

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Avenant n° 8 du 19 novembre 2024**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450983M

IDCC : 3237

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

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP ;**

**Saveurs Commerce,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FS CFTD ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte national marqué par une conjoncture économique et politique difficile, l'incertitude des mesures sociales et fiscales générant une diminution de la consommation notamment de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en anticipant la négociation salariale 2025.

À cet effet, elles se sont réunies le 19 novembre 2024 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations prenant en considération la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> novembre 2024 et ont procédé à une revalorisation des minima conventionnels de la branche, dont la dernière est intervenue en mai 2024 avec la conclusion de l'avenant n° 7 du 25 mars 2024.

Face aux incertitudes liées au contexte politique, économique et social, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes écueils.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :

- l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimum conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Conscientes de l’utilité de renforcer cet accompagnement et du besoin d’améliorer l’attractivité des métiers de la branche, les organisations professionnelles s’engagent à poursuivre la réflexion sur le partage de la valeur. Dans cet objectif et dans le prolongement des négociations en cours sur la participation et la mise en place d’un PEI et PERECOI de branche, elles présenteront, en 2025, des orientations aux organisations syndicales de salariés représentatives, sur la mise en place d’un dispositif d’intéressement.

## Article 1<sup>er</sup> | ***Salaires minima conventionnels mensuels***

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, passage automatique au niveau E2 [art. 53.2 CCN])	1 817,53	11,98
E2	1 836,07	12,11
E3	1 856,17	12,24
E4	1 883,99	12,42
E5	1 911,80	12,61
E6	1 933,44	12,75
E7	1 987,54	13,10
AM1	2 415,64	15,93
AM2	2 488,28	16,41
C1	3 016,85	19,89
C2	3 384,68	22,32

(Voir page suivante.)

## Article 2 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 722 €	40 760 €
C2	45 855 €	50 950 €

## Article 3 | Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment 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.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
- 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 ;
- le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

#### **Article 4 | Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations**

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

#### **Article 5 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 7 du 25 mars 2024 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

#### **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche 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 7 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### **Article 8 | Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

#### **Article 9 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 10 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant 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 11 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 19 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)