vinetur

La France rend contraignante une modification salariale dans l’ensemble de l’industrie du vin et des boissons

Un arrêté ministériel étend des règles négociées en matière de salaires et de classification professionnelle à tous les employeurs couverts par l’accord national du travail.

jeudi 1 octobre 2026



La France a étendu une modification relative aux salaires et à la classification des emplois à la convention collective nationale qui couvre une grande partie de son industrie du vin et des boissons, rendant la mesure contraignante pour l'ensemble du secteur et non plus seulement pour les entreprises représentées lors des négociations initiales.

L'arrêté a été signé à Paris le 22 septembre par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et publié le 30 septembre au Journal officiel de la République française, selon la base juridique officielle Légifrance. Il étend l'avenant n° 16, en date du 9 juillet 2026, à la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France, enregistrée sous le numéro 493.

Selon le texte, l'avenant s'applique désormais aux « entreprises et établissements » relevant du champ de cette convention collective. En pratique, cela signifie que les règles négociées en matière de salaires et de classification professionnelle ne sont plus limitées aux employeurs et syndicats signataires de l'avenant. Elles deviennent obligatoires dans l'ensemble du secteur couvert par la convention.

L'arrêté lui-même est bref. Il cite l'ouverture des négociations en vue de modifier la convention collective nationale, enregistrée par la Direction générale du travail le 6 juillet 2026, et renvoie à l'avenant n° 16 du 9 juillet sur les salaires et la classification professionnelle. Il cite également des dispositions du Code du travail, notamment les articles L. 2261-15 et R. 2261-5, qui régissent l'extension des conventions et accords collectifs et de leurs avenants.

La négociation collective française fonctionne souvent en deux temps. D'abord, les organisations patronales et les syndicats de salariés négocient un avenant. Ensuite, le ministère du Travail peut prendre un arrêté d'extension afin que les dispositions négociées s'appliquent plus largement dans l'ensemble du secteur. Ce mécanisme est courant en France et vise à instaurer un cadre social commun au sein d'une branche, y compris pour les entreprises qui n'ont pas participé directement aux négociations.

Dans ce cas, les secteurs mentionnés dans l'accord couvrent un large éventail d'activités liées aux boissons, du vin et du cidre aux jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs. L'arrêté officiel ne détaille pas dans le texte publié la grille salariale ou les

modifications de classification, mais il précise clairement que ces dispositions font l'objet de l'avenant désormais étendu.

Cela concerne les producteurs de boissons, embouteilleurs, transformateurs et autres employeurs relevant de l'accord, car des règles salariales minimales et des normes de classification applicables à l'échelle de la branche peuvent avoir un impact direct sur les obligations de paie, les décisions d'embauche et la planification des effectifs. Selon le contenu des barèmes modifiés, les entreprises pourraient devoir revoir leurs grilles salariales, les classifications de leurs salariés et leur budget interne. Les effets peuvent être particulièrement pertinents dans un secteur fragmenté qui compte à la fois de grands groupes et de plus petits producteurs.

L'extension offre également aux salariés des branches concernées un cadre plus homogène en matière de rémunération et de classification. En France, les systèmes de classification professionnelle déterminent généralement le rang des emplois et peuvent influencer les niveaux de salaire minimum, l'évolution de carrière et d'autres conditions de travail liées au statut ou à la fonction. Lorsqu'un avenant relatif à la classification est étendu, les employeurs du secteur doivent généralement s'assurer que leurs catégories internes d'emplois correspondent au cadre actualisé.

L'arrêté publié ne prévoit pas de calendrier de mise en œuvre différée. Il indique au contraire que l'avenant est étendu et que l'arrêté sera publié au Journal officiel et dans la base de données nationale. En droit français, la publication constitue en général l'étape clé qui donne effet à de tels actes ministériels. Les entreprises des secteurs concernés sont donc confrontées à des questions immédiates de mise en conformité dès lors que l'arrêté entre dans le registre juridique public.

Pour la filière française des boissons, cette mesure intervient à un moment où les coûts du travail restent un enjeu important sur l'ensemble des chaînes de production et de distribution. Les producteurs de vin et de spiritueux, les cidriers et les fabricants de jus fonctionnent selon des modèles économiques et des marges différents, mais tous dépendent d'une main-d'œuvre qualifiée pour la production, le conditionnement, la logistique, les ventes et l'administration. Toute modification sectorielle des salaires minima ou de la classification des emplois peut influencer les structures de coûts et les

plans de recrutement, en particulier pour les employeurs disposant de main-d'œuvre importante, saisonnière ou répartie sur plusieurs sites.

L'arrêté ne modifie pas les contours de la convention collective elle-même. Il s'applique uniquement aux entreprises et établissements déjà inclus dans le champ de la convention. Mais en étendant l'avenant à tous, le ministère empêche les employeurs non signataires du secteur de rester en dehors des nouvelles règles de rémunération et de classification.

L'acte juridique a été pris par le ministère du Travail et publié via Légifrance, la plateforme officielle du gouvernement français pour les lois et règlements. Le texte qualifie la mesure d'« arrêté » et confirme que l'avenant concerne les « salaires et classification professionnelle », c'est-à-dire les salaires et la classification professionnelle.

Les entreprises couvertes par l'accord devraient examiner en détail l'avenant sous-jacent afin de déterminer si des modifications sont nécessaires dans les grilles salariales, les contrats de travail, les systèmes de paie ou les pratiques de cartographie des emplois. Les organisations professionnelles, les équipes de ressources humaines et les conseillers en droit social examinent généralement ces documents de près après un arrêté d'extension, car l'obligation légale s'étend désormais à l'ensemble de l'un des plus vastes ensembles de branches du secteur des boissons en France.