

## Avenant n° 82 du 30 juin 2021

*(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel)*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération du Commerce et de la Distribution.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agro-Alimentaire CFE-CGC ;  
Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente» ;  
Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.

### **Préambule**

*Réunis les 14 avril, 20 mai, ainsi que les 18 et 30 juin 2021 en 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 2021, à l'examen des données sociales issues du rapport annuel de branche 2020 et des données économiques de l'année 2020. Dans un contexte marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire covid-19, dans laquelle la profession dans son ensemble a fait face aux défis d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la population, ils déplorent, s'agissant spécifiquement de la négociation de branche, la volonté de l'administration du travail de réduire leurs droits à déterminer les salaires minima hiérarchiques sur la base du mandat qui leur est confié. Dans l'attente de la position du Conseil d'État quant aux prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima hiérarchiques de la branche; ils conviennent en particulier de porter l'écart avec le SMIC à plus de*

*2 600 € bruts annuels pour les premiers niveaux de rémunération et, conformément aux orientations rappelées dans le cadre de l'avenant n°80, de redonner plus de perspectives d'évolution au sein des employés et agents de maîtrise.*

*Il est en conséquence décidé de ce qui suit :*

### **ARTICLE 1- 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 à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci 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.

**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 :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois <sup>(1) (2) (3)</sup>
<b>Niveau 1 (1 B - après 6 mois)</b>	<b>10,27 €</b>	<b>1 557,65 €</b>	<b>1 635,50 €</b>	<b>21 261 €</b>
(1 A - 6 premiers mois)	10,26 €	1 556,13 €	1 633,91 €	21 241 €
<b>Niveau 2 (2 B - après 6 mois)</b>	<b>10,36 €</b>	<b>1 571,30 €</b>	<b>1 649,83 €</b>	<b>21 448 €</b>
(2 A - 6 premiers mois)	10,32 €	1 565,23 €	1 643,46 €	21 365 €
<b>Niveau 3 (3 B - après 12 mois)</b>	<b>10,50 €</b>	<b>1 592,54 €</b>	<b>1 672,13 €</b>	<b>21 738 €</b>
(3 A - 12 premiers mois)	10,37 €	1 572,82 €	1 651,42 €	21 468 €
<b>Niveau 4 (4 B - après 24 mois)</b>	<b>11,12 €</b>	<b>1 686,57 €</b>	<b>1 770,86 €</b>	<b>23 021 €</b>
(4 A - 24 premiers mois)	10,52 €	1 595,57 €	1 675,31 €	21 779 €
<b>Niveau 5</b>	<b>11,748 €</b>	<b>1 781,82 €</b>	<b>1 870,87 €</b>	<b>24 321 €</b>
<b>Niveau 6</b>	<b>12,425 €</b>	<b>1 884,50 €</b>	<b>1 978,68 €</b>	<b>25 723 €</b>
<b>Niveau 7</b>	<b>16,137 €</b>	<b>2 447,50 €</b>	<b>2 569,82 €</b>	<b>33 408 €</b>
<b>Niveau 8</b>	<b>21,689 €</b>	<b>3 289,57 €</b>	<b>3 453,97 €</b>	<b>44 902 €</b>
<b>Niveau 9</b>	<i>Hors grille</i>			

(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	34 720,00€	36000,00€
8	46 600,00 €	48 400,00 €

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 -IMPACT DE LA CRISE COVID-19 SUR DIVERSES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle; d'autre part, les arrêts de travail dits «dérogoires» prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire « Covid-19 » (garde d'enfants, conjoint vulnérable,...) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

#### **4-1. Prime annuelle (article 3-6 de la CCN) 2021**

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2021, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12<sup>ème</sup> du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle ;
- Les arrêts de travail dits « dérogoires » indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3-6-3 f.

#### **4-2. Calcul des congés payés (article 7.1 de la CCN) acquis en 2021**

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2021, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante;
- Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme « absences pour maladie » pour l'application de l'article 7-1.1 relatif au calcul des congés payés.

#### **ARTICLE 5- 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 » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

#### **ARTICLE 6 - 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 7 - ENTRÉE EN VIGUEUR- DURÉE**

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

#### **ARTICLE 8- 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.