CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DETAIL ET DE GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 80 DU 22 JANVIER 2021

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Préambule

Réunis notamment les 10 juillet, 30 septembre,15 octobre, 27 novembre, 10 décembre 2020 et 22 janvier 2021 en visioconférence, les partenaires sociaux ont examiné, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2020,les conséquences du retard de l'administration dans l'extension de l'avenant n° 78 du 15 septembre 2019, malgré l'engagement pourtant pris devant eux par madame la ministre du travail. En effet, lors de la conférence tripartite de la chaîne alimentaire du 24 avril 2020, pendant la première vague pandémique covid-19, et alors que la profession s'attachait à maintenir l'approvisionnement de la population en denrées alimentaires, la ministre avait annoncé que cette extension était imminente, y compris dans la prise en compte de la prime annuelle.

Cette extension n'est intervenue que le 26 décembre 2020, et avec exclusion et réserves.

Cette situation a fait suite au délai déjà considérable dans l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels,sollicitée au mois de juillet 2018 et prononcée au mois de juin 2019, et assortie d'exclusions alors que l'accord s'inscrivait dans le cadre tracé par la ministre du travail devant la représentation nationale à l'occasion de la ratification des ordonnances « Travail ».

Les minima conventionnels en vigueur en décembre 2020 étaientdonc encore ceux négociés au printemps 2018, dont les taux horaires des premiers niveaux ont été au fur et à mesure dépassés par les augmentations successives du SMIC de janvier 2019 et janvier 2020. Les accords de branche en matière de salaires minima ont pourtant pour objet de garantir des salaires minima hiérarchiques pour les salariés ne relevant pas d'un accord d'entreprise, quelles qu'en soient les raisons (absence de représentation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation,…), et relèvent de la procédure d'extension dite « accélérée ». Les partenaires sociaux signataires rappellent que la branche a pris ses responsabilités en la matière, en particulier par une grille de

salaires minima prévoyant dès le 1er niveau un montant annuel supérieur de plus de 2 500 € bruts à celui résultant de l'application du SMIC.

Sur le fond, les partenaires sociaux signataires contestent l'interprétation donnée par l'administration aux textes relatifs à la négociation de branche des salaires minima hiérarchiques, de nature à priver de substance la notion même de salaires minima, alors même que la négociation de ces salaires s'effectue par des organisations à la représentativité démontrée et publiée, dans le cadre de mandat confié à eux par les employeurs d'une part et les salariés d'autre part.

Dans l'attente de la clarification par le Conseil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima hiérarchiques de la branche, et se fixent pour objectif commun de retrouver en 2021 une capacité de fixation de salaires minima dans le courant du 1er semestre.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les stipulations du présent accord prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent cependant pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est par ailleurs précisé que compte tenu de la date de conclusion du présent accord, résultant de la date d'extension de l'avenant n° 78 :

- les salaires minima conventionnels hiérarchiques horaires et forfaits jours fixés par les articles 2 et 3 du présent accord intègrent à hauteur de 0,3 % une anticipation des mesures qui pourront être prises au titre de 2021,
- le taux horaire des premiers niveaux est fixé à 10,25 € bruts dans l'attente d'une grille résultant des négociations qui se dérouleront au 1er semestre 2021 et qui viseront à retrouver les écarts entre ces niveaux.

ARTICLE 2 - BAREME DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES MENSUELS ET ANNUELS BRUTS GARANTIS (SMMG ET SMAG) POUR UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DE 151,67 HEURES MENSUELLES ET UN TEMPS DE PAUSE DE 7,58 HEURES.

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti (1)	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 ***(1 B - après 6 mois)***	**10,25 €**	**1 554,62 €**	**1 632,31 €**	**21 220 €**
(1 A - 6 premiers mois)	*10,25 €*	*1 554,62 €*	*1 632,31 €*	*21 220 €*
Niveau 2 ***(2 B - après 6 mois)***	**10,28 €**	**1 559,17 €**	**1 637,09 €**	**21 282 €**
(2 A - 6 premiers mois)	*10,25 €*	*1 554,62 €*	*1 632,31 €*	*21 220 €*
Niveau 3 ***(3 B - après 12 mois)***	**10,40 €**	**1 577,37 €**	**1 656,20 €**	**21 531 €**
(3 A - 12 premiers mois)	*10,29 €*	*1 560,68 €*	*1 638,68 €*	*21 303 €*
Niveau 4 ***(4 B - après 24 mois)***	**10,99 €**	**1 666,85 €**	**1 750,16 €**	**22 752 €**
(4 A - 24 premiers mois)	*10,43 €*	*1 581,92 €*	*1 660,98 €*	*21 593 €*
Niveau 5	**11,632 €**	**1 764,23 €**	**1 852,40 €**	**24 081 €**
Niveau 6	**12,302 €**	**1 865,84 €**	**1 959,09 €**	**25 468 €**
Niveau 7	**16,017 €**	**2 429,30 €**	**2 550,71 €**	**33 159 €**
Niveau 8	**21,538 €**	**3 266,67 €**	**3 429,93 €**	**44 589 €**
Niveau 9	*Hors grille*			

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

ARTICLE 3 - SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS GARANTIS POUR 216 JOURS DE TRAVAIL PAR AN

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du Travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	34 455,00 €	35 714,00 €
8	46 316,00 €	48 067,00 €

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

ARTICLE 4 – IMPACT DE LA CRISE COVID-19 SUR DIVERSES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle ; d'autre part, les arrêts de travail dits « dérogatoires » prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire « Covid-19 » (garde d'enfants, conjoint vulnérable,…) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

4-1. Prime annuelle (article 3-6 de la CCN)

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12ème du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle ;

- Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3-6-3 f.

4-2. Calcul des congés payés (article 7.1 de la CCN)

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante ;

- Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme « absences pour maladie » pour l'application de l'article 7-1.1 relatif au calcul des congés payés.

ARTICLE 5 – ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

ARTICLE6- ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ARTICLE7- ENTREE EN VIGUEUR - DUREE

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

ARTICLE 8– PUBLICITE - EXTENSION

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021

FEDERATION DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12 rue Euler, 75008 PARIS

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74 rue du Rocher / 26 rue de Naples, 75008 PARIS

FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE, SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34 quai de la Loire, 75019 PARIS

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
15 avenue Victor HUGO, 92170 VANVES