

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 78 DU 19 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 2019

NOR : *ASET1951403M*
IDCC : *2216*

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Réunis les 12 juin, 4 juillet et 19 septembre 2019 dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des conséquences des exclusions prononcées par l'administration dans le cadre de l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels.

Ils regrettent en premier lieu le délai mis par l'administration pour procéder à cette extension, sollicitée au mois de juillet 2018 et prononcée au mois de juin 2019, alors que les accords de salaires relèvent de la procédure dite « accélérée » et que l'avenant n° 68 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 partenaires sociaux rappellent que les accords de branche en matière de salaires minima ont pour objet d'assurer des salaires supérieurs au Smic aux salariés ne relevant pas d'un accord d'entreprise en la matière, quelles qu'en soient les raisons (absence de représentation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation...). Dans le contexte de défiance d'une fraction de la population à l'égard des pouvoirs publics, un délai de 1 an dans l'extension d'un accord de salaires ne peut qu'être perçu, par les personnes auxquelles cet accord devait apporter un gain de pouvoir d'achat, comme un désintérêt vis-à-vis de leur situation.

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 partenaires sociaux à la représentativité démontrée et publiée, dans le cadre de mandat confié à leur organisation professionnelle par les employeurs, et à leurs organisations syndicales par les salariés.

Dans l'attente d'une 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 maintenir à tous les salariés une rémunération permettant aux entreprises de la branche de conserver une attractivité sur le marché de l'emploi, en particulier dans le contexte de forte mutation économique que traverse le secteur et, dans le même temps, de forte tension sur certains emplois. Ils constatent par ailleurs l'absence totale d'évolution des règles en matière d'égalité des conditions de concurrence entre le commerce physique et le commerce en ligne, ce qui reste une préoccupation majeure, notamment au regard des conséquences de cette situation sur l'emploi, et spécialement à l'égard de l'intégration dans le monde du travail des jeunes n'ayant pas acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

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 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 accord 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 convention collective nationale, 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.

Article 2

Barème des salaires minima hiérarchiques 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 convention collective nationale et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Salaire minimum mensuel garanti

(En euros.)

NIVEAU		TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL minimum garanti ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL minimum garanti 12 mois ^{(1) (2) (3)}
1	(1 B – après 6 mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
	(1 A – 6 premiers mois)	10,04	1 522,77	1 598,87	20 785
2	(2 B – après 6 mois)	10,13	1 536,42	1 613,20	20 972
	(2 A – 6 premiers mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806

NIVEAU		TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL minimum garanti ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL minimum garanti 12 mois ^{(1) (2) (3)}
3	(3 B – après 12 mois)	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	(3 A – 12 premiers mois)	10,14	1 537,93	1 614,80	20 992
4	(4 B – après 24 mois)	10,83	1 642,59	1 724,68	22 421
	(4 A – 24 premiers mois)	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
5		11,46	1 738,14	1 825,01	23 725
6		12,12	1 838,24	1 930,11	25 091
7		15,78	2 393,35	2 512,97	32 669
8		21,22	3 218,44	3 379,29	43 931
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 3.6.3 de la convention collective nationale ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

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 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 :

Salaire minimum annuel garanti

(En euros.)

NIVEAU	AU TITRE DES 36 PREMIERS MOIS en forfait jours dans le niveau	APRÈS 36 MOIS
7	33 945	35 185
8	45 630	47 355

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

Égalité 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.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} 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 3 ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 7

Publicité

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.

Article 8

Extension

Les parties 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 19 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)