



AVENANT n° 12 du 15 septembre 2022 à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC n° 1517) portant revalorisation de la rémunération minimale

(Étendu par arrêté ministériel du 24 novembre 2022, publié au JORF du 10 décembre 2022. En vigueur du 1^{er} janvier au 31 octobre 2023. Abrogé et remplacé par l'avenant n° 13 du 5 juin 2023.)

(Accord non applicable à compter du 1^{er} novembre 2023.)

Le montant du Smic brut horaire est relevé à 11,52 € à compter du 1^{er} mai 2023, soit 1 747,20 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (arrêté ministériel du 27 avril 2023). Les minima conventionnels des niveaux 1, 2 et 3 étant inférieurs au salaire minimum de croissance, l'employeur doit verser un complément calculé de façon à porter la rémunération au montant du Smic (art. D. 3231-5 du code du travail).

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à **compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française**, comme suit :

Classification en vigueur (Chapitre XII)	Salaire minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 679 €
NIVEAU 2	1 712 €
NIVEAU 3	1 740 €
NIVEAU 4	1 763 €
NIVEAU 5	1 862 €
NIVEAU 6	2 034 €
NIVEAU 7	2 617 €
NIVEAU 8	3 420 €
NIVEAU 9	3 851 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.