

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 88 du 7 avril 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350624M

IDCC : 2216

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

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Réunis les 23 février et 31 mars 2023 (réunions en présentiel avec possibilité de participation en visioconférence) ainsi que le 7 avril (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2023, à l'examen des données issues du rapport annuel de branche 2022 et des données économiques de l'année 2022.

Le contexte d'inflation qui s'est imposé en 2022 a conduit à trois augmentations du Smic au cours de l'année, avec la conclusion de deux accords relatifs aux salaires minima : l'avenant n° 84 du 8 avril 2022, au titre de la négociation annuelle 2022, puis l'avenant n° 86 du 17 juin 2022, faisant suite à la réévaluation automatique du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022. Une négociation supplémentaire, consécutive à une nouvelle augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022, s'est tenue à partir de la rentrée 2022 ; elle n'a pas donné lieu à la conclusion d'un troisième accord.

Les partenaires sociaux constatent la bonne tenue de l'emploi salarié dans la branche, en progression en 2021, en dépassant 660 000 emplois en équivalent temps complet – avec notamment une progression de l'alternance, en particulier pour les premiers niveaux de qualification. Toutefois, le ralentissement des ventes en volume et la répartition des achats des consommateurs constituent début 2023 des facteurs d'inquiétude pour le commerce. Cette inquiétude est accentuée par des législations défavorables faisant suite au lobbying des grands industriels non-alimentaires internationaux auprès des parlementaires (loi du 30 mars 2023) ; les

partenaires sociaux rappellent que la branche est fortement intégratrice en particulier de jeunes travailleurs sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, et appellent les pouvoirs publics à respecter les équilibres du secteur, afin de préserver ce rôle essentiel, facteur de cohésion sociale dans les territoires.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche, en particulier à ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise, des salaires minima assurant au moins le maintien de leur pouvoir d'achat, les partenaires sociaux signataires conviennent de fixer ceux-ci aux montants ci-après, débutant annuellement pour le niveau 1 près de 2 900 € bruts au-delà de l'application du Smic annoncé pour le 1<sup>er</sup> mai 2023. Les parties examineront à partir du mois de juin 2023 la possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, cela 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.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective nationale et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

## **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 CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

*(Voir page suivante.)*

## Grille des salaires minima conventionnels hiérarchiques – salariés en décompte horaire

Niveau	Taux horaire	Salaires mensuel (151,67 heures)	Salaires mensuel minimum garanti <sup>[1]</sup>	Salaires annuel minimum garanti 12 mois <sup>[1][2][3]</sup>
Niveau 1 (1 B – après 6 mois) (1 A – 6 premiers mois)	11,52 € 11,52 €	1 747,24 € 1 747,24 €	1 834,56 € 1 834,56 €	23 849 € 23 849 €
Niveau 2 (2 B – après 6 mois) (2 A – 6 premiers mois)	11,53 € 11,52 €	1 748,76 € 1 747,24 €	1 836,15 € 1 834,56 €	23 870 € 23 849 €
Niveau 3 (3 B – après 12 mois) (3 A – 12 premiers mois)	11,54 € 11,53 €	1 750,27 € 1 748,76 €	1 837,75 € 1 836,15 €	23 891 € 23 870 €
Niveau 4 (4 B – après 24 mois) (4 A – 24 premiers mois)	12,18 € 11,55 €	1 847,34 € 1 751,79 €	1 939,67 € 1 839,34 €	25 216 € 23 911 €
Niveau 5	12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6	13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €
Niveau 7	17,652 €	2 677,28 €	2 811,08 €	36 544 €
Niveau 8	23,725 €	3 598,37 €	3 778,21 €	49 117 €
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 :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	38 055 €	39 460 €
8	51 080 €	53 045 €

### 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 échancier. 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 » dans 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<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), 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 | Publicité. 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](mailto: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 7 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)