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

AVENANT N° 86 DU 17 JUIN 2022

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Préambule

Réunisles 24 mai et 9 juin en présentiel et le 17 juin en visioconférence, conformément à l'engagement figurant à l'article 4 de l'avenant n° 83 du 8 avril 2022 de poursuivre la discussion relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques dès l'entrée en vigueur de la réévaluation du SMIC alors attendue, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation automatique du SMIC à effet du 1er mai 2022, ayant porté son taux horaire à 10,85 € bruts, soit 1 645 € mensuels bruts pour 35 heures hebdomadaires de travail effectif et 19 750 € pour une année.

Au regard de la situation de hausse des prix et de ses impacts pour les salariés directement concernés par les minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux signataires décident d'une révision de la grille allant au-delà de la stricte mise en œuvre du SMIC horaire, concernant également les niveaux de classification situés au-delà de celui-ci, en anticipation des mesures qui seront être prises ultérieurement. Si l'absence de visibilité sur la situation économique ne permet pas de maintenir les écarts préexistants entre les niveaux dans le cadre de la grille intermédiaire résultant du présent accord, ils se fixent pour objectif commun de retrouver ces écarts dans le cadre de la négociation des minima au titre de l'année 2023. Ils rappellent par ailleurs que le dialogue social dans le cadre de la convention collective de branche a permis de garantir aux salariés, dès le premier niveau de classification et pour une durée hebdomadaire de travail effectif, une rémunération annuelle brute supérieure de plus de 2 700 € au SMIC.

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 dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant 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 toutefois 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.

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)*	**10,88 €**	**1 650,17 €**	**1 732,64 €**	**22 524 €**
(1 A - 6 premiers mois)	*10,86 €*	*1 647,14 €*	*1 729,46 €*	*22 483 €*
Niveau 2 *(2 B - après 6 mois)*	**10,98 €**	**1 665,34 €**	**1 748,57 €**	**22 731 €**
(2 A - 6 premiers mois)	*10,91 €*	*1 654,72 €*	*1 737,42 €*	*22 586 €*
Niveau 3 *(3 B - après 12 mois)*	**11,10 €**	**1 683,54 €**	**1 767,68 €**	**22 980 €**
(3 A - 12 premiers mois)	*10,98 €*	*1 665,34 €*	*1 748,57 €*	*22 731 €*
Niveau 4 *(4 B - après 24 mois)*	**11,71 €**	**1 776,06 €**	**1 864,82 €**	**24 243 €**
(4 A - 24 premiers mois)	*11,10 €*	*1 683,54 €*	*1 767,68 €*	*22 980 €*
Niveau 5	**12,245 €**	**1 857,23 €**	**1 950,05 €**	**25 351 €**
Niveau 6	**12,951 €**	**1 964,26 €**	**2 062,43 €**	**26 812 €**
Niveau 7	**16,803 €**	**2 548,57 €**	**2 675,94 €**	**34 787 €**
Niveau 8	**22,585 €**	**3 425,41 €**	**3 596,60 €**	**46 756 €**
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 :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	36 230 €	37 565 €
8	48 630 €	50 500 €

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 – 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.

ARTICLE5- 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.

ARTICLE6- 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 7– 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 17 juin 2022

FEDERATION DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12 rue Euler, 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