

Brochure n° 3044

Convention collective nationale

IDCC : 573. – **COMMERCE DE GROS**

AVENANT DU 13 AVRIL 2006
À L'ACCORD DU 5 MAI 1992 RELATIF AUX SALAIRES
ET À L'ACCORD RTT DU 14 DÉCEMBRE 2001

NOR : *ASET0650927M*

IDCC : 573

PRÉAMBULE

Les dispositions de la convention collective et des accords qui ont suivi constituent un tout, l'ensemble ayant été conçu et mis en œuvre dans un souci permanent d'équilibre en respectant les exigences et le contexte des différentes époques de leur création ou de leur révision. Il convient de rappeler le caractère fondamental de ces dispositions et la nécessité d'en préserver l'équilibre.

Il a semblé toutefois indispensable d'aménager la structure de rémunération conventionnelle vers plus de lisibilité, plus de souplesse, plus de progressivité et ce afin de mieux valoriser le développement des compétences et les performances des salariés.

Par ailleurs en matière d'aménagement du temps de travail, il s'agit de définir les notions relatives au contingent d'heures supplémentaires pour le secteur alimentaire et aux forfaits en jours afin d'adapter celles-ci aux nouveaux textes législatifs et réglementaires parus ces dernières années sur ces mêmes thèmes.

Enfin, il s'agit de fixer les conditions de mise en œuvre d'une nouvelle garantie d'ancienneté, pour le secteur non-alimentaire, sur une base annuelle de rémunération.

Article 1^{er}

La grille des salaires conventionnels est un minima de référence propre à notre profession. Il s'agit également de tenir compte des évolutions du SMIC, base légale de référence, sur laquelle s'appuient les entreprises. La

grille de salaires doit aussi être progressive et conserver toute la souplesse nécessaire à la prise en compte des données économiques et sociales de chaque époque.

L'objet des présentes dispositions vise à créer un nouveau mécanisme de construction de la grille conventionnelle évolutif, souple et simple.

L'objectif est donc de :

- définir de nouveaux mécanismes de détermination de valeurs de la grille par la renégociation du titre III de l'accord du 5 mai 1992 ;
- conclure une nouvelle grille des minima conventionnels pour l'année 2006.

Les dispositions contenues dans le « Titre III. – Grille de salaires mensuels » de l'accord de classifications du 5 mai 1992 intégré à la convention collective des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

« Titre III nouveau. – Grille de salaires mensuels :

La grille de salaires est progressive et pour conserver une certaine souplesse nécessaire à la prise en compte de données économiques telles que la valeur du SMIC, elle n'est pas articulée rigidement.

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, elle comporte une échelle de 18 positions (6 niveaux de I à VI avec 3 échelons par niveau).

Pour les cadres, elle comporte 10 positions (4 niveaux de VII à X avec 3 échelons pour les niveaux VII et VIII et de 2 échelons pour les niveaux IX et X).

La progression est fixée de la manière suivante :

- du niveau I à IV inclus : + 0,60 % entre chaque échelon ;
- du niveau V à VI inclus : + 3,75 % entre chaque échelon ;
- du niveau VI-3 au niveau VII-1 : + 5 % entre les niveaux ;
- au niveau VII : + 5 % entre chaque échelon ;
- au niveau VIII : + 10 % entre chaque échelon ;
- du niveau VIII-3 au niveau IX-1 : + 10 % entre les niveaux ;
- du niveau IX-1 au niveau IX-2 : + 10 % entre les échelons ;
- du niveau IX-2 au niveau X-1 : + 15 % entre les niveaux ;
- du niveau X-1 au niveau X-2 : + 20 % entre les échelons.

Le salaire conventionnel de base se négocie :

- au niveau I échelon 1 pour les niveaux I à IV ;
- au niveau V échelon 1 pour les niveaux V à VII ;
- au niveau VIII échelon 1 pour les niveaux VIII à X ;

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau IV échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,068.

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau VII échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,483.

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau X échelon 2, l'amplitude est fixée à un minimum de 3,305.

Les salaires conventionnels de base des niveaux I échelon 1, V échelons 1 et VIII échelon 1 se négocient chaque année.

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit. »

**Grille des minima conventionnels
pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} avril 2006**

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Pour l'année 2006, le minimum conventionnel pour les niveaux VIII échelon 1 à X échelon 2 s'apprécie *pro rata temporis* à compter du 1^{er} avril 2006.

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA employés au 01-04-2006	MINIMA techniciens au 01-04-2006	MINIMA agent de maîtrise au 01-04-2006	MINIMA cadres au 01-04-2006
I	1	1 222,00			
	2	1 229,33			
	3	1 236,71			
II	1	1 244,13			
	2	1 251,59			
	3	1 259,10			
III	1	1 266,66			
	2	1 274,26			
	3	1 281,90			
IV	1	1 289,59			
	2	1 297,33			
	3	1 305,12			
V	1	1 350,00	1 350,00		
	2	1 400,63	1 400,63		
	3	1 453,15	1 453,15		
VI	1	1 507,64	1 507,64	1 564,18	
	2	1 564,18	1 564,18	1 622,83	
	3	1 622,83	1 622,83		

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA employés au 01-04-2006	MINIMA techniciens au 01-04-2006	MINIMA agent de maîtrise au 01-04-2006	MINIMA cadres au 01-04-2006
VII	1				1 703,97
	2				1 789,17
	3				1 878,63
VIII	1				2 350,00
	2				2 585,00
	3				2 843,50
IX	1				3 127,85
	2				3 440,63
X	1				3 956,73
	2				4 748,08

Article 2

Les aménagements relatifs au temps de travail résident en 2 points principaux :

Pour le secteur alimentaire : une augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Les entreprises du commerce de gros alimentaire doivent, en effet, être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Ces facteurs nécessitent, pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une augmentation du contingent d'heures supplémentaires tout en fixant les conditions de mise en œuvre. Ces adaptations conventionnelles apporteront plus de souplesse, répondront aux contraintes inhérentes à ces activités et faciliteront le maintien de l'emploi.

Pour tous les secteurs : une réécriture de la définition des salariés concernés par les forfaits annuels en jours afin d'être en conformité avec les derniers textes législatifs et réglementaires en vigueur sur ce thème (notamment loi Fillon du 17 janvier 2003 et loi en faveur des PME du 2 août 2005).

Les dispositions contenues dans l'article 1.7 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

« Article 1.7 nouveau. – Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Pour le secteur alimentaire, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 180 heures. Par ailleurs, ce secteur, afin de mieux maîtriser les contraintes liées au caractère périssable des produits et au service de proximité assuré de manière spécifique par ses entreprises, pourra, à titre exceptionnel pour répondre à des événements imprévisibles, non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, dépasser de 10 % le contingent d'heures supplémentaires fixé et ce toujours dans le respect des durées maximales de travail prévues par le présent accord.

Pour le secteur non alimentaire, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux déléguées du personnel. »

Les dispositions contenues dans le « A. – Salariés concernés » de l'article 2.3.2. « Convention de forfait annuelle en jours » de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

« A nouveau. – Salariés concernés :

Salariés cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce sont les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auxquels ils sont affectés.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif. »

Le « B. – Modalités » de l'article 2.3.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 est inchangé.

Article 3

Les salariés relevant de la CCN des commerces de gros n° 3044 du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté.

Cette garantie d'ancienneté valorise le temps passé au travail et ce que celui-ci entraîne implicitement comme progrès. Elle ne valorise pas l'expérience acquise par les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les dispositions contenues dans le « A. – Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) » du titre IV « Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) » de l'accord de classification du 5 mai 1992, sont annulées et remplacées par :

« A nouveau. – Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) :

Les salariés du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de :

- 5 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 13 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 17 % après 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail.

Cette garantie s'applique à chaque salarié en fonction de son niveau et de son échelon *pro rata temporis* en cas de changement.

Cette garantie est également calculée *pro rata temporis* en cas de départ de l'entreprise en cours d'année ou d'absence non assimilée à un temps de travail au sens du code du travail.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté sont :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaires prévues par la CCN des commerces de gros 3044 ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les primes de type 13^e mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base.

Pendant une période transitoire allant de la date d'extension du présent accord jusqu'au 31 décembre 2007, les salariés se verront appliquer les majorations annuelles les plus favorables entre l'ancien système défini

en 1992 (+ 3 %, + 6 %, + 9 %, + 12 %, + 15 %) et les nouvelles majorations convenues (+ 5 %, + 9 %, + 13 % + 17 %) au regard du changement de la périodicité des seuils d'ancienneté. »

Le « B. – Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) » est inchangé.

Article 4

Les 3 thèmes (salaires, temps de travail et ancienneté) de cet accord sont considérés comme indissociables par les signataires. Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause notamment par des exclusions lors de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Article 5

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 6

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;
- Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;
- Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
- Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDI-GEL) ;
- Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;
- Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;
- Fédération nationale de la décoration (FND) ;
- Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;
- Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;
- Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeaux et luminaires (VCI) ;
Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;
Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;
Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;
Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;
Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.