Par principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale de travail, cette limite s'appréciant sur la durée totale d'application du dispositif et pour chaque salarié concerné.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative compétente, la réduction de l'horaire de travail peut être portée à 50% de la durée légale de travail.

3.3 - Indemnité versée au salarié

Les salariés relevant du dispositif d'activité partielle de longue durée bénéficient d'une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Au jour d'entrée en vigueur du présent accord collectif de branche, l'indemnité horaire due à chaque salarié concerné s'élève à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au paragraphe II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficieront du dispositif prévu au présent article, dans les conditions déterminées par la réglementation spécifique en vigueur (prévue par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 au jour de la conclusion du présent accord collectif).

Il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de l'élaboration du présent accord prévoient notamment le maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD de l'acquisition des droits à congés payés.

3.4 - Allocation versée à l'employeur

3.4.1 - Modalités d'indemnisation de l'employeur

En contrepartie du versement de l'indemnité mentionnée à l'article 3.3 du présent accord collectif de branche, l'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle spécifique prévue à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 tel que modifié par décret n° 2021-674 du 28 mai 2021.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord collectif de branche, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,11 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au cinquième alinéa de l'article R. 5122-18 du code du travail (salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article.

S'agissant du suivi des aides de l'Etat, le remboursement des allocations versées à l'employeur peut être demandé à ce dernier en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en APLD pendant la durée de recours au dispositif (l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun des salariés

licenciés) ou lorsque l'administration constate que les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi et de formation professionnelle n'ont pas été respectés.

Toutefois, le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ou si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral à condition pour l'employeur d'apporter les justifications nécessaires.

3.4.2 - Interruption anticipée du dispositif

En cas de suppression de l'allocation prévue à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, ou de la diminution de son montant tel que prévu à l'alinéa 3 de l'article précédent, l'employeur aura la faculté de suspendre ou d'interrompre de manière anticipée le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Cette suspension ou interruption se fera après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, information de l'autorité administrative compétente ainsi que des salariés concernés et moyennant le respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours calendaires.

3.5 - Cumul avec l'activité partielle « de droit commun »

Les parties signataires rappellent que le dispositif d'activité partielle de longue durée ne pourra se cumuler, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail.

Article 4 - Obligations de l'employeur

4.1 - Engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi

L'employeur recourant à l'activité réduite pour le maintien en emploi, ne peut pas, durant la période de mise en œuvre de ce dispositif et durant une période de trois mois après son échéance, procéder à des licenciements pour motif économique tels que définis aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, à l'exception d'un éventuel plan de départ volontaire.

En outre, il détermine les engagements qui peuvent être mis en place en vue d'assurer le maintien des emplois des salariés durant la période de mise en œuvre du dispositif, ainsi que leur durée.

Les engagements prévus par le présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise, sauf périmètre inférieur expressément prévu dans le document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche.

4.2 - Engagements pris par l'employeur en matière de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance du recours à la formation professionnelle des salariés placés en APLD tant pour préparer la relance de l'activité que pour accompagner de nouveaux axes de développement, renforcer le savoir-faire des salariés, leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications, sécurisant ainsi leur parcours professionnel.

A cet égard, les périodes d'activité partielle constituent une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du plan de développement des compétences défini par l'entreprise ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Dans le cadre du recours au dispositif d'APLD prévu par le présent accord de branche, afin d'anticiper et de préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation.

Tout salarié placé en APLD sera informé qu'il peut bénéficier à sa demande d'un entretien avec son employeur ou son responsable hiérarchique pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre et les modalités de mise en œuvre.

A ce titre, il est rappelé que dans le cadre d'un conventionnement avec le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, l'OPCO OCAPIAT accompagne les entreprises du secteur ayant recours à l'activité partielle en proposant un financement des parcours de formation des salariés durant une baisse d'activité (dispositif du FNE-Formation).

Par ailleurs, les entreprises peuvent solliciter auprès de l'OPCO OCAPIAT un accompagnement personnalisé par la mise en œuvre d'un « Diagnostic RH » ; ce dispositif a pour principal objectif d'aider l'entreprise à formaliser avec ses salariés, avec l'appui d'un prestataire externe, ses parcours de développement des compétences, notamment dans le cadre des périodes d'activité partielle.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce dispositif est pris en charge sur la contribution légale, au titre du plan de développement des compétences et dans la limite des fonds disponibles.

Les parties signataires souhaitent que les moyens existants au sein des entreprises et de la branche soient mobilisés afin de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi

qu'au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

4.3 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Dans le contexte actuel, les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité.

Sous réserve que les stipulations ci-après ne contreviennent à aucune disposition légale ou statutaire, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD au sein de l'entreprise, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des mandataires sociaux assimilés salariés ou non, versées en contrepartie de leur mandat.

Le cas échéant, dans le respect des prérogatives légales et statutaires des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec les principes de justice et de solidarité mentionnés ci-dessus, que les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne puissent être supérieurs aux dividendes versés au cours de l'année N-1.

Les efforts et engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et de modération des rémunérations des dirigeants devront être prévus par le document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord.

Article 5 - Modalités de mise en œuvre

5.1 - Rédaction d'un document unilatéral

Les modalités d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée sont précisées par un document unilatéral comprenant en annexe le présent accord de branche, établi par l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Ce document unilatéral comporte un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité.

Par ailleurs, ce document précise dans le respect des stipulations du présent accord :

- les activités, voire les services, équipes ou encore les unités de production auxquels s'applique le dispositif ;
- le point de départ de la mise en œuvre du dispositif, ce dernier ne pouvant être antérieur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation mentionnée à l'article 5.2 du présent accord a été transmise à l'autorité administrative ;
- la durée de mise en œuvre du dispositif, cette dernière étant par principe de six (6) mois renouvelables par période de six (6) mois et ne pouvant excéder vingt-quatre (24) mois continus. La période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 peut être neutralisée pour le décompte de la durée maximale d'indemnisation conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord ;
- la faculté de suspension ou d'interruption du dispositif telle que précisée à l'article 3.4.2 du présent accord collectif de branche ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié durant la période d'application du dispositif ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements pris en matière d'emploi, leur durée, ainsi que leur périmètre ;
- les engagements pris en matière de formation professionnelle, ainsi que leur périmètre ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ; cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Ce document sera transmis, dans les conditions prévues par la loi et ses décrets d'application, à l'autorité administrative compétente en vue de son homologation.

L'homologation du document unilatéral vaut pour toute la période d'application du dispositif d'APLD mis en œuvre par l'entreprise.

5.2 - Information des salariés

Dès l'homologation du document unilatéral mentionné à l'article précédent, l'employeur informe collectivement et sans délais les salariés de leur entrée dans le dispositif prévu par le présent accord collectif de branche et des modalités de sa mise en œuvre (notamment la réduction de leur horaire de travail envisagée et sa durée, le planning des salariés concernés).

Il leur précise l'incidence de la mise en œuvre du dispositif sur :

- les droits à congés payés ;
- l'épargne salariale, la participation, l'intéressement ;
- les régimes collectifs et obligatoires de frais de santé et de prévoyance lourde ;
- la retraite de base, complémentaire voire supplémentaire.

Dans ce cadre, il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de l'élaboration du présent accord prévoient notamment le maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD :

- de l'acquisition des droits à congés payés ;
- de l'ouverture des droits à la retraite de base et complémentaire ;
- des garanties prévues par les régimes collectifs et obligatoires de prévoyance et de complémentaire frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- des droits à la formation ;
- des régimes d'intéressement, de participation et des plans d'épargne salariale, dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

5.3 - Information du comité social et économique (CSE)

L'employeur informe le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Cette information a lieu au minimum tous les trois mois.

Doivent être transmises au CSE, les informations suivantes :

- les activités et le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- les activités et le nombre de salariés non-concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre d'heures chômées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les éventuelles mesures prises en application de l'article 4.3 du présent accord collectif ;
- le cas échéant, la demande de dispense de rembourser les aides perçues adressée par l'employeur à l'administration ;
- l'éventuelle dispense accordée à l'employeur par l'administration de rembourser les aides perçues.

Article 6 - Maintien des garanties de frais de santé et de prévoyance lourde

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire frais de santé et prévoyance lourde mises en place dans toute entreprise mettant en œuvre le dispositif prévu par le présent accord collectif de branche est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient du revenu de substitution mentionné à l'article 3.3.

En l'absence de stipulations contraires prévues dans un acte de mise en place au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, l'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Article 7 - Suivi de l'accord par la CPPNI de branche et clause de rendez-vous

Les parties signataires confient à la CPPNI la mission d'assurer le suivi du présent accord.

Les partenaires sociaux de la branche s'assureront, dans ce cadre, que les mesures prises sont suffisamment adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés et proposeront d'éventuels ajustements.

Par conséquent, chaque employeur appliquant le présent dispositif devra transmettre à la CPPNI le document unilatéral anonymisé mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche, par lettre recommandée avec AR au secrétariat de la CPPNI, situé 10 rue Pergolèse à Paris (75116), ou sous format numérique à l'adresse suivante : contact@cnvs.info.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'organisation patronale informe les organisations syndicales signataires sur la mise en œuvre du présent accord à l'occasion des réunions de la CPPNI de branche.

Les parties signataires conviennent de se réunir avant l'expiration d'une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, correspondant à la durée maximale de mise en œuvre du dispositif d'APLD par une entreprise, afin d'établir un bilan intermédiaire et d'évaluer paritairement les éventuels besoins des entreprises de la branche concernant la mise en œuvre de l'APLD.

Article 8 - Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire lorsque l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 cessera de produire ses effets.

Le présent accord collectif de branche entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, dès lors que ces dernières sont dépourvues de délégués syndicaux, afin de permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche un accès au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 9 - Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais auprès du Ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 17 septembre 2021

Pour le Conseil National des Industries et
Commerces en Gros des Vins, Cidres,
Spiritueux, Sirops, Jus de Fruits
et Boissons Diverses

Pour la FGA-CFDT
Stéphane JAMET

Michel LETTER

Pour la FGTA-FO
Pascal SAEYVOET

Brice BAVEUX

Pour la FNAF-CGT
Gaëtan MAZIN

Pour le SNCEA CFE-CGC
Jean-Luc GUILLET

Annexe I - Modèle de document unilatéral relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD)

Avertissement : ce modèle de document unilatéral ne peut être utilisé qu'en application de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 auquel celui-ci est annexé. Par ailleurs, ce document unilatéral doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise.

Préambule

[Il convient de faire un diagnostic de la situation de l'entreprise faisant notamment état des conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur son activité.

Ce diagnostic doit comporter des éléments chiffrés (par exemple : la diminution du chiffre d'affaires, de l'excédent brut d'exploitation, des commandes, etc.) permettant d'apprécier la réduction durable de l'activité de l'entreprise qui ne doit pas être de nature à compromettre sa pérennité.

Le préambule devra également mentionner :

- ***la durée estimée de cette baisse d'activité ;***
- ***en quoi le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, appliqué à l'ensemble ou une partie du personnel, semble opportun pour assurer la pérennité de l'entreprise.]***

C'est dans ce cadre que l'entreprise souhaite mettre en œuvre le dispositif prévu par l'accord collectif de branche étendu du 17 septembre 2021.

Article 1 - Objet du document unilatéral

Après consultation du comité social et économique (CSE) au cours de la réunion ***[extraordinaire/ordinaire]*** qui s'est tenue le ***[XXXXXXXXXXXX]*** ***[mention à supprimer lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE]***, l'entreprise souhaite recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée prévu par l'accord collectif de branche étendu du 17 septembre 2021.

Le présent document a pour objet de préciser les conditions et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Article 2 - Champ d'application du dispositif

[Hypothèse n°1] Le dispositif d'activité partielle de longue durée est appliqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

[Hypothèse n°2] Le dispositif d'activité partielle de longue durée est appliqué aux salariés affectés aux **[établissements ou parties d'établissement / activités / services / ateliers / équipes / unités de production suivant(e)s]** :

- ...

Article 3 - Date de début et durée du dispositif

Le dispositif d'activité partielle de longue durée sera appliqué aux salariés mentionnés à l'article 2, à compter du **[XXXXXXXXXXXX]** **[Le point de départ de la période de référence ne peut être antérieur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation mentionnée a été transmise à l'autorité administrative]**.

La durée maximale de mise œuvre de ce dispositif est de **[XX]** mois.

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 9 **[c'est-à-dire sous réserve de l'homologation du document unilatéral valant autorisation initiale puis renouvellement de l'autorisation par période de six mois par l'autorité administrative]**. Il ne pourra être recouru au dispositif sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus.

En cas de suppression de l'allocation prévue à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, ou de la diminution de son montant tel que prévu à l'alinéa 3 de l'article 3.4.1 de l'accord collectif de branche étendu du 17 septembre 2021, l'employeur aura la faculté de suspendre ou d'interrompre de manière anticipée le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Cette interruption se fera après consultation du comité social et économique **[mention à supprimer lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE]**, information de l'autorité administrative compétente ainsi que des salariés concernés et moyennant le respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours calendaires.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail

[Hypothèse n°1] Dans le cadre du dispositif, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 2 du présent document unilatéral sera réduit au maximum de **[XX]** %.

[Hypothèse n°2] Dans le cadre du dispositif, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 2 du présent document unilatéral sera réduit dans les conditions suivantes :

- **[Catégorie visée]** : au maximum de **[XX]** %
- ...

[Par principe, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut excéder 40% de la durée légale du travail. Sur décision de l'autorité administrative compétente, la réduction de l'horaire de travail peut être portée à 50 % de la durée légale de travail, dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif et peut, pour certaines périodes, amener à une suspension temporaire d'activité.

Article 5 - Indemnisation des salariés

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent document bénéficieront de l'indemnité mentionnée à l'article 3.3 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée.

Article 6 - Engagements pris par l'employeur

Article 6.1 - Engagements pris en matière d'emploi

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, durant la période de mise en œuvre du dispositif et durant une période de trois mois après son échéance, l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique tels que définis aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, à l'exception d'un éventuel plan de départ volontaire.

[Le cas échéant] L'entreprise prend également les engagements suivants en matière d'emploi :

- **[Indiquer la nature des engagements, le public concerné par les engagements ainsi que leur durée]** ;
- ...

Les engagements prévus par le présent article s'appliquent aux salariés de l'entreprise entrant dans le champ d'application du dispositif d'APLD tel que prévu à l'article 2 du présent document.

Article 6.2 - Engagements pris en matière de formation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, l'entreprise prend également les engagements suivants en matière de formation professionnelle :

- ***[Indiquer la nature des engagements, le public concerné par les engagements ainsi que leur durée] ;***
- ...

Article 6.3 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Conformément aux dispositions de l'article 4.3 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, en contrepartie de la mise en œuvre de ce dispositif, les ***[nommer les instances dirigeantes concernées]*** de l'entreprise s'engagent à fournir des efforts proportionnés.

Ainsi ***[vous devez a minima reprendre les dispositions mentionnées à l'article 4.3 de l'accord de branche]*** :

- ***[Indiquer les efforts fournis ainsi que leur durée] ;***
- ...

Article 7 - Modalités d'information

Article 7.1 - Information du comité social et économique (CSE) *[le cas échéant]*

L'entreprise informe le comité social et économique (CSE) sur la mise en œuvre du dispositif.

Cette information a lieu au moins tous les trois mois, à compter de la date mentionnée à l'article 8 du présent document unilatéral.

Doivent être transmises au comité social et économique, les informations suivantes :

- les activités et le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- les activités et le nombre de salariés non-concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre d'heures chômées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les mesures prises en application de l'article 6.3 du présent document ;
- le cas échéant, la demande de dispense de rembourser les aides perçues adressée par l'employeur à l'administration ;

- l'éventuelle dispense accordée à l'employeur par l'administration de rembourser les aides perçues.

Article 7.2 - Information des salariés

Dès l'homologation du document unilatéral dans les conditions rappelées à l'article 9 du présent document unilatéral, l'employeur informe collectivement et sans délais les salariés de leur entrée dans le dispositif de l'activité partielle de longue durée et des modalités de sa mise en œuvre (notamment la réduction de leur horaire de travail envisagée et sa durée, le planning des salariés concernés).

Il leur précise l'incidence de la mise en œuvre du dispositif sur :

- les droits à congés payés ;
- l'épargne salariale, la participation, l'intéressement ;
- les régimes collectifs et obligatoires de frais de santé et de prévoyance lourde ;
- la retraite de base, complémentaire voire supplémentaire.

L'information se fera par le biais d'une note séparée du document unilatéral et [***affichée / publiée sur l'intranet de l'entreprise***].

Ils pourront s'adresser à [XXXXXXXXXXXX] pour toute demande d'information supplémentaire.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Sous réserve des dispositions de son article 9, le présent document unilatéral entre en vigueur le [XXXXXXXXXXXX].

Il s'applique jusqu'au [***préciser la date - maximum jusqu'à vingt-quatre (24) mois à compter de la date de dépôt de la demande d'homologation***] sous réserve des stipulations de l'article 8 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée et du dernier alinéa de l'article 3 du présent document.

Article 9 - Homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur.

[***En présence d'un CSE dans l'entreprise***] Cette demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le CSE a été informé et consulté sur la mise en œuvre du

dispositif. L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours (21) à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[En présence d'un CSE dans l'entreprise] L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois.

Si nécessaire, l'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE s'il existe, concernant la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif.

Article 10 - Publicité

Le présent document, la décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le présent document est également transmis pour information à la CPPNI de branche, anonymisé, dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée.

Fait à [XXXXXXXXXXXX],

Le [XXXXXXXXXXXX],

[Signature]