

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

**Accord du 11 avril 2022**  
relatif à la grille des minima salariaux

NOR : ASET2250823M

IDCC : 1505

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FECF ;**  
**SYNADIS BIO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**  
**FGTA FO ;**  
**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, le 14 février, le 21 mars et le 11 avril 2022 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, dans un contexte de situation économique marquée par les suites de la crise sanitaire Covid-19 et plus récemment par la situation internationale.

Au-delà, de l'accord paritaire intervenu sur la grille des salaires à suivre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche prennent l'engagement d'ouvrir des négociations avant la fin de l'année 2022 sur des dispositifs qui peuvent avoir un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés, et notamment : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des dispositifs d'intéressement de participation créés par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

En outre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche conviennent de revoir la grille des classifications, afin

de valoriser les emplois clés des métiers de la branche après révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois.

Enfin, et compte tenu de la visibilité réduite, tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et à l'incertitude quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima conventionnels prenant en compte les évolutions du taux horaire du Smic d'ores et déjà intervenues à la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du Smic.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n° 2 à l'avenant n° 138 du 15 avril 2021.

## Article 1<sup>er</sup> | Grille de salaires

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire 2022 | Salaire mensuel 2022 |
|--------|-------------------|----------------------|
| E1     | 10,85             | 1 645,62             |
| E2     | 11,11             | 1 685,05             |
| E3     | 11,14             | 1 689,60             |
| E4     | 11,44             | 1 735,10             |
| E5     | 11,45             | 1 736,62             |
| E6     | 11,80             | 1 789,71             |
| E7     | 11,89             | 1 803,96             |
| AM1    | 14,94             | 2 265,95             |
| AM2    | 15,19             | 2 304,45             |
| C1     | 18,74             | 2 842,30             |
| C2     | 20,76             | 3 147,96             |

## Article 2 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

### **Article 3 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 5 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 6 | Suivi de l'accord**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

### **Article 7 | Révision. Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

### **Article 8 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Article 9 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 11 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)