

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 45 DU 19 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350394M
IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Réunis les 3 octobre, 29 novembre et 19 décembre 2012 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013, les partenaires sociaux ont examiné les données économiques et sociales de l'année 2011 relatives à la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les données issues du rapport annuel de branche produit par l'observatoire prospectif du commerce, comme celles issues de l'INSEE, permettent d'inscrire la négociation annuelle dans la situation économique et sociale ; les données disponibles montrent pour la première fois une diminution des effectifs salariés de la branche en 2011, dans un contexte économique défavorable, se traduisant par plusieurs années successives de diminution en volume de la consommation alimentaire, entraînant pour les entreprises un revenu inférieur en 2012 à son niveau de l'année 2007.

Dans ce contexte, soucieux de réévaluer l'ensemble des minima conventionnels et de maintenir le premier niveau de revenu (salaire minimum mensuel garanti) au sein de la branche au-delà du Smic, les parties signataires conviennent de la grille de salaires minima ci-après. Il est d'ores et déjà convenu d'étudier en 2013 toute possibilité permettant de retrouver un écart entre les niveaux de rémunération.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 2

Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE 5 %	SMMG ⁽¹⁾
IA (6 premiers mois)	9,43	1 430,25	71,48	1 501,73
IB (après 6 mois)	9,46	1 434,80	71,71	1 506,51

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE 5 %	SMMG ⁽¹⁾
IIA (6 premiers mois)	9,44	1 431,76	71,56	1 503,32
IIB (après 6 mois)	9,52	1 443,90	72,16	1 516,06
IIIA (12 premiers mois)	9,53	1 445,42	72,24	1 517,65
IIIB (après 12 mois)	9,66	1 465,13	73,22	1 538,36
IVA (24 premiers mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
IVB (après 24 mois)	10,24	1 553,10	77,62	1 630,72
V	10,87	1 648,65	82,39	1 731,05
VI	11,49	1 742,69	87,09	1 829,78
VII	14,98	2 272,02	113,55	2 385,57
VIII	20,14	3 054,63	152,66	3 207,30
IX	Dirigeants			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.				

Article 3

Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel garanti
VII	32 200
VIII	43 290

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

Egalité professionnelle

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, et afin notamment de déterminer la part de chaque facteur (en particulier la moindre féminisation des métiers les plus en tension, tels que les bouchers, ou la moindre féminisation de l'encadrement) dans les inégalités de rémunération moyenne entre hommes et femmes, les parties signataires conviennent de la réalisation en 2013, par l'observatoire prospectif du commerce, d'un bilan des parcours professionnels au sein de la branche, qui devra permettre d'identifier et d'analyser les causes des différences de rémunération et de promotion professionnelle entre hommes et femmes au sein de la branche professionnelle. Les partenaires sociaux, sur la base de ces résultats, se rencontreront afin de déterminer les actions les plus pertinentes à mettre en place pour supprimer les écarts de rémunération correspondants.

Article 5

Engagements relatifs au travail habituel du dimanche et au régime de prévoyance des non-cadres

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'ouverture à la signature des projets d'avenants n° 45 *bis* et n° 45 *ter*, chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord conservant toute latitude quant à leur signature.

Article 6

Entrée en vigueur

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} avril 2013.

Article 7

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations 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.

Article 8

Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FS CFDT.