

Chapitre XIII. SALAIRES MINIMA – PRIME D'ANCIENNETÉ

Le chapitre XIII a été révisé par l'[avenant n° 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective](#), étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023 (*Journal officiel* du 11 février 2023). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2023.

- [Article 1 – Salaires minima](#)
- [Article 2 – Prime d'ancienneté](#)

Modifié par avenant du 6 octobre 2022.

Article 1. Salaires minima

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Le niveau I est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Les organisations liées par les dispositions de la présente convention collective nationale se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et examiner entre autres les données économiques et sociales des secteurs couverts par la branche. Les négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau I sera versée au salarié, niveaux I à VI, à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé parental d'éducation n'est prise en compte que pour moitié.

Commentaire : La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18, a modifié l'article [L. 1225-54](#) du code du travail :

1° La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

2° La durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif et donc prise en compte dans son intégralité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle est calculée *pro rata temporis* en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, ainsi qu'en cas d'absence pour laquelle le maintien du salaire n'est pas assuré et ceci pour l'ensemble des salariés concernés.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenants à la convention collective nationale.