

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord du 28 juin 2024

relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salariés
pour la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450797M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (IDCC 493) se sont réunis afin de définir les salariés non cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition notamment que ces derniers présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, figure l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres devait être déterminée par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (dite « CCN de 1947 ») et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I (critère 1 de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale).

Dans ce contexte, jusqu'au 31 décembre 2021, les catégories de salariés non cadres définies par l'Agirc (ancien article 36 de la CCN de 1947) pouvaient être intégrées à celle des cadres (anciens articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947) pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire dont les contributions patronales les finançant pouvaient être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947. Néanmoins, l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947 n'a pas été repris par les dispositions réglementaires pour la constitution d'une catégorie objective et sa référence est donc devenue obsolète.

L'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale a toutefois maintenu la possibilité d'intégrer des salariés non cadres définis par accord collectif de branche au sein de la catégorie objective des cadres. Cet article dispose ainsi : « Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche [...], sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité dans les conditions prévues par ce même article. »

Une période transitoire a été prévue jusqu'au 31 décembre 2024 pour les entreprises qui bénéficiaient au 1^{er} janvier 2022 d'exonérations de cotisations sociales en application des dispositions antérieures (référence aux articles 4, 4 *bis* et 36) sous réserve qu'aucune modification relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date (art. 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective).

C'est dans ce contexte, compte tenu de ces évolutions réglementaires et de la fin proche de la période transitoire que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin :

- d'une part, de définir :
 - les catégories des salariés relevant désormais des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
 - les catégories des salariés non cadres pouvant être intégrées aux régimes de protection sociale complémentaire institués au profit des salariés cadres par les entreprises relevant de son champ d'application (IDCC 493).
- À ce titre, il a été décidé de reprendre les catégories antérieurement agréées par la commission paritaire de l'Agirc lorsqu'elle avait examiné la classification ;
- d'autre part, sur la base de ces définitions, de saisir la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) qui :
 - détermine le niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947 de l'Agirc relative à la retraite et prévoyance des cadres, repris dans les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés ;
 - valide pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, l'assimilation de certaines catégories de salariés non cadres à des cadres, définies par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, ne correspondant pas aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et permettant ainsi aux contributions des employeurs les finançant d'être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Article 2 | Définition des catégories objectives pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

À titre liminaire, il est rappelé que :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la CCN de 1947), et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés cadres et ingénieurs relevant des positions hiérarchiques conventionnelles 7A (niveau VII – échelon A) et au-delà ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 *bis* de la CCN de 1947), et sous réserve de l'agrément APEC, sont visés, les salariés agents de maîtrise et agents techniques relevant des positions hiérarchiques conventionnelles 6A (niveau VI – échelon A) et 6B (niveau VI – échelon B).

Par ailleurs, conformément à l'alinéa 2 de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (IDCC 493) ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire :

- les salariés agents de maîtrise et agents techniques relevant des positions hiérarchiques conventionnelles 4A (niveau IV – échelon A) à 5C (niveau V – échelon C) inclus.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre ces facultés offertes par la branche, elles devront les formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur).

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve de respecter le formalisme y étant attaché.

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur :

- à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC, pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires ;
- le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*, pour les autres entreprises.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

À cet égard, toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction. Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à trois mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

À cet égard, toute organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

En cas de dénonciation émanant d'une partie seulement des signataires (employeurs ou salariés), et ce conformément à l'article L. 2261-11 du code du travail :

- l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, à l'égard des auteurs de la dénonciation ;
- l'accord continuera à produire ses effets pour les autres parties signataires.

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.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités.

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 28 juin 2024.

(Suivent les signatures.)