

**AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2022 RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES GARANTIES
DES SALARIES DES GRANDS MAGASINS ET DES MAGASINS POPULAIRES
IDCC 2156**

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minima garanties.

A l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000

Article 2 - Rémunérations minimales garanties

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Niveau	Echelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 679 €	20 987 €
	2	1 680 €	20 996 €
II	1	1 684 €	21 054 €
	2	1 696 €	21 199 €
III	1	1 708 €	21 344 €
	2	1 713 €	21 417 €
IV	1	1 742 €	21 780 €
	2	1 800 €	22 506 €
Agents de maîtrise			
V		1 951 €	24 394 €
Cadres			
VI		2 346 €	31 067 €
VII		3 043 €	40 294 €
VIII		4 008 €	53 059 €

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et / ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 - Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui stipule :

« Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1er échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article ».

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Article 4 - Définition des salaires minima hiérarchiques

Conformément à la décision du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la convention collective.

Article 5 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 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 ». Elles rappellent 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 raison objective pouvant les justifier.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Application

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4^{ème} trimestre 2022 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du SMIC, dans le mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Article 8 - Dépôt et extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 20 septembre 2022

Pour l'Union du Grand Commerce de Centre Ville (UCV) 13, rue La Fayette - 75009 Paris	
Pour la Fédération des Services CFDT Tour Essor 14, rue Scandicci - 93508 Pantin	
Pour la Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services - CGC Cadres 9, rue de Rocroy -75010 Paris	