vinetur

La Francia rende vincolante la modifica retributiva per l’intera industria del vino e delle bevande

Un provvedimento ministeriale estende a tutti i datori di lavoro del contratto nazionale le regole negoziate su salari e classificazione professionale.

giovedì 1 ottobre 2026



La Francia ha esteso un emendamento su salari e classificazione professionale al contratto collettivo nazionale che copre gran parte della sua industria del vino e delle bevande, rendendo la misura vincolante per l'intero settore e non soltanto per le aziende rappresentate nella negoziazione originaria.

L'atto è stato firmato a Parigi il 22 settembre dal ministro del lavoro, dell'occupazione e dell'inserimento ed è stato pubblicato il 30 settembre nella Gazzetta ufficiale della Repubblica francese, secondo la banca dati giuridica ufficiale Légifrance. Estende l'Emendamento n. 16, datato 9 luglio 2026, al contratto collettivo nazionale per vini, sidri, succhi di frutta, sciroppi, bevande spiritose e liquori di Francia, registrato come accordo n. 493.

In base al testo, l'emendamento si applica ora alle «imprese e agli stabilimenti» che rientrano nel campo di applicazione di quel contratto collettivo. In pratica, ciò ნიშნავს che le regole negoziate su salari e classificazione professionale non si limitano più ai datori di lavoro e ai sindacati che hanno firmato l'emendamento. Diventano obbligatorie in tutto il settore coperto dall'accordo.

Il provvedimento è breve. Cita l'apertura dei negoziati per modificare il contratto collettivo nazionale, registrata dalla Direzione generale del lavoro francese il 6 luglio 2026, e fa riferimento all'Emendamento n. 16 del 9 luglio in materia di salari e classificazione professionale. Cita inoltre disposizioni del codice del lavoro francese, inclusi gli articoli L. 2261-15 e R. 2261-5, che disciplinano l'estensione dei contratti e degli emendamenti collettivi.

La contrattazione collettiva francese funziona spesso in due fasi. Prima, le organizzazioni datoriali e i sindacati negoziano un emendamento. Poi il ministero del Lavoro può emettere un provvedimento di estensione affinché i termini negoziati si applichino più ampiamente all'intero settore. Questo processo è comune in Francia e mira a creare un quadro comune di relazioni di lavoro all'interno di un comparto, comprese le imprese che non hanno partecipato direttamente alla negoziazione.

In questo caso, i settori indicati nell'accordo coprono un'ampia gamma di attività del comparto bevande, dal vino e dal sidro ai succhi di frutta, agli sciroppi, alle bevande spiritose e ai liquori. Il provvedimento ufficiale non dettaglia nella versione pubblicata

la griglia salariale o le modifiche alla classificazione, ma chiarisce che tali disposizioni sono oggetto dell'emendamento ora oggetto di estensione.

Ciò conta per i produttori di bevande, gli imbottigliatori, i trasformatori e gli altri datori di lavoro che operano nell'ambito dell'accordo perché regole salariali minime e standard di classificazione validi per l'intero settore possono incidere direttamente sugli oneri di payroll, sulle decisioni di assunzione e sulla pianificazione della forza lavoro. A seconda del contenuto delle griglie modificate, le aziende potrebbero dover rivedere tabelle salariali, classificazioni del personale e budget interni. Gli effetti possono essere particolarmente rilevanti in un settore frammentato che comprende sia grandi gruppi sia produttori più piccoli.

L'estensione offre inoltre ai lavoratori di tutti i comparti coperti un quadro più uniforme per retribuzione e classificazione. In Francia, i sistemi di classificazione professionale determinano in genere il posizionamento delle mansioni e possono influire sui livelli minimi di retribuzione, sugli avanzamenti e su altre condizioni di lavoro legate a status o funzione. Quando un emendamento relativo alla classificazione viene esteso, i datori di lavoro di tutto il settore devono di norma assicurarsi che le proprie categorie interne di mansioni corrispondano al quadro aggiornato.

Il provvedimento pubblicato non annuncia un calendario di attuazione differita. Al contrario, stabilisce che l'emendamento è esteso e che l'atto sarà pubblicato nella Gazzetta ufficiale e nella banca dati nazionale. Secondo la normale prassi giuridica francese, la pubblicazione è il passaggio chiave che dà efficacia a tali atti ministeriali. Le aziende dei settori interessati si trovano quindi ad affrontare questioni di conformità immediate una volta che il provvedimento entra nel registro giuridico pubblico.

Per l'industria francese delle bevande, la misura arriva in un momento in cui i costi del lavoro restano una questione importante lungo le catene di produzione e distribuzione. I produttori di vino e di superalcolici, i produttori di sidro e i fabbricanti di succhi operano con modelli di business e margini diversi, ma dipendono tutti da manodopera qualificata nella produzione, nel confezionamento, nella logistica, nelle vendite e nell'amministrazione. Qualsiasi adeguamento a livello di settore dei salari minimi o della classificazione delle mansioni può influire sulle strutture di costo e sui piani di

organico, in particolare per i datori di lavoro con una forza lavoro ampia, stagionale o dislocata su più siti.

L’atto non modifica i confini del contratto collettivo in sé. Si applica solo alle aziende e agli stabilimenti già compresi nel perimetro dell’accordo. Ma estendendo l’emendamento a tutti, il ministero elimina la possibilità che i datori di lavoro del settore non firmatari restino al di fuori delle nuove regole su retribuzione e classificazione.

L’atto giuridico è stato emanato dal ministero del Lavoro e pubblicato tramite Légifrance, la piattaforma ufficiale del governo francese per leggi e regolamenti. Il testo identifica la misura come un «arrêté», cioè un’ordinanza ministeriale, e conferma che l’emendamento riguarda «salaires et classification professionnelle», ossia salari e classificazione professionale.

Le aziende coperte dall’accordo verosimilmente esamineranno nel dettaglio l’emendamento sottostante per stabilire se siano necessari cambiamenti alle griglie salariali, ai contratti di lavoro, ai sistemi paghe o alle pratiche di mappatura delle mansioni. I gruppi di settore, i team delle risorse umane e i consulenti del lavoro in genere rivedono attentamente questi documenti dopo un ordine di estensione, poiché l’obbligo giuridico ora raggiunge l’intera portata del contratto nazionale per uno dei più ampi raggruppamenti di bevande in Francia.