

# **Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC : 1536)**

## **Accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les salaires *minima* conventionnels - Annexe 1 de la Convention Collective – Avenant portant révision de l'Accord du 24 avril 2007**

### **PREAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations en vue de moderniser le système de classification des emplois de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile. Ce nouveau système vise à favoriser l'attractivité des métiers de la branche et l'évolution par la reconnaissance des capacités requises (responsabilité et compétences) et des différents niveaux de maîtrise des emplois ; et faciliter l'évolution des salariés au sein d'une filière d'emplois et de leur entreprise. Il doit également permettre de mieux tenir compte des spécificités des entreprises de la branche, de l'hétérogénéité des organisations de travail et des contours de poste. Enfin, ce nouveau système doit mieux prendre en compte la diversité des postes dans les TPE/PME de la branche, un salarié pouvant exercer des missions qui relèvent de métiers/emplois repères différents.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité maintenir un système de classification simple et lisible, pouvant être utilisé comme un véritable outil dynamique de gestion des ressources humaines. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé d'introduire un système de « pesée » des exigences de l'emploi, sur la base de critères classants, aboutissant à un positionnement par niveaux, et de conserver une valorisation par échelons, en fonction de la maîtrise des compétences requises de l'emploi occupé.

Le présent accord a vocation à réviser le système de classification conventionnel ainsi que les salaires *minima* correspondants.

### **Article 1 :**

#### **Portée de l'accord de révision, date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord annule et remplace l'Annexe 1 de la Convention Collective.

Il a le caractère d'un Avenant et révisé ainsi l'intégralité des dispositions de l'Accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, modifié en dernier lieu par l'Avenant 2021/1 sur les salaires *minima* conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Le présent accord remplace tout avenant antérieur sur les salaires minima conventionnels. La nouvelle grille sur les salaires minima conventionnels issue du présent accord remplace, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la grille prévue par l'Avenant 2021/1 sur les salaires *minima* conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2021, en cours d'extension, et la grille prévue par l'Avenant 2019/1 étendu.

Une période transitoire maximale de 18 mois est néanmoins prévue, pour permettre aux entreprises de mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche.

Pendant cette période transitoire, et jusqu'à la notification aux salariés de leur nouveau positionnement conventionnel, les entreprises pourront par exception continuer d'appliquer l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007 et devront appliquer, sur cette période, la grille des salaires *minima* conventionnels issue de l'Avenant 2021/1. Ces modalités sont précisées à l'article 1 du présent accord définissant le contenu de l'Annexe 1 révisée (*Titre 1<sup>er</sup> – « Article 6 – Mise en œuvre de la nouvelle classification, suivi et procédure de désaccord »*).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les partenaires sociaux ont pris en compte, dans le cadre de l'élaboration du nouveau système de classification et de la fixation des salaires *minima* conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, veillant à ce que les dispositions issues du présent accord ne soient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et que seules les exigences et compétences objectives soient prises en compte pour la pesée et le positionnement par échelon.

En outre, les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « *tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Elles rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

## **Article 2 :**

L'Annexe 1 de la Convention collective des Distributeurs Conseil Hors Domicile, issue de l'accord du 24 avril 2007 révisé par le présent accord, est remplacée par les dispositions suivantes :

### **« ANNEXE 1 – CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS »**

#### **Titre 1<sup>er</sup> – Classifications**

##### **Titre 1.1 – Principes généraux**

*La méthodologie de classification conventionnelle des emplois repose sur un double système de classement : par niveaux et par échelons.*

*La grille unique de classification est organisée en :*

- niveaux reconnaissant les exigences requises de l'emploi en termes de responsabilités et compétences. Les niveaux étant définis sur la base de critères classants à partir d'un système de pesée décrit à l'article 3.*
- échelons mesurant le degré de maîtrise dans l'emploi. L'échelon attribué valorise les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.*

*Le personnel est regroupé en 3 catégories :*

- ouvriers et employés : niveau I à niveau II ;*
- techniciens et agents de maîtrise : niveau III à niveau IV ;*
- ingénieurs et cadres : niveau V à niveau VI.*

*Il est précisé que cette dernière catégorie concerne notamment les fonctions comportant une composante d'encadrement de personnel ; ou présentant un caractère de haute technicité, soit en matière administrative générale (domaine juridique, personnel, comptable, financière, ...), soit en matière commerciale ou encore s'agissant de l'exploitation logistique.*

*La méthodologie de classification conventionnelle s'applique à tous les emplois quelle que soit leur filière professionnelle*

## **Titre 1.2 – Emplois repères**

Tout emploi identifié au sein d'une entreprise appliquant la présente Convention Collective, fait l'objet d'une fiche de poste définissant les fonctions du salarié, établie par l'entreprise employeur.

L'emploi identifié peut être rattaché à une filière professionnelle ainsi qu'à un emploi repère, fixés conventionnellement.

La liste des filières professionnelles et des emplois repères, fixée conventionnellement, est à date, la suivante :

<u>Filière logistique</u> Responsable logistique Responsable entrepôt Responsable distribution Livreur Approvisionneur Agent logistique	<u>Filière technique</u> Technicien conseil hors domicile Responsable technique
<u>Filière commerciale</u> Vendeur en magasin Responsable commercial Conseiller commercial spécialiste Conseiller commercial HD Conseiller commercial HD itinérant Chargé de l'administration des ventes	<u>Filière support</u> Responsable d'entreprise Responsable informatique Chargé des Ressources humaines Chargé de gestion comptabilité Assistant administratif

Les filières professionnelles, les emplois repères et fiches correspondantes, qui figurent sur le site de l'Observatoire des Distributeurs Conseils – Hors Domicile (<http://www.observatoire-dchd.fr>), sont indicatifs.

Ils constituent des outils pour les entreprises et les salariés de la branche permettant de servir de base à l'élaboration d'une définition de fonctions.

L'emploi identifié au sein d'une entreprise de la Branche n'a pas à correspondre strictement à la fiche métier d'un des emplois repères conventionnels. L'entreprise est libre de définir le contenu de la fiche de poste définissant les fonctions du salarié.

L'entreprise de la branche n'a pas l'obligation de répartir les emplois identifiés par filières professionnelles conventionnelles.

Les filières professionnelles permettent uniquement un regroupement des emplois repères par familles de métiers. Les emplois repères et leurs fiches correspondantes reprennent

les caractéristiques d'emplois rencontrées dans la majorité des entreprises et n'ont pour objet que de servir de support aux employeurs et salariés de la branche. Les filières professionnelles et emplois repères ainsi fixés ne sont assortis d'aucune valeur contraignante ou limitative.

La liste des filières professionnelles et des emplois repères est amenée à évoluer. Les partenaires sociaux de la Branche conviennent que les filières professionnelles, les emplois repères et fiches métiers correspondantes pourront être modifiées par décision de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, les mises à jour opérées seront reportées par filières dans les rubriques dédiées figurant sur le site de l'Observatoire des Distributeurs Conseils – Hors Domicile.

### **Titre 1.3 – « Pesée » sur la base de critères classants et détermination du niveau**

Un système de « pesée », sur la base de critères classants, est institué pour la détermination du niveau. C'est l'emploi réellement tenu, et donc la définition de fonctions établie par l'entreprise, qui fait l'objet de la pesée.

Les exigences de l'emploi, en termes de responsabilités et de compétences, sont appréciées au regard de :

- **4 critères classants** définis comme suit :
  - o **Technicité** : ce critère définit le degré de complexité des tâches de l'emploi et le niveau global des connaissances utiles pour garantir une aisance dans l'emploi
  - o **Autonomie** : ce critère recouvre le degré d'initiative exigé par l'emploi, le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissée au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).
  - o **Animation** : ce critère recouvre la nature du rôle auprès des autres salariés de l'entreprise en matière d'animation interne d'équipe et l'exercice de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.
  - o **Relations externes/internes** : ce critère recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

**déclinés en 6 degrés d'exigences, selon le tableau suivant :**

	TECHNICITE	AUTONOMIE	ANIMATION	RELATIONS EXTERNES/INTERNES
Degré 1	Exécute des tâches courantes caractérisées par leur répétitivité ou leur analogie. Demande des connaissances de base, générales ou propres à l'activité de l'entreprise. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveau 1, une formation complémentaire dans ce domaine et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre d'instructions définies, applique les modes opératoires et s'organise pour réaliser son travail.	Collabore avec ses collègues, sans rôle d'animation ni d'encadrement.	Echanges professionnels courants et transmission d'informations relatives à son activité.
Degré 2	Effectue des activités qualifiées nécessitant de choisir la succession des opérations et de contrôler le résultat. Demande une gamme de connaissances théoriques et pratiques en lien avec le champ professionnel exercé. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 2 ou 3 et/ou une formation complémentaire dans ce domaine et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente. (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre d'instructions définies, est en mesure de choisir parmi les modes opératoires, voire de les adapter en cas de situations imprévues, et d'émettre des diagnostics simples sur des dysfonctionnements.	Collabore avec ses collègues, sans rôle d'animation ni d'encadrement. Exerce un rôle de référent auprès d'un collègue.	Echanges professionnels nécessitant d'adapter sa communication, d'apporter des explications pour s'assurer de la bonne compréhension de son interlocuteur.
Degré 3	Réalise des activités complexes du fait de la variété des actions à effectuer et des possibles adaptations des méthodes pour les optimiser. Nécessite de mettre en œuvre des connaissances spécialisées du champ professionnel exercé. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveau 4 et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre de directives générales fixant les objectifs, les procédures et les moyens, recherche des modes opératoires pertinents, voire en conçoit de nouveaux dans le cas de situations nouvelles.	Anime et coordonne un groupe sur un objectif précis, sans responsabilité hiérarchique.	Echanges professionnels nécessitant de présenter des informations structurées, d'apporter des conseils tout en restant dans un cadre déterminé.
Degré 4	Prend en charge des activités complexes exigeant la prise en compte d'objectifs et de contraintes diversifiées. Nécessite de mettre en œuvre des connaissances spécialisées dans le champ professionnel exercé et des connaissances générales d'autres domaines d'activité. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 4 à 6 et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre d'objectifs définis, participe à l'élaboration des méthodes et des moyens dans son domaine.	Anime et coordonne des groupes ou un projet transverse ou assure la responsabilité hiérarchique d'une équipe.	Echanges professionnels nécessitant d'emporter l'adhésion ou de mener des négociations courantes déterminantes pour la réalisation des objectifs.
Degré 5	Est responsable de missions très complexes exigeant de rechercher et d'analyser des informations, d'être en capacité de formuler un diagnostic, de faire preuve de créativité ou d'innovation. Nécessite de mettre en œuvre des connaissances hautement spécialisées dans le champ professionnel exercé, ou des connaissances avancées dans les différents domaines d'activité en interaction avec l'emploi. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 6 ou 7, et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Participe à l'élaboration des objectifs, conçoit et met en place les modes opératoires et les moyens permettant de les atteindre.	Assure la responsabilité hiérarchique de plusieurs équipes.	Echanges professionnels nécessitant de mener des négociations complexes pouvant engager la responsabilité de l'entreprise dans le périmètre de sa fonction.
Degré 6	Assure des fonctions stratégiques exigeant d'être en capacité à anticiper des évolutions, d'apprécier leur impact, de les traduire en objectifs et plans d'action. Nécessite un degré d'expertise dans une spécialité ou la maîtrise de plusieurs champs professionnels permettant de prendre en compte l'ensemble des contraintes de l'entreprise. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 7 ou 8, et/ou une formation complémentaire équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Participe à la définition des politiques générales de sa direction, et les déploie.	Assure la responsabilité hiérarchique de l'ensemble des salariés de sa direction, du site ou de l'entreprise.	Participe ou définit une stratégie relationnelle ou de communication en appui de la politique générale de l'entreprise, la décline à son domaine et en assume la responsabilité à l'égard des interlocuteurs de sa fonction.

Chaque critère est évalué selon le degré d'exigences de l'emploi.

Le système de « pesée » des critères abouti à l'attribution d'un nombre de points par critère, puis à l'attribution d'un score total déterminant le niveau de l'emploi.

L'emploi est positionné sur un des 6 degrés d'exigences pour chacun des 4 critères classants. Chaque degré d'exigences équivaut à l'attribution d'un point supplémentaire par critère.

	<b>Technicité</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Animation</b>	<b>Relationnel</b>		
Degré 1	1 points	1 points	1 points	1 points		
Degré 2	2 points	2 points	2 points	2 points		
Degré 3	3 points	3 points	3 points	3 points		
Degré 4	4 points	4 points	4 points	4 points		
Degré 5	5 points	5 points	5 points	5 points		
Degré 6	6 points	6 points	6 points	6 points	<b><u>Score Total</u></b>	<b><u>Niveau</u></b>
Nombre de points par critère						

A titre d'exemple, lorsque l'emploi est positionné au degré 4 pour la technicité (4 points), au degré 3 pour l'autonomie (3 points), au degré 4 pour l'animation (4 points), et au degré 3 pour le relationnel (3 points), le score total est de 14 points ( $4 + 3 + 4 + 3 = 14$  points).

Le niveau est ensuite déterminé, par palier, au regard du score total selon le tableau suivant de correspondance entre les scores et niveaux :

<b>Score</b>	<b>Paliers</b>
4 à 5	Niveau I
6 à 9	Niveau II
10 à 13	Niveau III
14 à 17	Niveau IV
18 à 21	Niveau V
22 à 24	Niveau VI

A titre d'exemple, pour un emploi identifié dont le score total attribué est égal à 14, le niveau correspondant est le niveau IV.

#### **Titre 1.4 – Echelons**

Une fois le niveau de l'emploi déterminé, le titulaire de l'emploi est positionné sur un échelon, en fonction du stade de maîtrise des compétences associées à l'emploi.

L'échelon attribué valorise les compétences et aptitudes propres du titulaire au sein de son entreprise.

Les échelons conventionnels se composent de 4 stades, définis comme suit :

<b>Echelon 1</b>	<b>L'ECH 1</b> correspond au <b>stade d'accueil/ apprentissage</b> : les connaissances et activités de base pour assurer les basiques de l'emploi dans une organisation bien définie sont requises
<b>Echelon 2</b>	<b>L'ECH 2</b> correspond au <b>stade avancé</b> : l'ensemble des connaissances et principales activités pour assurer l'emploi dans un fonctionnement normal et une organisation bien définie sont requises
<b>Echelon 3</b>	<b>L'ECH 3</b> correspond à la <b>maîtrise complète</b> du poste : toutes les activités et connaissances (produits, clientèles, procédures) pour assurer l'emploi dans une organisation définie, et en cas d'aléas ou imprévus nécessitant de l'adaptation, sont requise
<b>Echelon 4</b>	<b>L'ECH 4</b> reconnaît, en plus d'une parfaite et totale maîtrise de l'ensemble des missions et spécificités de l'emploi, dans un fonctionnement normal ou affichant des aléas, une <b>expertise particulière</b> reconnue pouvant aller jusqu'à la formation des autres salariés de l'emploi occupé.

### Titre 1.5 – Positionnement et évolutions professionnelles

Le titulaire de l'emploi est donc positionné sur la grille unique de classification au regard d'une part du niveau de l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, de l'échelon attribué, correspondant à sa maîtrise de l'emploi.

	Echelon
I	1
	2
	3
	4
II	1
	2
	3
	4
III	1
	2
	3
	4
IV	1
	2
	3
	4
V	1
	2
	3
	4
VI	1
	2
	3
	4



*Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par la fixation de paliers et par la mise en place d'un système de « pesée », faciliter le passage d'un niveau à un autre en fonction des évolutions de l'emploi et d'un échelon à un autre en fonction de la maîtrise de l'emploi par son titulaire.*

*Un diplôme, en tant que tel, ne confère aucun droit de positionnement à un degré de critère classant donné. Le diplôme n'est qu'un des éléments pris en compte pour l'appréciation du degré d'exigences de l'emploi sur le critère classant « technicité », au même titre qu'une formation complémentaire et/ou une expérience spécifique.*

*L'acquisition d'un diplôme, d'une formation complémentaire ou certification spécifique sera prise en compte pour l'appréciation du degré du critère « technicité » et pour l'attribution de l'échelon de maîtrise des compétences requises pour l'emploi occupé, mais ne confère aucun droit à un repositionnement automatique au degré ou échelon supérieur.*

## **Titre 1.6 – Mise en œuvre de la nouvelle classification, suivi et procédure de désaccord**

### **1.6.1 – Calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification**

*L'accord de branche 2021/2 annule et remplace l'accord classification du 24 avril 2007, il annule et remplace l'Annexe 1 de la Convention Collective des Distributeurs Conseils Hors Domicile.*

*Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.*

*Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L.2253-1 du Code du travail, les entreprises de la branche disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche à compter de son entrée en vigueur.*

### **1.6.2 – Suivi de la nouvelle classification**

*Dans les entreprises dotées d'un Comité Social et Economique (CSE), il pourra être mis en place une commission de suivi restreinte au sein du CSE, sur les modalités d'application du présent accord de branche et sur le déploiement de la nouvelle classification conventionnelle dans l'entreprise. Cette commission se réunira au plus tard dans les 6 mois suivant la date d'application de l'accord à l'entreprise et au maximum 2 fois par an.*

*En l'absence de création d'une commission de suivi restreinte, le CSE assurera le suivi des modalités d'application du présent accord de branche et de la nouvelle classification conventionnelle.*

*Dans ces entreprises, la direction réunira la commission de suivi ou le CSE pour présenter l'inventaire des emplois positionnés dans la grille de classification.*

*Le CSE sera en tout état de cause informé et consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.*

### **1.6.3 – Notification et procédure de désaccord**

*Chaque salarié se verra notifier par écrit le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi qu'il occupe, en application des dispositions du présent accord de branche.*

*Dans l'entreprise, les notifications devront intervenir à une même date pour tous les salariés.*

*Le positionnement conventionnel résultant de ce nouvel accord notifié au salarié produira effets au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la notification est intervenue.*

*En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai d'un mois, à compter de la notification qui lui est faite, pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. La direction de l'entreprise disposera d'un délai d'un mois pour répondre à la contestation du salarié sur les raisons objectives du positionnement retenu.*

*Un échange devra être organisé entre le salarié et la direction de l'entreprise ou le service des ressources humaines, sur ce désaccord dans le délai d'un mois à compter de la réponse de l'entreprise adressée au salarié. Le salarié et l'employeur échangeront, dans le cadre d'un entretien et tenteront de trouver un accord sur le positionnement à retenir.*

*En cas de désaccord persistant avec la direction, ce désaccord sera examiné par la commission de suivi restreinte lorsqu'elle existe ou, à défaut, par le CSE dans les entreprises qui en sont dotées. La commission de suivi restreinte ou le CSE, réuni dans un délai de deux mois après les étapes susvisées, étudiera les éventuels litiges et suggèrera, le cas échéant, un ajustement de la position.*

*Dans les entreprises non dotées d'un CSE, tout désaccord persistant avec la direction pourra être porté devant la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche prévue à l'article 1.7 de la convention collective nationale qui rendra un avis sur le positionnement.*

*Le positionnement des salariés en fonction des dispositions du présent accord de branche, le cas échéant après avis de la commission restreinte, du CSE ou de la commission de branche, est du ressort de la responsabilité de l'employeur.*

*La mise en œuvre de la nouvelle classification conventionnelle n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par le présent accord de branche ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales.*

*Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sous réserve du respect des salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou des salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.*

## **Titre 2 – Salaires minima conventionnels**

### **Titre 2.1 – Nouvelle grille des salaires minima conventionnels**

*L'accord de branche 2021/2 crée une nouvelle grille des salaires minima conventionnels, correspondant à la nouvelle classification, qui répertorie, dans un barème, pour chaque niveau et chaque échelon, les salaires minima conventionnels applicables.*

*La nouvelle grille est annexée au présent accord et sera effective dès l'entrée en vigueur de l'accord, soit à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.*

*La nouvelle grille a été arrêtée au regard des dispositions de l'article 8-6 de la Convention Collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel.*

*Ces stipulations de branche, convenues en matière de salaires minima hiérarchiques, prévalent, en application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.*

*La fixation des salaires minima conventionnels par la branche ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.*

### **Titre 2.2 – Précisions sur l'articulation avec les grilles antérieures sur les salaires minima conventionnels**

*Le présent accord de branche emporte révision de l'accord du 24 avril 2007 et des avenants relatifs aux salaires minima conventionnels, notamment de l'Avenant 2019/1 étendu et de l'Avenant 2021/1 en cours d'extension.*

*La nouvelle grille des salaires minima conventionnels créée par le présent accord, remplace les grilles antérieures issues en dernier lieu des avenants précités.*

*Il est néanmoins précisé, ci-après, l'articulation entre ces différentes grilles eu égard au délai accordé aux entreprises pour se conformer à la nouvelle classification conventionnelle.*

*Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, soit à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :*

- Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche et donc pour notifier, aux salariés, leur positionnement en application du nouveau système de classification.*
- A compter de la notification faite au salarié, l'entreprise devra faire application, s'agissant de la rémunération versée au salarié, des salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille prévue par le présent accord.*

- Avant la notification faite au salarié, et donc au plus tard jusqu'au 18-ème mois suivant la date d'application du présent accord, l'entreprise pourra continuer d'appliquer l'ancienne classification, issue de l'accord du 24 avril 2007, et devra faire application de la grille des salaires minima conventionnels correspondante issue de l'Avenant 2021/1.

*Il est ainsi précisé que l'extension du présent accord emporte l'extension de la grille prévue à l'Avenant 2021/1 dans l'hypothèse exceptionnelle où, à cette date, cet avenant n'aurait pas encore fait l'objet d'un arrêté d'extension.*

*Il résulte de ces dispositions qu'à compter de la notification faite aux salariés, et au plus tard à l'issue du délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, toutes les entreprises de la branche devront faire application du nouveau système de classification et de la nouvelle grille de classification issue du présent accord.*

### **Titre 3 – Valorisation du Tutorat**

*Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.*

*Si la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.*

*Pour exercer cette fonction tutorale de façon temporaire, le salarié devra être positionné à minima à l'échelon 4 de niveau de l'emploi préparé par le tuteur ou à un niveau supérieur.*

*Le complément de rémunération précité, versé aux salariés dont les fonctions tutorales ne font pas partie intégrante de leurs missions et qui assurent les fonctions de tuteur de façon temporaire, prendra la forme d'une prime mensuelle fixe, égale à 75 euros bruts par mois pendant la durée du tutorat.*

*Les entreprises peuvent faire le choix de verser le complément de rémunération minimum prévu à l'alinéa précédent selon d'autres modalités, sous réserve que le montant brut versé pendant la durée du tutorat soit au moins égal au montant de la prime mensuelle multiplié par le nombre de mois correspondant à la durée du tutorat.*

*Ces dispositions entrent en vigueur à compter de la date d'effet du présent accord.*

*Pour les tutorats en cours, il est précisé que lorsque les conditions précitées sont réunies, la prime est versée sur les mois postérieurs à l'entrée en vigueur de l'accord.*

## ANNEXES A L'ANNEXE 1

### **ANNEXE : GLOSSAIRE**

**Activité** : C'est un ensemble de tâches, une des attributions confiées à une fonction. Par exemple, approvisionner en produits, exercer un contrôle qualité, livrer un client.

**Catégorie socio-professionnelle** : Ensemble de personnes appartenant à un même statut social dans l'entreprise : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise ; ingénieurs, cadres.

**Classification** : C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

**Compétences** : Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, de qualités, d'aptitudes et de savoir-faire.

**Critères classants** : Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou d'un poste de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification. Exemple : compétence, animation, encadrement, autonomie.

**Echelon** : stade de maîtrise de l'emploi.

**Emploi/fonction** : C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : chauffeur-livreur, responsable clientèle, responsable de services).

**Emploi repère** : Illustration d'un emploi décrit comme étant un regroupement de postes de travail récurrent dans une filière professionnelle.

**Filière professionnelle** : C'est un espace d'évolution professionnelle regroupant plusieurs emplois et compétences qui présentent assez de proximité professionnelle pour être abordés globalement (exemple : agent logistique, technicien).

**Métier** : Ensemble de capacités techniques, manuelles et intellectuelles reconnues nécessaires à l'exercice d'activité(s) : plombier, frigoriste, comptable, etc.

**Niveau** : Repère de classification de l'emploi au regard des compétences et responsabilités.

**Polyvalence** : Fait d'être amené à occuper d'autres missions que celles de son poste habituel.

**Poste de travail** : Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : livreur-, aide chauffeur-livreur).

**Tâche** : C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, saisir des données, porter un fût, trier le courrier.

**ANNEXE : NOUVELLE GRILLE DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

**SALAIRES MINIMA MENSUELS 2021 (en euros)  
Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois**

	Echelon	
<b>I</b>	1	1 594 €
	2	1 604 €
	3	1 624 €
	4	1 639 €
<b>II</b>	1	1 654 €
	2	1 676 €
	3	1 706 €
	4	1 724 €
<b>III</b>	1	1 744 €
	2	1 764 €
	3	1 791 €
	4	1 814 €
<b>IV</b>	1	1 839 €
	2	1 889 €
	3	1 986 €
	4	2 085 €
<b>V</b>	1	2 227 €
	2	2 491 €
	3	2 689 €
	4	2 890 €
<b>VI</b>	1	3 178 €
	2	3 409 €
	3	3 846 €
	4	4 146 €

»

### **Article 3 :**

Le présent accord vise également à apporter des précisions suite à la révision de l'accord du 24 avril 2007 concernant les textes conventionnels renvoyant à ce dernier.

L'article 4.5.2 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2016 relatif au régime de prévoyance renvoie à l'accord du 24 avril 2007 et à la liste des emplois repères pour les bénéficiaires des garanties prévues à l'article « 4.5 Inaptitude à la conduite ou au portage ».

Les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 sont annulées et remplacées par les dispositions prévues à l'article 2 du présent accord, modifiant l'Annexe 1 de la Convention Collective.

Dans ce cadre, il est précisé que pour l'application de l'article 4.5.2 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2016 relatif au régime de prévoyance, les catégories de bénéficiaires visées sont celles prévues au présent accord, à savoir :

- Les titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, correspondant aux emplois repères actualisés suivants : Agent logistique, Livreur, Technicien conseil hors domicile.

### **Article 4 :**

#### **Suivi – Revoyure**

Les organisations signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Il sera fait un pré-bilan dans un délai de 24 à 36 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 5 :**

#### **Modalités de dénonciation et révision**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de

2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent accord fera périodiquement l'objet d'avenants de révision sur les salaires *minima* conventionnels en fonction des résultats des négociations de branche sur les salaires.

L'Annexe « grille des salaires *minima* conventionnels » à l'Annexe 1 de la Convention Collective sera révisée par simple avenant de révision signé à l'issue des négociations de branche sur les salaires.

### **Article 6 :**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, ainsi qu'au secrétariat de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS).

### **Article 7 :**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération Nationale des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.



Fait à Paris, le 14 décembre 2021, en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

**Délégation patronale**

Pour la FNB

**Délégués des salariés**

Pour la FGA-CFDT  
Nom du signataire :

Pour la CFE-CGC Agro  
Nom du signataire :

Pour la CFTC CSFV  
Nom du signataire :