

**Avenant n° 95 du 4 avril 2025**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550531M

IDCC : 2216

---

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

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Réunis les 14 février, 21 mars (réunions en présentiel) et 4 avril 2025 (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2025, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée, lesquelles confirment une situation globalement fragilisée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima, au sortir d'une période d'inflation significativement plus élevée qu'au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, ils ont pu conclure chaque année des accords de salaire, réalisant sur l'ensemble de la période une progression des minima supérieure à celle des prix pour l'ensemble des niveaux employés, agents de maîtrise et cadres. La négociation a ainsi pu jouer pleinement son rôle au bénéfice des salariés de la branche et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 3 000 € annuels bruts au-delà de l'application du Smic en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant***

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire en son sein.

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 convention nationale collective, ceci ne peut 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, 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 à celles du titre IV.

## **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.)*

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti <sup>(1)</sup>	Salaire annuel minimum garanti 12 mois <sup>(1)(2)(3)</sup>
Niveau 1	(1 B – après 4 mois)	11,90 €	1 804,87 €	1 895,08 €	24 636 €
	(1 A – période d’accueil)	11,89 €	1 803,36 €	1 893,48 €	24 615 €
Niveau 2	(2 B – après 6 mois, ou 3 mois si promotion interne depuis 1B)	12,00 €	1 820,04 €	1 911,00 €	24 843 €
	(2 A – période d’accueil)	11,91 €	1 806,39 €	1 896,67 €	24 657 €
Niveau 3	(3 B – après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2 B)	12,12 €	1 838,24 €	1 930,11 €	25 091 €
	(3 A – période d’accueil)	12,01 €	1 821,56 €	1 912,59 €	24 864 €
Niveau 4	(4 B – après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3 B)	12,76 €	1 935,31 €	2 032,03 €	26 416 €
	(4 A – période d’accueil)	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 5		13,461 €	2 041,63 €	2 143,66 €	27 868 €
Niveau 6		14,229 €	2 158,11 €	2 265,97 €	29 458 €
Niveau 7		18,471 €	2 801,50 €	2 941,51 €	38 240 €
Niveau 8		24,825 €	3 765,21 €	3 953,38 €	51 394 €
Niveau 9		Hors grille			
<sup>[1]</sup> Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.					
<sup>[2]</sup> Pour les 12 mois suivant l’entrée en vigueur de l’accord.					
<sup>[3]</sup> 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	39 800 €	41 340 €
8	53 515 €	55 560 €

### 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 en analyser les causes. Si 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 convention collective nationale 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, bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, 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 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 4 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)