



## Avenant n° 14 du 27 novembre 2024 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 5 février 2025](#), publié au JORF du 14 février 2025.  
En vigueur du 1<sup>er</sup> mars 2025 au 31 mai 2026.)

Le montant du Smic brut horaire est relevé à 12,31 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026, soit 1 867,02 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Les minima conventionnels des niveaux 1, 2, 3 et 4 de la grille de classification 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	1 802 €
NIVEAU 2	1 809 €
NIVEAU 3	1 814 €
NIVEAU 4	1 839 €
NIVEAU 5	1 940 €
NIVEAU 6	2 118 €
NIVEAU 7	2 714 €
NIVEAU 8	3 548 €
NIVEAU 9	3 994 €

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'écarts 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.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2024

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.