

Brochure n° 3082

**Convention collective nationale**

IDCC : 2156. – **GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES**

---

**ACCORD DU 10 JUILLET 2009**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

NOR : *ASET0950849M*

IDCC : *2156*

---

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires rappellent que les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Ils constatent que l'annexe relative à la classification professionnelle du 31 mars 2008 définit une nouvelle grille de classification dans la branche et permet ainsi la fixation de garanties minimales de rémunération par niveau de qualification professionnelle.

Ils observent également que le dispositif de prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail, prévu à l'article 14.2 de la convention collective nationale du 30 juin 2000, ne peut exister sans fixation de garanties minimales de rémunération.

En conséquence, ils conviennent des dispositions suivantes qui complètent les dispositions de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

## Article 2

### *Rémunérations minimales garanties*

Dans le but de faciliter la compréhension du système de rémunération par les salariés, des rémunérations minimales mensuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification des grands magasins et magasins populaires.

Des rémunérations minimales annuelles garanties sont en outre maintenues pour les niveaux Cadres.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14.1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

#### Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

##### *Employés, agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	RMG MENSUEL échelon 1	RMG MENSUEL échelon 2
Employé		
I	1 337,70	1 338,00
II	1 339,00	1 340,00
III	1 360,00	1 380,00
IV	1 410,00	1 490,00
Maîtrise		
V	1 600,00	

##### *Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	RMG MENSUEL échelon 1	RMG ANNUEL échelon 2
Cadre		
VI	1 900	24 700
VII	2 500	32 500
VIII	3 320	43 200

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de millièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

#### Dispositions transitoires

Le barème des niveaux Employés III et IV est applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les partenaires sociaux de la branche seront cependant attentifs à la progressivité du barème des rémunérations minimales garanties des niveaux Employés de la grille de classification.

Un délai d'adaptation maximum de 2 ans est prévu pour l'application du barème du niveau Maîtrise dans les entreprises du secteur des magasins populaires et dans celles du secteur des grands magasins qui n'auraient pas encore mis en place ce statut, en raison de l'existence antérieure de 2 grilles de classification professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche rechercheront lors des négociations annuelles sur les salaires, notamment au cours du premier trimestre 2010, si les conditions peuvent être réunies pour réduire ce délai d'adaptation.

Dans le même temps, ils examineront le barème des niveaux Maîtrise et Cadres de la grille de classification dans la perspective de leur révision à la hausse.

### Article 3

#### *Niveau des majorations de salaire à l'expérience*

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14.2 de la convention collective, ne sont pas inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration.

### Article 4

#### *Application, révision, extension*

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt et, au plus tard, le lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-26 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir à nouveau pour ouvrir des négociations sur les salaires avant la fin du mois de janvier 2010.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant l'accord.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet de modification, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Fait à Paris, le 10 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UCV.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT.