

Synthèse CCN Commerce de gros

■ Section 1 : Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■

Remarque : l'activité de commercialisation auprès de revendeurs intermédiaires relève de la présente CC, et non celle qui consiste à vendre des produits directement auprès de l'utilisateur final (♦ Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 01-44.982, n° 2287 FS - P).

1° En référence à la nomenclature Insee de 1973

(Avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000).

Entreprises de commerces de gros répertoriées sous les codes APE suivants de la nomenclature Insee de 1973 :

- 5703 : Commerce de gros et importation de fruits, légumes et fleurs (sauf houblon, légumes secs, pommes de terre, expédition et exportation de fruits et légumes frais) ;
- 5705 : Beurres, oeufs, fromages (sauf ramassage ou expédition, volailles, gibiers et miel) ;
- 5706 : Produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux ;
- 5801 : Pièces détachées et accessoires pour automobiles ;
- 5802 : Cycles, motocycles et pneumatiques (sauf automobiles) ;
- 5804 : Matériel électrique et électronique ;
- 5806 : Maroquinerie (sauf habillement et chaussures) ;
- 5808 : Distribution de produits de parfumerie, hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;
- 5809 : Articles d'hygiène et ménagers en plastique, peintures, vernis, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements, droguerie ;
- 5810 : Importation/exportation céramique, verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture ;
- 5811 : Papeterie et articles de bureau, commerce et diffusion de carte postale, produits divers en matières plastiques, approvisionnement des bureaux de tabac (objets pour fumeurs) ;
- 5812 : Commerces de gros divers ;
- 5906 : Matières plastiques et demi-produits plastiques ;
- 5908 : Appareils sanitaires, de chauffage, de canalisation (sauf matériaux de construction et verres à vitres), matériaux de construction plastiques ;
- 5910 : Equipements et fournitures pour l'industrie ;
- Commerce, distribution physique de produits surgelés, congelés et glaces (commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés).
- Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires : code NAF 52-6 H de la nomenclature Insee de 1993 [activité ajoutée (*Avenant du 14-5-97 étendu*)].

2° En référence à la nomenclature Insee de 1993

(Accord du 15-2-96 non étendu applicable à compter de son extension).

Entreprises de commerces de gros répertoriées sous les codes NAF suivants de la nomenclature Insee de 1993 :

- 51-2 C : Commerce de gros de fleurs et plantes ;
- 51-3 A : Commerces de gros et importation de fruits et légumes (sauf pommes de terre, expédition et exportation de fruits et légumes frais et préparation de légumes frais prêts à l'emploi) ;
- 51-3 E : Commerce de gros de produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux (v. remarque ci-après) ;

Remarque : à noter cependant que le commerce de gros des agneaux de lait et des chevreaux relève du code 51-3 C et non du code 51-3 E.

- 51-3 G : Commerce de gros de produits laitiers et oeufs (sauf activité principale de ramassage ou expéditions) ;
- 51-3 V et 52-1 A : Commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés de produits surgelés, congelés et de crèmes glacées ;
- 50-3 A : Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile ;
- 50-4 Z : Commerce de gros du cycle et du motocycle, de leurs équipements et pièces y compris les pneumatiques et équipements des cyclistes et motocyclistes ;
- 51-4 F et 51-6 J : Commerces de gros de matériel électrique et électronique, appareils électroménagers et électroniques domestiques ;
- 51-4 H : Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verreries d'éclairage (v. remarque ci-après), à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flaconnages, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie ;

Remarque : à noter cependant que le commerce de gros des verreries d'éclairage relève du code 51-5 N et non du code 51-4 H.

- 51-4 L : Commerces de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;
- 51-4 Q et 51-6 G : Commerces de gros de papeterie, d'articles et de matériel de bureau et de bureautique ;
- 51-4 S : Commerce de gros d'approvisionnement des bureaux de tabac (produits du monopole Seita, objets spécifiquement pour fumeurs et autres articles divers), commerce de gros de la maroquinerie (sauf habillement et chaussures), commerce et diffusion de la carte postale ;
- 51-4 J et 51-5 F : Commerce de gros et de détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison (sauf droguerie et produits d'entretien), commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de façon plus large, tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie ;
- 51-5 F et 51-5 J : Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de climatisation et de canalisation (sauf matériaux de construction et de verre à vitres) ;
- 51-5 L, 51-5 F et 51-6 K : Commerce de gros des produits et demi-produits en matière plastique (matières plastiques et demi-produits plastiques, matériaux de construction plastiques, articles techniques en matières plastiques) ;
- 51-6 K et 51-6 L : Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

3° VRP

(Avenant III) : dispositions de la CCN applicables aux VRP ne bénéficiant pas du statut professionnel prévu par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail. Pour les autres VRP : application des articles 6 à 32 de la CCN.

Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000 et par avenant du 15-2-96 non étendu, applicable à compter de son extension modifié par avenant n° 1 du 26-11-96 non étendu

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national métropolitain et DOM [DOM ajoutés (Avenant n° 1 du 26-11-96 non étendu, applicable à son extension)].

Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000 et par avenant du 15-2-96 non étendu, applicable à compter de son extension modifié par avenant n° 1 du 26-11-96 non étendu

3 Fusion de convention ■ Voir également Avertissement ci-avant.

1° Elargissement du champ d'application professionnel à la CC locale pour le transit des primeurs d'Afrique du nord à Marseille :

le champ d'application professionnel de la CCN est élargi à celui de la CC locale pour le transit des primeurs d'Afrique du nord à Marseille (IDCC 313) (non publiée) par arrêté de fusion du 5-1-2017 (JO, 12-1-2017).

Voir également Avertissement ci-avant.

2° Elargissement du champ d'application professionnel à la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie :

à compter du 28-12-2017, le champ d'application professionnel de la CCN est élargi à celui de la CCN de la confiserie (IDCC 1624). Relèvent désormais du champ d'application de la CCN, les entreprises suivantes :

- entreprises des commerces de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ;
- groupements ou centrales d'achats de commerce de gros en confiserie et alimentation fine ;
- négociants-distributeurs de levure ;
- centrales d'achats des négociants - distributeurs de levure.

3° Elargissement du champ d'application professionnel à la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison :

à compter du 1-10-2019, le champ d'application professionnel de la CCN est élargi à celui de la CCN des tissus, tapis et linge de maison (IDCC 1761). Relèvent désormais du champ d'application de la CCN, les entreprises répertoriées sous les codes NAF suivants :

- nomenclature Insee de 1993 : 51-4 A et 51-4 S ;
- nomenclature Insee de 2008 :
 - 46.41 : commerce de gros de textiles (commerce de gros de tissus pour l'habillement, de linge de maison, rideaux et autres articles ménagers textiles, vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages, linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine) ;

- 46.47 : commerce de gros de tapis (vente en gros de tapis et carpettes) ;
- 46.73 : commerce de gros de revêtements de sols (vente en gros de moquettes).

NB : les codes visés par l'avenant n° 6 du 25-3-2013 correspondent plus précisément aux codes suivants : 46.41 Z, 46.47 Z et 46.73 B.

Salariés exclus : VRP bénéficiant du statut de VRP fixé par le code du travail et/ou de la CCN du 3-10-75.

4° Elargissement du champ d'application à la CCN du négoce en fournitures dentaires :

Le champ d'application professionnel de la CCN est élargi aux activités visées par la CCN du négoce en fournitures dentaires (IDCC 635) par arrêté de fusion du 9-4-2019 (JO 19-4-2019). Relèvent désormais du champ d'application de la CCN les négociants en fournitures dentaires inscrits sous le n° 767-6 de la nomenclature Insee de 1959.

En application de l'accord de fusion du 22-9-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021 (JO 29-9-2021), les entreprises relevant de la CCN du négoce en fournitures dentaires doivent appliquer l'ensemble des dispositions de la CCN « Commerces de gros » à compter du 1-1-2021. Par exception, les dispositions relatives aux congés supplémentaires pour ancienneté sont maintenues pour les seuls salariés relevant de la CCN du négoce en fournitures dentaires au 31-12-2020 (v. n° 10). La prime d'ancienneté prévue à l'article 11 de l'ancienne CCN du négoce en fournitures dentaires est intégrée dans le salaire mensuel brut des salariés concernés au 1-1-2021 (v. n° 48). Le montant de la prime est celui arrêté au 31-12-2020.

Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000, par avenant du 15-2-96 non étendu, applicable à compter de son extension modifié par avenant n° 1 du 26-11-96 non étendu, par accord de fusion « Confiserie, chocolaterie et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt) et par accord de fusion « Tissus, tapis et linge de maison » du 11-12-2018 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du 1-10-2019 Avenant III

◆ Arrêté de fusion du 5-1-2017, JO 12-1-2017 Arrêté de fusion du 27-7-2018, JO 7-8-2018

◆ Arrêté de fusion du 9-4-2019, JO 19-4-2019 Accord de fusion du 22-9-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 29-9-2021, applicable à compter du 10-11-2020 (lendemain de son dépôt)

■ Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

- 4 Contrat de travail** ■ A l'expiration de la période d'essai, les ingénieurs ou cadres dont l'engagement est devenu définitif reçoivent sous 8 jours une lettre d'engagement précisant les mentions obligatoires prévues par la CC. Absence de disposition concernant la nécessité d'un écrit pour les autres catégories de personnel.

Avenant n° I, art. 2

5 Période d'essai ■

1° Durée et renouvellement

a) Dispositions générales

Catégorie	Secteur produits surgelés, congelés et glaces			Autres secteurs
	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale	
Ouvriers et employés	2 mois	2 mois	4 mois	2 mois
TAM	3 mois	3 mois	6 mois	3 mois
Cadres	4 mois	4 mois	8 mois	4 mois

b) Dispositions particulières applicables au personnel de livraison et de vente des secteurs du commerce de gros des fruits et légumes, produits laitiers, œufs, volaille et gibier et des produits surgelés et glaces

Personnel concerné	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Personnel de vente (1) Ayant des relations permanentes avec la clientèle.	2 mois	1 mois	3 mois
Personnel de livraison (2) Exclusivement chargé de la conduite d'un véhicule et de la livraison.	2 mois	-	-
(1) Ayant des relations permanentes avec la clientèle. (2) Exclusivement chargé de la conduite d'un véhicule et de la livraison.			

Jeunes sous contrat de qualification en vue de la préparation du CQP de « Technico-commercial en thermique du bâtiment » : pas de période d'essai s'il leur est proposé un contrat de travail à l'issue de la formation.

2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

Art. 33 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant IV, art. 2 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant V particulier « Produits surgelés-congelés-glaces », art. 6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Accord du 27-10-2003 étendu par arrêté du 10-5-2004, JO 19-5-2004

6 Préavis ■

1° Durée

Catégorie	Ancienneté	Licenciement	Démission	Mise à la retraite
Ouvriers et employés	< 2 ans	1 mois (2 mois en cas de licenciement économique suite à un ralentissement d'activité)	1 mois	3 mois
	≥ 2 ans	2 mois	1 mois	3 mois
TAM et assimilés	-	2 mois	2 mois	3 mois
Cadres et ingénieurs	-	3 mois	3 mois	6 mois

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

en cas de licenciement, 2 heures payées par jour dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis. En cas de démission, heures pour recherche d'emploi accordées selon les usages.

3° Dispense de préavis :

- licenciement dû à un ralentissement d'activité : dispense de la totalité du préavis si le salarié a retrouvé un emploi ;
- autres motifs de licenciement : dispense de la 2^e moitié du préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi après délai de prévenance de 2 jours ouvrables pour un préavis de 1 mois ; 8 jours pour un préavis de 2 mois ; 15 jours pour les cadres.

Art. 35, 38 et 41 Avenant I, art. 5 Avenant II, secteur alimentaire, art. 5 Avenant II, secteur non alimentaire, art. 5

■ Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

7 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 1 an

d'ancienneté.

Catégorie	Ancienneté	Indemnité
Dispositions générales	1 à 10 ans	1/5 mois par année (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
	≥ 10 ans	1/5 mois par année + 2/15 par année au-delà de 10 ans (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
TAM	1 à 10 ans	2/10 mois par année (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
	≥ 10 ans	2/10 mois par année + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
TAM âgés de 55 ans révolus et licenciés pour motif économique	≥ 15 ans	- tranche de < 10 ans : 2/10 mois par année (2) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.
		- tranche ≥ 10 ans : 3/10 mois par année (2) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.
		Maximum : 6 mois
		+ Majoration de l'indemnité de 20 %
Cadres	2 à 5 ans (3)	2/10 mois par année (1)
	De 1 à 2 ans, application des dispositions	Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications

	générales de la CC.	annuelles ou exceptionnelles).
	> 5 ans	- tranche < 10 ans : 3/10 mois par année (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
		- tranche ≥ 10 et < 20 ans : 4/10 mois par année (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
		- tranche ≥ 20 ans : 5/10 mois par année (1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
		Maximum : 12 mois
50 à 55 ans	≥ 15 ans (4) Ancienneté comme cadre.	Majoration de l'indemnité de 15 %
55 ans et +	≥ 15 ans (4) Ancienneté comme cadre.	Majoration de l'indemnité de 20 %
(1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles). (2) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois. (3) De 1 à 2 ans, application des dispositions générales de la CC. (4) Ancienneté comme cadre.		

Art. 37 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant I, art. 4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant II, secteur alimentaire, art. 4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant II, secteur non alimentaire, art. 4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

8 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Dispositions générales :

indemnité due en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite dans les conditions légales.

a) Montant

Catégorie	Ancienneté	Indemnité (1)
		Indemnité égale au minimum à l'indemnité légale de licenciement en cas de mise à la retraite
Dispositions générales	≥ 2 ans	1/10 mois par année (2) A compter de la première.
TAM		
Secteur alimentaire	2 à 15 ans	2/20 mois par année (2) A compter de la première.
	> 15 ans	2/20 mois par année (2) A compter de la première.
		+ 1/20 mois par année après 10 ans
Secteur non alimentaire	2 à 4 ans	1/20 mois par année (2) A compter de la première.
	≥ 5 ans	2/20 mois par année (2) A compter de la première.
	> 15 ans	2/20 mois par année (2) A compter de la première.
		+ 1/20 mois par année après 10 ans
Cadres	2 à 9 ans	2/20 mois par année (2) A compter de la première.
	10 à 19 ans	3/20 mois par année (2) A compter de la première.

	≥ 20 ans	4/20 mois par année (2) A compter de la première.
(1) Indemnité égale au minimum à l'indemnité légale de licenciement en cas de mise à la retraite (2) A compter de la première.		

Maximum de l'indemnité : 3 mois pour les ouvriers et employés et 6 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

b) Base de calcul :
salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

2° Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie :

dispositions applicables aux salariés relevant anciennement du secteur de la confiserie et dont le contrat de travail est en cours au 27-2-2019 (lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, correspondant à la date de cessation de l'ancienne CCN de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie), et sous réserve qu'elles soient plus favorables que les dispositions générales (v. ci-avant).

a) Départ volontaire

1. Départ volontaire du salarié entre 60 et moins de 65 ans : indemnité légale de départ en retraite
2. Départ volontaire du salarié à 65 ans révolus (60 ans en cas d'inaptitude) : indemnité due à partir de 2 ans d'ancienneté.

Montant

Ancienneté	Montant de l'indemnité
≤ 5 ans	1/20 mois par année de la 1 ^{re} à la 5 ^e
> 5 ans	1/20 mois par année de la 1 ^{re} à la 5 ^e + 1/10 mois par année à partir de la 6 ^e Maximum : 3 mois

Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel prises en compte *pro rata temporis*), selon le plus favorable pour le salarié.

b) Mise à la retraite à partir de 65 ans :
indemnité conventionnelle de départ en retraite) (v. ci-avant) ou indemnité légale de licenciement si celle-ci est plus favorable

Art. 41 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant I, art. 5 Avenant II, secteur alimentaire, art. 5 Avenant II, secteur non alimentaire, art. 5 Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

■ Section 4 : Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	2 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Communion solennelle	enfant	1 jour
Décès	conjoint, partenaire d'un Pacs ou concubin notoire, enfant	3 jours
	père, mère, beau-parent	2 jours
	frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grand-parent	1 jour
Déménagement	-	1 jour

Art. 52 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

10 Congés supplémentaires pour ancienneté du secteur du négoce en fournitures dentaires ■ Dispositions maintenues pour les salariés relevant de la CCN « Dentaires : négoce en fournitures » au 31-12-2020.

Plus 1 jour ouvrable après 15 ans d'ancienneté, 2 jours ouvrables après 20 ans, 3 jours ouvrables après 25 ans d'ancienneté.

Remarque : ces congés ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage.

Accord de fusion « Dentaires : négoce en fournitures » du 22-9-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 29-9-2021, applicable à compter du 10-11-2020 (lendemain de son dépôt)

11 Congé de préparation à la retraite ■ Pour les salariés remplissant les conditions pour faire liquider leur retraite, attribution, sur leur demande et sur justificatif, d'une demi-journée d'absence rémunérée pour effectuer les démarches administratives nécessaires pour faire valoir leurs droits à la retraite auprès du service public compétent.

Remarque : remarque : ce congé est applicable dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action.

Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-7-2015 (lendemain de la publication de son arrêté)

d'extension)

12 Jours fériés ■

1° Chômage

a) Dispositions générales :
tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.

b) Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie :
en plus du 1^{er} Mai, attribution de 6 jours fériés chômés payés par an choisis au niveau des entreprises.

Remarque : dispositions applicables aux salariés relevant anciennement de la CCN de la confiserie dont le contrat de travail est en cours au 27-2-2019 (lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, correspondant à la date de cessation de l'ancienne CCN de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie).

2° Travail habituel :
majoration de salaire de 10 % du taux horaire, 15 % dans le secteur des surgelés.

3° Travail exceptionnel :
majoration de salaire de 100 % ou repos compensateur d'une journée.

Art. 45 Avenant V particulier « Produits surgelés- congelés-glaces » Avenant particulier « Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries » Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

13 Compte épargne temps (CET) ■

Bénéficiaires	Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue.
Alimentation du CET	Alimentation du CET par :
	- le report de la 5 ^e semaine ;
	- le report du congé principal dans la limite de 10 jours ouvrables par an (1) Disposition exclue de l'extension (<i>Arrêté du 11-10-2013</i>). ;

	- le repos compensateur des heures supplémentaires ;
	- tout ou partie de l'intéressement ;
	- les primes conventionnelles ;
	- le report d'une partie des jours RTT ;
	- le report de la moitié des jours RTT acquis dans le cadre d'un forfait annuel.
Utilisation du CET	Utilisation du CET pour financer tout ou partie des congés suivants : congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde, congé pour convenance personnelle.
	Utilisation pour un congé d'une durée minimale de 2 mois.
	Utilisation avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum.
	Utilisation du CET comme congé de fin de carrière (2) Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu, applicable pour 3 ans à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension, dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action. : abondement de l'employeur [au minimum égal à 10 % du CET (3)] NB : le minimum de 10 % n'est pas expressément prévu par l'accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 mais celui-ci précise qu'il reprend les dispositions relatives à l'abondement du CET prévues par l'ancien accord « Seniors » du 10-11-2009 (qui a cessé de s'appliquer le 31-12-2012) qui prévoyait ce minimum de 10 %.].
Valorisation des éléments affectés au CET	Conversion des éléments affectés au compte en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.
	Indemnisation du congé sur la base du salaire perçu au moment du départ.
Renonciation au CET	Renonciation possible moyennant un délai de prévenance de 6 mois.
Transfert du CET	Transfert de l'ancien au nouvel employeur possible par accord écrit des 3 parties.
(1) Disposition exclue de l'extension (<i>Arrêté du 11-10-2013</i>). (2) Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu, applicable pour 3 ans à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension, dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action. (3) NB : le minimum de 10 % n'est pas expressément prévu par l'accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 mais celui-ci précise qu'il reprend les dispositions relatives à l'abondement du CET prévues par l'ancien accord « Seniors » du 10-11-2009 (qui a cessé de s'appliquer le 31-12-2012) qui	

prévoyait ce minimum de 10 %.

Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015,
applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-7-2015 (lendemain de la publication de son arrêté
d'extension)

■ Section 5 : Durée du travail

14 Durée conventionnelle ■

1° Durée maximale quotidienne :

12 heures en cas de circonstances imprévisibles et ponctuelles. Cet allongement doit être exceptionnel et est limité à 10 fois par an.

2° Répartition du temps de travail :

la durée du travail peut, sur certaines ou sur chaque semaine, être répartie également ou inégalement sur 4 à 5,5 jours, voire 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an.

Art. 44-1 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

15 Repos ■

1° Repos quotidien :

le repos quotidien peut, à titre exceptionnel, être réduit à 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. En contrepartie, les heures comprises entre 9 et 11 heures ouvrent droit à un repos équivalent.

2° Repos hebdomadaire

a) Secteur non alimentaire :

48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Exceptionnellement, 48 heures non consécutives incluant le dimanche :

- pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage ;
- à l'occasion des inventaires dans la limite de 2 par an.

b) Secteur alimentaire :

1 jour et demi (soit 36 heures consécutives) + 1/2 journée dans la semaine ou 1 jour toutes les 2 semaines.

c) Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie :

2 jours consécutifs incluant le dimanche.

Remarque : dispositions applicables aux salariés relevant anciennement de la CCN de la confiserie dont le contrat de travail est en cours au 27-2-2019 (lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, correspondant à la

date de cessation de l'ancienne CCN de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie).

Art. 44-4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

16 Aménagement du temps de travail ■

1° Dispositifs résultant de l'article 44-3 de la CCN

a) Attribution de jours de repos :

possibilité d'organiser la RTT, en tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit par application directe de l'accord du 14-12-2001 selon les modalités suivantes : les journées de repos doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence (soit 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la RTT) et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle ; les jours de repos peuvent être pris isolément ou regroupés, pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié.

b) Modulation

Durée annuelle	1 600 heures.
Horaire moyen	35 heures par semaine en moyenne sur l'année.
Période de modulation	12 mois consécutifs maximum, appréciés sur l'année civile, la période de référence des congés payés ou toute autre période définie dans l'entreprise.
Bénéficiaires	Salariés sous CDI, CDD et intérimaires.
Amplitudes	- de 0 heure à 44 heures par semaine, dans la limite de 12 semaines par an (48 heures par semaines dans la limite de 16 semaines dans le secteur alimentaire), ou 42 heures (44 heures dans le secteur alimentaire) sur 12 semaines consécutives ;
	- possibilité de répartir l'horaire de travail sur 6 jours pendant les périodes hautes dans la limite de 16 fois par an.
Délais de prévenance	Programmation annuelle : 1 mois avant son entrée en vigueur.
	Modification du calendrier :
	- dans le cadre d'une semaine non travaillée : 15 jours ;
	- dans le secteur alimentaire [dispositions exclues de l'extension (<i>Arrêté du 31-7-2002</i>)] : 48 heures lorsque les modifications d'horaires sont justifiées par des baisses non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail. La réduction du délai de prévenance ouvre droit à une contrepartie en

	repos, en rémunération ou toute autre forme définie par l'entreprise.
Heures supplémentaires	Voir n° 18.
Rémunération	Lissage et régularisation sur la base du temps de travail réel en cas de départ en cours de période.

c) Travail par cycle :

dans le secteur alimentaire, la durée du travail peut être organisée par cycle sur une période de 12 semaines maximum.

2° Dispositif unique d'aménagement du temps de travail sur l'année résultant de l'accord du 17-4-2013 non étendu

Mise en oeuvre	Par application directe de l'accord de branche, après avis du CE ou des DP ou, en leur absence, après information des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.
Durée annuelle	1 600 heures.
Horaire moyen	35 heures par semaine en moyenne sur l'année.
Période de modulation	12 mois consécutifs, appréciés soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, soit sur toute autre période définie après avis du CE ou, à défaut, des DP (1) A titre transitoire, lors de la 1^{re} mise en place du dispositif dans l'entreprise, la période de référence est équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de 12 mois retenue par l'entreprise. .
Bénéficiaires	Salariés sous CDI, CDD et contrat de travail temporaire.
Amplitudes	Limite haute :
	- secteur alimentaire : 48 heures par semaine dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas 2 semaines consécutives ; 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
	- secteur non alimentaire : 44 heures par semaine ; 42 heures sur 12 semaines consécutives.
	Limite basse : 0 heure.
Durée minimale journalière	4 heures consécutives.

Délais de prévenance	Programmation indicative : 30 jours calendaires avant le début de la période de référence.
	Modification de la programmation indicative :
	- dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée : 15 jours ;
	- dans les autres cas : 7 jours ouvrés. Délai pouvant être réduit à 48 heures en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, d'une situation exceptionnelle nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes, d'un cas de force majeure, de la forte réactivité qu'impose la périssabilité des produits, de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et des comportements, de l'impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande et de la forte substituabilité des produits.
Heures supplémentaires	Voir n° 18.
Rémunération	Rémunération lissée (maintenue si le temps de travail constaté est < à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie). Indemnisation des périodes non travaillées (2) Périodes d'absence indemnisées prises en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence. , indemnités de licenciement, de départ à la retraite et de congés payés calculées sur la base de la rémunération lissée. Rupture du contrat de travail : si le temps de travail constaté est < à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, rémunération régularisée sur la base du temps de travail réel, sauf si la rupture est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié (la rémunération lissée est alors maintenue au salarié).
(1) A titre transitoire, lors de la 1^{re} mise en place du dispositif dans l'entreprise, la période de référence est équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de 12 mois retenue par l'entreprise. (2) Périodes d'absence indemnisées prises en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.	

Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
Accord du 17-4-2013 non étendu

17 Travail à temps partiel ■

1° Période minimale de travail continue et interruption journalière :

en cas de mission devant être exécutée à la fois le matin et en fin de journée, la durée minimale quotidienne de travail est fixée à 3 heures consécutives (sauf accord exprès du salarié ; disposition

exclue de l'extension (*Arrêté du 31-7-2002*). En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut. Pour les autres emplois à temps partiel, la journée de travail ne comporte qu'une seule interruption ne pouvant excéder 4 heures. Si l'interruption excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

2° Heures complémentaires :

limitées au 1/3 de la durée prévue au contrat.

Art. 44-6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

18 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel

a) Secteur alimentaire :

180 heures avec possibilité, en cas d'événements imprévisibles non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, de dépasser de 10 % le contingent sous réserve de respecter les durées maximales de travail. Contingent légal en cas de modulation ;

b) Secteur non alimentaire :

contingent légal

c) Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie :

dispositions applicables aux salariés relevant anciennement de la CCN de la confiserie dont le contrat de travail est en cours au 27-2-2019 (lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, correspondant à la date de cessation de l'ancienne CCN de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie).

Remarque : dispositions étendues sous réserve que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos ne s'imputent pas sur le contingent et que les heures de formation visées ne concernent pas les formations assimilées par la loi à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel, dans la mesure où cette assimilation et cette rémunération impliquent la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale et leur imputation subséquente sur le contingent (*Arrêté du 20-2-2019*).

Contingent fixé à 170 heures [les 40 dernières font obligatoirement l'objet d'une consultation préalable du CE ou des DP ; disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 20-2-2019*)], [réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2002-82 du 31-1-2000 ; disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 20-2-2019*)].

Outre les dispositions prévues par la loi, ne s'imputent pas non plus sur le contingent :

- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 h par semaine (dans la limite haute de la modulation) ;
- les heures de dérogation permanente du personnel de livraison et de vente des commerces de gros, de demi-gros et de détail de l'alimentation (elles sont toutefois considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles). Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

2° Paiement :

possibilité de remplacer, en tout ou partie, le paiement par un repos équivalent à prendre, par journée entière ou demi-journée, dans un délai de 4 mois suivant l'ouverture du droit. Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un préavis de 4 semaines pendant les périodes de faible activité.

Ces dates ne peuvent être accolées aux congés payés ou à un jour de récupération, ni être comprises dans la période du 1^{er} juillet au 31 août, sauf accord de l'employeur. En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans les 6 mois, l'employeur doit demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai d'un an suivant l'ouverture du droit. Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai, il peut le verser sur un compte épargne temps.

Art. 44-2 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

19 Travail du dimanche ■ Travail habituel : majoration de salaire de 10 % du taux horaire, 15 % dans le secteur des surgelés.

Travail exceptionnel (3 dimanches par an au maximum) : majoration de salaire de 100 % (cumul possible avec les heures supplémentaires) + repos compensateur d'une journée.

Art. 46 Avenant V particulier : « produits surgelés-congelés-glacés » du 5-7-93 étendu par arrêté du 11-12-93, JO 1-1-94

20 Travail de nuit ■

1° Dispositions générales (travail de nuit de 21 h - 6 h)

Justifications du recours	Possibilité de recourir au travail de nuit pour préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce et assurer la poursuite de l'activité économique justifiées notamment pour certains emplois (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, gestionnaires de commandes informatiques de nuit...).
Contreparties	
Repos compensateur	Pour les travailleurs de nuit, repos compensateur égal à 1 jour pour ≥ 270 h de travail effectif sur 12 mois ; 2 jours pour ≥ 540 h ; 3 jours pour ≥ 940 h ; 4 jours pour ≥ 1 180 h.
Majorations	Travail habituel ou par équipe : pour tous les salariés, 10 % du taux horaire du salaire réel pour chaque heure travaillée.
	Travail exceptionnel : pour les salariés n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit, 25 % du taux horaire du salaire réel pour chaque heure travaillée.
Indemnité casse-croûte	Pour tous les salariés, indemnité égale à 1,5 MG (1) après au moins 4 heures de travail de nuit.

Durées maximales	
Quotidienne	10 h au maximum si le salarié n'effectue pas la totalité de son travail sur la plage horaire de nuit.
Hebdomadaire	Pour les secteurs alimentaires, 42 h sur 10 semaines consécutives notamment en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison.
Protection de la maternité	En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 an à compter de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent d'une heure de repos par poste durant les heures de travail, s'ajoutant aux temps de pause.

2° Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

(travail de nuit de 21 h à 5 h)

Remarque : dispositions étendues sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise comportant les mentions obligatoires prévues par la loi

Dispositions applicables aux salariés dont le contrat est en cours au 27-2-2019 (lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, correspondant à la date de cessation de l'ancienne CCN de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux gardiens et veilleurs de nuit.

a) Travail habituel ou par équipe

prime égale à 15 % du taux horaire de l'intéressé pour chaque heure travaillée de nuit.

b) Travail exceptionnel pour les salariés sédentaires (sauf personnel de roulage) :

prime égale à 25 % du taux horaire de l'intéressé pour chaque heure de nuit.

c) Salariés effectuant au moins 4 h de travail la nuit :

fourniture d'un casse-croûte ou versement d'une indemnité égale à 1,5 fois le taux horaire de base du manoeuvre ordinaire.

Remarque : les majorations de salaire prévues ci-dessus, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec l'employeur.

Accord du 30-9-2002 étendu par arrêté du 11-6-2003, JO 20-6-2003 Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

21 Travail au froid dans le secteur des produits surgelés, congelés, glaces ■

En cas de travail en chambre froide à une température inférieure à - 18 C, chaque salarié doit, toutes

les 2 heures, passer au moins 10 minutes en atmosphère positive.

Avenant V particulier : « produits surgelés-congelés-glacés » du 5-7-93 étendu par arrêté du 5-7-93, JO 1-1-94

22 Forfait annuel en heures ■

1° Salariés concernés :

salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

2° Durée du travail

Le forfait annuel en heures est fixé à :

- 1 750 heures pour les secteurs alimentaires ;
- 1 730 heures pour les secteurs non-alimentaires.

Remarque : exceptionnellement, un nombre d'heures supérieur peut être autorisé par l'inspecteur du travail.

3° Rémunération :

rémunération forfaitaire au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
Accord du 14-12-2001 étendu par arrêté du 31-7-2002, JO du 10-8-2002, à l'exclusion des secteurs des commerces de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations et distribution industrielle, applicable à compter de son extension

23 Forfait annuel en jours ■

1° Salariés concernés :

cadres des filières logistique, administrative, commerciale et technique relevant des niveaux VII échelon 1 à X échelon 2 de la classification, disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de l'atelier, du service ou de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

2° Durée du travail et repos

a) Durée annuelle du travail :

214 jours pour un salarié travaillant à temps plein, ayant une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.

b) Durée quotidienne de travail effectif :

la durée usuelle de travail effectif ne doit pas excéder 11 heures par jour. Le salarié doit s'organiser à cette fin et l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confiée au salarié le permet.

c) Jours de repos :

les repos sont pris pour moitié sur proposition du salarié et pour l'autre moitié à l'initiative du chef d'entreprise.

3° Incidence des absences sur le forfait :

- absences assimilées par la loi ou la CCN à du temps de travail effectif (notamment congés de maternité, paternité ou adoption et absences pour AT/MP) : prises en compte au titre des jours travaillés (récupération interdite) ;
- absences non assimilées par la loi ou la CCN à du temps de travail effectif : non prises en compte au titre des jours travaillés, elles réduisent proportionnellement le nombre de jours de repos. Toutefois, si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

Remarque : pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle/21,67 jours.

4° Rémunération :

rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de la mission.

5° Mesures destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés :

plusieurs mesures sont prévues afin d'assurer un suivi de la charge de travail du salarié (obligation de déconnexion, entretien annuel, décompte mensuel du nombre de jours travaillés et des jours de repos pris, dispositif de veille et d'alerte permettant au salarié d'avertir sa hiérarchie ou le service des ressources humaines).

Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
Accord du 14-12-2001 étendu par arrêté du 31-7-2002, JO du 10-8-2002, à l'exclusion des secteurs des commerces de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations et distribution industrielle, applicable à compter de son extension, modifié par avenant du 30-6-2016 étendu par arrêté du 15-2-2018, JO 21-2-2018 (arrêté modifié par arrêté du 9-5-2018, JO 17-5-2018), par avenant du 18-4-2018 étendu par arrêté du 16-4-2019, JO 24-4-2019 et par avenant du 19-12-2018 étendu par arrêté du 6-3-2020, JO 31-3-2020

24 Dispositif spécifique d'activité partielle - Mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus ■

1° Application de l'accord du 8-1-2021 :

accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du 24-2-2021 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2022, en l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Accord conclu en application de la loi n° 2020-734 du 17-6-2020 portant notamment création d'un dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les

entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

Remarque : la loi du 17-6-2020 permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'Etat pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

a) Champ d'application :

sont concernées les entreprises relevant de la CCN des commerces de gros, intégrant la CCN du négoce de tissus, la CCN du négoce de confiserie et la CCN du négoce de fournitures dentaires (v. n° 1 et 3), à l'exclusion des entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

- commerce de gros de matériel électrique et électronique ;
- commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verres à vitres ;
- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

L'activité réduite peut concerner tous les salariés, y compris ceux sous forfait annuel en jours, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrats en alternance).

b) Durée d'application du dispositif :

24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

2° Régime de l'activité partielle de longue durée

a) Réduction de l'horaire de travail :

au maximum 40 % de la durée légale du travail pour chaque salarié concerné (sauf cas exceptionnels et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale).

Remarque : la réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

b) Information des salariés :

par écrit, au moins 72 heures ouvrées avant l'entrée en activité réduite, puis à la sortie du dispositif.

Remarque : ce délai de prévenance est applicable dans les cas où l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés sans rétroactivité par rapport à sa date de demande.

c) Indemnisation des salariés :

indemnité horaire égale à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (rémunération plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic).

d) Efforts proportionnés des instances dirigeantes :

obligation de s'engager, concernant les dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

e) Engagements en matière d'emploi :

tout licenciement pour motif économique est interdit dans l'entreprise ou l'établissement pendant la durée d'application du dispositif d'activité partielle, sauf si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de

l'établissement diminue de plus de 50 % sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019.

f) Incidences sur la couverture sociale :

les salariés garantis collectivement contre les risques décès, invalidité et incapacité de travail et chômage et contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ainsi que les salariés bénéficiant d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en activité partielle de longue durée (même si l'acte instituant ces garanties comporte des stipulations contraires).

Accord du 8-1-2021 étendu par arrêté du 22-2-2021, JO 23-2-2021, complété par arrêté du 8-3-2021, JO 17-3-2021, applicable à compter du 24-2-2021 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2022

■ Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs

après un délai de carence de 7 jours excepté :

- en cas d'AT ou de MP (à l'exclusion des accidents de trajet) ainsi qu'en cas d'hospitalisation ;
- pour les cadres, après 3 ans d'ancienneté ou 2 ans en tant que cadre.

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire - IJSS et RP	
		AT et MP (1) En % du brut et en jours.	Maladie (1) En % du brut et en jours.
Ouvriers et employés	≥ 1 an	40 jours à 90 % + 40 jours à 2/3	30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3
	Par période supplémentaire de 5 ans après 1 an	+ 10 jours à 90 % et 10 jours à 2/3	+ 10 jours à 90 % et 10 jours à 2/3
		Maximum : 90 jours à 90 % + 90 jours à 2/3	Maximum : 90 jours à 90 % + 90 jours à 2/3
AM et techniciens	1 à 3 ans	40 jours à 90 % + 40 jours à 2/3	30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3
	3 et 4 ans inclus	2,5 mois à 100 %	2 mois à 100 %

	5 à 9 ans inclus	3 mois à 100 %	2,5 mois à 100 %
	10 à 19 ans inclus	4 mois à 100 %	3 mois à 100 %
	≥ 20 ans	6 mois à 100 %	4 mois à 100 % (2) Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables après une certaine ancienneté
Cadres	1 à 3 ans (ou 2 ans comme cadre)	4 mois à 100 %	30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3
	3 et 4 ans inclus	4 mois à 100 %	3 mois à 100 %
	5 à 9 ans inclus	5 mois à 100 %	4 mois à 100 %
	≥ 10 ans	7 mois à 100 %	5 mois à 100 % (2) Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables après une certaine ancienneté
(1) En % du brut et en jours. (2) Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables après une certaine ancienneté			

Maximum : salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie :

pendant 3 mois pour une ancienneté entre 1 et 3 ans et 6 mois après 3 ans d'ancienneté (garantie appréciée sur 12 mois consécutifs et sous réserve qu'aucune incapacité n'empêche le retour du salarié).

Ensuite, licenciement possible au-delà du 80^e jour ou du 170^e jour d'absence après mise en demeure par lettre recommandée de reprendre le travail.

Remarque : la procédure conventionnelle obligeant l'employeur à mettre le salarié en demeure de reprendre le travail constitue une garantie de fond. En cas de non-respect, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (👉 Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 19-16.104).

Art. 48 et 53 modifiés par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant I, art. 6 Avenant II, secteur alimentaire, art. 6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012, étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 Avenant II, secteur non alimentaire, art. 6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012, étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

1° Maternité

a) Indemnisation pendant le congé de maternité

1. Dispositions générales : après 1 an de présence, maintien du salaire plafonné (plafond SS) à 100 % sous déduction des IJSS.

2. Cadres : après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, versement d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire pendant les 4 premières semaines du congé légal.

NB : selon la confédération du commerce de gros et international (CGI), pour les cadres, il faut opérer pendant les 4 premières semaines du congé légal une comparaison entre la disposition spécifique aux cadres (versement d'une indemnité égale à 75 % du salaire net) et les dispositions générales (maintien de 100 % du salaire net plafonné) puis appliquer à la salariée la formule la plus avantageuse.

b) Réduction d'horaire :

1/4 heure matin et soir, à partir du 5^e mois de grossesse.

2° Paternité :

période d'absence au titre du congé de paternité prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Art. 54 Avenant I, art. 6 Accord du 16-11-2010 étendu par arrêté du 2-12-2011, JO 9-12-2011, applicable à compter du 10-12-2011 (lendemain de la parution de son arrêté d'extension au JO)

■ Section 7 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance

27 Retraite complémentaire ■

1° Secteur des produits congelés et surgelés

(Accord du 24-6-87 non étendu)

Institution : Isica.

Cotisation minimum : taux inférieur aux taux légaux

2° Agents de maîtrise et techniciens du secteur non alimentaire :

cotisation globale de 8 % (taux exclu de l'extension par arrêté du 15-6-72) dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

3° Autres secteurs :

absence de disposition dans la convention collective.

Avenant II, secteur non alimentaire, art. 5 Accord du 24-6-1987 non étendu

28 Régime de prévoyance des non-cadres des commerces de gros et du commerce des tissus, tapis et linge de maison ■

Remarque : par avenant du 18-3-2019 étendu, le bénéfice du régime de prévoyance a été étendu aux entreprises relevant du commerce des tissus, tapis et linge de maison à compter du 1-1-2020 pour les entreprises adhérentes et depuis le 9-4-2021 pour les entreprises non adhérentes.

1° Organismes assureurs :

au choix de l'entreprise. Toutefois, les entreprises qui le souhaitent peuvent adhérer au contrat national de référence souscrit auprès de AG2R Prévoyance, IONIS Prévoyance (groupe APRIONIS) et URRPIMMEC (groupe Malakoff Médéric).

Obligation de souscription à un régime de prévoyance dans le délai maximum de 3 mois à compter du 1-4-2011.

Pour les entreprises ayant souscrit antérieurement un contrat de prévoyance collectif obligatoire couvrant au moins l'un des risques (incapacité, invalidité/incapacité permanente, décès), remise à niveau des garanties dans les 3 mois suivant le 1-4-2011 (délai supplémentaire jusqu'à la prochaine échéance de leur contrat si elles adhèrent au contrat national de référence).

Remarque : les mêmes délais s'appliquent pour les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la CC. En cas d'adhésion tardive, une majoration des cotisations peut être exigée (non comprise dans la cotisation supplémentaire due pour la reprise des sinistres en cours visée ci-après).

2° Bénéficiaires :

salariés non cadres.

3° Cotisations :

taux global fixé à 0,39 % du salaire brut et réparti à hauteur de 0,234 % à la charge de l'employeur et 0,156 % à la charge du salarié.

Pour couvrir la reprise des sinistres en cours, une cotisation supplémentaire de 0,04 % est due par les entreprises adhérentes au contrat national de référence jusqu'au 31-12-2021 [jusqu'au 31-12-2022 (Avenant n° 5 du 21-10-2021 non étendu)].

Remarque : le régime de prévoyance prévoit la possibilité pour l'employeur de souscrire des garanties optionnelles [annexe 2 exclue de l'extension (*Arrêté du 10-1-2011*) et non analysée ci-après] pour un taux de cotisation global de 0,32 % pour l'option 1 et de 0,77 % pour l'option 2.

4° Prestations

a) Salaire de référence :

rémunération soumise à cotisations SS, hors avantages en nature, au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement.

b) Incapacité temporaire de travail :

en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 25) (à compter du 61^e jour d'arrêt continu pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire), versement d'une indemnité égale à 60 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des prestations de la SS.

c) Invalidité ou incapacité permanente :

en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un AT ou une MP, versement d'une rente fixée comme suit (en % du salaire mensuel brut de référence).

Invalidité/incapacité permanente	Rente (1)
	Sous déduction des prestations versées par la SS (allocation supplémentaire pour tierce personne non comprise en cas d'invalidité de 3 ^e catégorie ou d'incapacité permanente $\geq$ 66 %).
Invalidité 1 ^{re} catégorie	36 %
Incapacité permanente comprise entre 33 % et 66 %	Rente calculée en fonction du taux d'incapacité déterminé par la SS
Invalidité 2 ^e catégorie ou incapacité permanente $\geq$ 66 %	60 %
Invalidité 3 ^e catégorie ou incapacité permanente $\geq$ 66 % avec allocation d'une majoration pour tierce personne	60 %
(1) Sous déduction des prestations versées par la SS (allocation supplémentaire pour tierce personne non comprise en cas d'invalidité de 3 ^e catégorie ou d'incapacité permanente $\geq$ 66 %).	

d) Décès ou invalidité absolue et définitive :
versement d'un capital égal à 60 % du salaire annuel brut de référence.

Remarque : l'accord précise qu'un contrat optionnel de rente éducation a été négocié auprès de l'OCIRP pour les entreprises qui le souhaitent.

Signalons que le contrat national de référence [annexe 1 exclue de l'extension (*Arrêté du 10-1-2011*)] prévoit une garantie double effet.

Accord du 18-1-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-4-2011 (1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 4-12-2020 étendu par arrêté du 2-7-2021, JO 16-7-2021 applicable à compter du 1-1-2021 et par avenant n° 5 du 21-10-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 Avenant du 18-3-2019 étendu par arrêté du 2-4-2021, JO 8-4-2021, applicable à compter du 17-5-2019 (jour de son dépôt)

■ Section 8 : Classification des emplois

Sous-section 1 : Dispositions générales

29 Grille de classification ■

Niveau	Catégorie	Emplois
I	Employé	Exécution de tâches simples suivant des consignes précises.
II		Savoir-faire acquis par expérience ou formation professionnelle de base.
III		Maîtrise des procédures et prise d'initiatives permettant de s'adapter aux situations courantes de l'emploi.
IV		Mise en oeuvre de techniques et méthodes et prise d'initiatives avec autonomie.
V	Technicien	Réalisation de travaux très qualifiés, organisation, relations avec d'autres services.
VI	Technicien et AM	Travaux analogues au niveau V avec une technicité de niveau supérieure.
VII	Cadre	Débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle.
VIII		Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, gère sous contrôle des activités précises dont il assure la coordination avec les autres fonctions.
IX		Engage l'entreprise dans le cadre d'une large délégation, rend compte à la Direction, est responsable de la gestion et des résultats.
X		Dirige par délégation, coordonne l'activité de responsables, assume l'application de la politique générale de l'entreprise.

Accord du 5-5-1992 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92

30 Liste et classification des emplois-repères par filières ■

Niveau	Filière logistique	Filière administrative	Filière commerciale	Filière technique
I	Employé de magasinage, employé de conditionnement	Agent de propreté	-	-
II	Cariste, préparateur, emballeur-empaqueteur, chauffeur-livreur	Employé de bureau	-	Aide technique
III	Préparateur-vendeur, réceptionnaire-vérificateur, assistant-approvisionneur, chauffeur-livreur qualifié,	Employé administratif, agent de comptabilité	Personnel d'accueil, employé commercial, employé marketing, preneur d'ordres,	Agent technique

	cariste qualifié		assistant de vente	
IV	Assistant à la gestion des stocks, chauffeur-livreur avec action commerciale	Assistant administratif, agent de comptabilité qualifié, agent d'exploitation informatique	Assistant commercial, vendeur, acheteur	Agent technique qualifié
V	Gestionnaire de stocks, magasinier principal	Assistant administratif qualifié, comptable, informaticien qualifié	Vendeur qualifié, acheteur qualifié	Technicien qualifié
VI	-	Assistant de direction, informaticien hautement qualifié	Vendeur hautement qualifié, acheteur hautement qualifié	Technicien hautement qualifié

Echelons (niveaux I à VI) : pour chaque niveau, une progression des emplois est matérialisée par des échelons en fonction de critères classants complémentaires :

- 1^{er} échelon : échelon de base ;
- 2^e échelon : polyaptitude ou expérience (1 an au niveau I, 2 ans au niveau II, 3 ans au niveau III, 4 ans au niveau IV, 5 ans au niveau V, 6 ans au niveau VI, avec réduction de moitié de ces durées en fonction des diplômes) ;
- 3^e échelon : polyaptitude et expérience.

Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92 modifié par avenant n° 1 du 14-12-2010 étendu par arrêté du 2-12-2011, JO 9-12-2011, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au JO

31 Classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres ■

Niveau	Catégorie	Classification
V	Technicien	Echelon 1 : technicien
		Echelon 2 : technicien confirmé
		Echelon 3 : technicien confirmé coordonnant une équipe de 5 personnes au plus
VI		Echelon 1 : technicien supérieur
		Echelon 2 : technicien supérieur confirmé
		Echelon 3 : technicien supérieur confirmé coordonnant une équipe de 5 personnes au plus
VI	Agent de maîtrise	Echelon 2 : agent de maîtrise coordonnant une équipe de plus de 5 personnes

		Echelon 3 : agent de maîtrise confirmé coordonnant une équipe de plus de 5 personnes
VII	Cadre	Cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long sans ou avec peu d'expérience
		Echelon 1 : échelon de base
		Echelon 2 : au terme de 1 an
		Echelon 3 : au terme de 2 ans
VII (1) Nouvel échelon VII (Avenant n° 2 du 2-7-2015 étendu).		Cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long sans ou avec peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise et promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise connaissant déjà l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans
		Echelon 1 : cadres débutants (durée de présence dans l'échelon : 1 an maximum)
		Echelon 2 : cadres débutants, cadres débutants après la phase d'intégration à l'échelon 1 et promotions de la filière employés, techniciens et agents de maîtrise
		Echelon 3 : cadres débutants, cadres débutants échelons 1 ou 2 et employés, techniciens et agents de maîtrise assumant la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes
VIII		Délégation limitée dans le domaine d'activité
		Echelon 1 : fonctions assurées à partir de directives (sur les moyens et objectifs)
		Echelon 2 : pouvoir de décision et mise en oeuvre de solutions adaptées, formule des instructions
		Echelon 3 : responsable d'une unité ou d'un service autonome
IX		Large délégation dans le domaine d'activité
		Echelon 1 : chef d'établissement d'importance moyenne (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente
		Echelon 2 : chef d'établissement important (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente
X		Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise
		Echelon 1 : responsabilité majeure (dirigeant d'une entreprise moyenne, membre du comité de direction d'une grande entreprise)

		Echelon 2 : directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social
(1) Nouvel échelon VII (<i>Avenant n° 2 du 2-7-2015 étendu</i>).		

Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92 modifié par avenant n° 2 du 2-7-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 15-4-2016, applicable à compter du 24-10-2015 (lendemain du dépôt en l'absence de précision)

32 Positionnement des CQP et prime exceptionnelle ■

1° Positionnement dans la classification des salariés titulaires d'un CQP.

CQP	Niveau	Ech.
Relation commerciale à distance	IV	2
Vente sur site et vente itinérante		
Chef d'équipe logistique (1) Accord 24 4-2017 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.	V	2
Technico-commercial en thermique du bâtiment (option ingénierie d'équipement ou option vente de matériels ou de services)	V ou VI (2) Classement au niveau VI si les salariés encadrent une équipe.	-
Manager d'équipe sédentaire (3) Accord du 26-6-2014 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.	VI	2
Manager d'équipe itinérante (3) Accord du 26-6-2014 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.		
Responsable d'unité commerciale (3) Accord du 26-6-2014 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.	VII	1

Manager logistique (1)	VII	2
Accord 24 4-2017 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.		
(1) Accord 24 4-2017 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP. (2) Classement au niveau VI si les salariés encadrent une équipe. (3) Accord du 26-6-2014 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.		

2° Prime exceptionnelle

égale à 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP versée lors de l'obtention des CQP suivants :

- relation commerciale à distance, vente sur site et vente itinérante ;
- manager d'équipe sédentaire, manager d'équipe itinérante et responsable d'unité commerciale (Accord du 26-6-2014 étendu) ;
- chef de logistique et manager logistique (Accord du 24-4-2017 étendu).

Accord 26-6-2014 étendu par arrêté du 26-2-2015, JO 11-3-2015, applicable à compter du 29-10-2014 (lendemain du dépôt, en l'absence de précision) Accord du 24-4-2017 étendu par arrêté du 6-12-2017, JO 14-12-2017, applicable à compter du 20-6-2017 (lendemain du dépôt en l'absence de précision)

Sous-section 2 : Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

- 33 Maintien provisoire de la classification de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie** ■ Dans le cadre de la fusion de la CCN avec la CCN de la confiserie (v. Avertissement ci-avant), la classification de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie peut s'appliquer jusqu'au 1-7-2019 au plus tard.

1° Ancienne classification de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros »

a) Ouvriers et employés

Ouvriers et employés	Classifications	Coefficients
I - Personnel d'entrepôt et de magasin	Manutentionnaire	115
	Gardien, portier ou gardien de nuit, conditionneur	125
	Cariste	135
	Magasinier (3 échelons)	130, 140, 150

	Chef magasinier	170
II - Personnel de livraison et de vente	Aide livreur	118
	Chauffeur livreur (2 échelons)	145, 155
	Chauffeur livreur-encaisseur (2 échelons)	155, 165
	Vendeur preneur d'ordres, vendeur en magasin	150
	Vendeur en laisser sur place (2 échelons)	160, 170
	Représentant non statutaire, vendeur livreur moins de 6 tonnes	160
	Vendeur livreur plus de 6 tonnes	170
III - Personnel d'entretien	Entretien	115
	Entretien spécialisé	140
	Employé qualifié (2 échelons)	155, 165
	Employé hautement qualifié	175
IV - Bureaux, services administratifs et commerciaux	Employé de bureau (4 échelons)	120, 130, 150, 170
	Opérateur de saisie (2 échelons)	130, 135
	Approvisionneur de rayons	130
	Facturière et dactylo-facturière, téléxiste, standardiste, employé de comptabilité	140
	Opérateur de saisie confirmé	145
	Dactylo facturière qualifiée, caissier, secrétaire débutante, télévendeur	150
	Aide comptable (2 échelons), secrétaire commerciale (2 échelons)	150, 170
	Sténodactylo	155
	Moniteur de saisie, préparateur informatique	170
	Secrétaire, comptable	185

b) Agents de maîtrise et techniciens :

si le salarié a habituellement sous ses ordres au moins 5 personnes, il est obligatoirement classé comme AM, technicien ou assimilé, ou cadre.

AM, techniciens	Catégories	Classifications	Coefficients
Agents de maîtrise	I	Agent de maîtrise responsable de salariés dont le coefficient < 150	
		- Chef de groupe : 5 à 10 employés	200
		- Chef de section : plus de 10 employés	210
	II	Agent de maîtrise responsable de salariés dont le coefficient ≥ 150	
		- Chef de groupe : 5 à 10 employés	210
		- Chef de section > 10 employés	250
	III	Agent de maîtrise responsable d'au moins un salarié de coefficient 180	
		- Chef de groupe : 5 à 10 employés	250
		- Chef de section : plus de 10 employés	270
	IV	Agent de maîtrise supérieur	
		- Chef de groupe : 5 à 10 employés	300
		- Chef de section : plus de 10 employés	325
Techniciens et assimilés	I		200 à 210
	II		210 à 230
	III		300 à 325

c) Cadres

Catégories	Coefficients
Position I : ingénieurs et cadres débutants	280 à 330
Dans la 1 ^{re} année	+ 20 points

Dans la 2 ^e année	+ 30 points
Position II : cadres confirmés	
Catégorie A 1 ^{er} échelon	305
Catégorie A 2 ^e échelon	345
Catégorie A 3 ^e échelon	385
Catégorie B : cadre hautement qualifié et expérimenté	450
Position III : cadres supérieurs	650

d) Classification des salariés occupant des emplois relevant de coefficients différents :

si la fonction du salarié l'amène à assurer, de façon habituelle, des emplois de catégories différentes comportant des coefficients différents, la classification du salarié est déterminée comme suit :

- si le salarié est occupé dans l'emploi au coefficient le plus élevé au moins 50 % de son temps (calcul par semaine), c'est ce coefficient qui lui est appliqué ;
- dans le cas contraire, le coefficient est déterminé *prorata temporis*.

◆ TITRE X des dispositions générales de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros » ◆ Annexe II, art. 2 de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros » ◆ Annexe IV de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros »

2° Nouvelle classification de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros » :

mise en place au plus tard le 1-1-2019.

a) Suppression de coefficient

1. Pour les employés (ancienne catégorie ouvriers et employés) :

- les coefficients 115, 118 et 120 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 125 ;
- les coefficients 130, 135 et 138 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 140 ;
- les coefficients 145 et 150 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 155 ;
- le coefficient 160 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 165 ;
- les coefficients 170 et 175 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 180 nouvellement créé dans la classification ;
- le coefficient 185 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 190 nouvellement créé dans la classification.

Remarque : il n'est pas précisé si les salariés qui relèvent actuellement des coefficients 125, 140, 155 et 165 continueront d'être classés à ces coefficients. Toutefois, ces coefficients étant maintenus dans la nouvelle grille (v. ci-après), les salariés devraient selon nous continuer d'en relever.

2. Pour les agents de maîtrise et techniciens :

- les coefficients 200, 210 et 212 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 230 ;
- les coefficients 250 et 260 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 270.

Remarque : la nouvelle grille de classification ne comporte que 2 coefficients pour les agents de maîtrise et les techniciens (v. ci-après). Le nouvel avenant ne précise pas quel sera le classement des agents de maîtrise et des techniciens qui relèvent actuellement d'autres coefficients (notamment 270, 300, 325).

3. Pour les cadres :

- le coefficient 280 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 290 ;
- les coefficients 300, 310 et 325 sont supprimés et les salariés sont relevés au coefficient 330 ;
- le coefficient 380 est supprimé et les salariés sont relevés au coefficient 450 ;
- le coefficient 650 est maintenu.

Remarque : il n'est pas précisé si les cadres qui relèvent actuellement des coefficients 330 et 450 continueront d'être classés à ces coefficients. Toutefois, ces coefficients étant maintenus dans la nouvelle grille (v. ci-après), les salariés devraient selon nous continuer d'en relever. En outre, la nouvelle grille des cadres ne reprend pas les coefficients 305, 345 et 385. Enfin, le nouvel avenant ne précise pas de quels coefficients relèveront les cadres actuellement classés à ces coefficients.

b) Nouvelle grille de classification à mettre en place au plus tard le 1-1-2019.

Catégorie	Coefficient	Emplois-repères
Employés	125	Manutentionnaire, conditionneur, gardien, aide livreur, employé bureau 1 ^{er} échelon, entretien
	140	Magasinier préparateur 1 ^{er} échelon, cariste 1 ^{er} échelon, employé bureau 2 ^e échelon, standardiste, employé de comptabilité
	155	Magasinier préparateur 2 ^e échelon, cariste 2 ^e échelon, chauffeur livreur 1 ^{er} échelon, vendeur en magasin, vendeur preneur d'ordres, employé bureau 3 ^e échelon, secrétaire débutante, aide comptable 1 ^{er} échelon, télévendeur
	165	Magasinier préparateur 3 ^e échelon, chauffeur livreur 2 ^e échelon, représentant non statutaire, vendeur LSP 1 ^{er} échelon
	180	Chef magasinier 1 ^{er} échelon (moins de 5 personnes), vendeur LSP 2 ^e échelon, employé bureau 4 ^e échelon, secrétaire commerciale, aide comptable 2 ^e échelon
	190	Secrétaire, comptable
Agents de maîtrise, techniciens et	230	Chef magasinier 2 ^e échelon (5 personnes et plus), assistante de direction, responsable achats débutant, responsable administratif

assimilés		débutant
	270	Agents de maîtrise confirmés
Cadres	290	Cadres débutants
	330	Cadres moyens : responsable achats, responsable administratif
	450	Cadres supérieurs : responsable achats confirmés, responsable administratif confirmé, chef des ventes
	650	Cadres dirigeants : directeur de filiale

◆ TITRE X des dispositions générales de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros » modifié par avenant du 21-11-2016 étendu par arrêté du 12-6-2017, JO 4-7-2017, applicable à compter du 5-7-2017 (lendemain la publication au JO de son arrêté d'extension) ◆ Annexe IV de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros » modifiée par avenant du 21-11-2016 étendu par arrêté du 12-6-2017, JO 4-7-2017, applicable à compter du 5-7-2017 (lendemain la publication au JO de son arrêté d'extension) ◆ Annexe II, art. 2 de la CCN « Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : commerce de gros » modifiée par avenant du 21-11-2016 étendu par arrêté du 12-6-2017, JO 4-7-2017, applicable à compter du 5-7-2017 (lendemain la publication au JO de son arrêté d'extension) Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

34 Application de la grille de classification de la CCN « Commerces de gros » à compter du 1-7-2019 ■ Voir n° 29 et s.

35 Grille de correspondance ■ Afin de faciliter le positionnement des anciens salariés de la confiserie, établissement d'une grille de correspondance entre les classifications des 2 CCN.

Remarque : la grille de correspondance tient compte de la nouvelle classification issue de l'avenant du 21-11-2016 étendu (applicable au plus tard le 1-1-2019) pour les seuls agents de maîtrise, cadres et ingénieurs. Pour les ouvriers et les employés, les coefficients visés dans la grille correspondent à ceux de l'ancienne classification).

Catégorie	CCN Confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine		CCN commerces de gros	
	Coeff.	Emplois	Niveau	Emplois
Ouvrier, employé	115	Manutentionnaire, entretien	I	Employé de magasinage, agent de propreté

	130	Magasinier 1 ^{er} échelon	II	Préparateur
	135	Cariste		Cariste
	140	Magasinier 2 ^e échelon		Préparateur 2 ^e échelon
	145	Chauffeur-livreur 1 ^{er} échelon		Chauffeur-livreur
	150	Magasinier 3 ^e échelon		Préparateur 3 ^e échelon
	140	Standardiste	III	Personnel d'accueil
	150	Vendeur preneur d'ordres, aide comptable 1 ^{er} échelon		Preneur d'ordre, assistant de vente, agent de comptabilité
	155	Chauffeur livreur 2 ^e échelon		Chauffeur livreur qualifié
	150	Employés 3 ^e échelon	IV	Assistant administratif
	170	Employé de bureau 4 ^e échelon, aide comptable 2 ^e échelon		Assistant commercial, agent de comptabilité qualifié
	170	Chef magasinier	V	Magasinier principal
	185	Secrétaire, comptable		Assistant administratif qualifié, comptable
Agent de maîtrise	230 (1)	Agent de maîtrise 2 ^e catégorie (chef de groupe de 5 à 10 employés)	VI	Agent de maîtrise 2 ^e échelon (équipe de plus de 5 personnes)
	270 (1) Coefficient d'accueil.	Agent de maîtrise 3 ^e catégorie (chef de groupe de 5 à 10 employés ou chef de section de plus de 10 employés)		Agent de maîtrise confirmé (échelon 3) (équipe de plus de 5 personnes)
Cadre	290 (1) Coefficient d'accueil.	Cadre débutant	VII	Cadre 3 ^e échelon
	330 (1) Coefficient d'accueil.	Cadre moyen	VIII	Cadre 1 ^{er} échelon (délégation limitée dans le domaine d'activité, fonctions exercées à partir de directives)
	450 (1) Coefficient d'accueil.	Cadre supérieur		Cadre 3 ^e échelon (responsable d'une unité ou d'un service)

	650	Cadre dirigeant	X	Cadre 1 ^{er} échelon (responsabilité majeure)
(1) Coefficient d'accueil.				

Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

Sous-section 3 : Secteur des tissus, tapis et linge de maison

- 36 Maintien provisoire de la classification de la CCN du commerce des tissus, tapis et linge de maison** ■ Dans le cadre de la fusion de la CCN avec la CCN du commerce des tissus, tapis et linge de maison (v. Avertissement ci-avant), la classification de la CCN des tissus, tapis et linge de maison peut s'appliquer jusqu'au 1-1-2020 au plus tard.

Catégorie/Niveau	Définition/Emplois-repères
I - Employés	
Niveau I	Exécution de tâches simples (aucune formation spécifique) avec des consignes précises. Emplois-repères : magasinier, manutentionnaire, emballeur.
Niveau II	Savoir-faire acquis par expérience ou formation professionnelle de base. Emplois-repères : chauffeur livreur, cariste, coupeur échantillonneur, standardiste, opérateur de saisie, hôte (sse) d'accueil.
Niveau III	Savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi. Emplois-repères : coupeur vérificateur, vendeur, aide-comptable.
Niveau IV	Techniques, méthodes et prise d'initiative avec autonomie pour la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi. Emplois-repères : employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables, achat, hôte (sse) show-room, assistant(e) commercial.
Niveau V	Réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services. Emplois-repères : technico-commercial, chef de produit (grand public moyenne gamme).
II - Agents de maîtrise	
Niveau I	Compétence technique indispensable à la maîtrise des tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectuées par une équipe. Activités exercées sous l'autorité directe d'un responsable. Emplois-repères : chef de coupe, chef de service échantillonnage, comptable, attaché commercial, assistant(e) de direction, styliste, acheteur (se).

Niveau II	Compétences de niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe et des travaux exécutés dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre. Emplois-repères : chef comptable, chef de produit (haut de gamme).
III - Cadres	
Niveau I	Coordination d'activités différentes et complémentaires dans le cadre des orientations générales de l'entreprise. Délégation permanente de l'employeur, responsabilité du travail et de la discipline des salariés de position hiérarchique moins élevée, relevant du même domaine d'activité et/ou une activité fonctionnelle et opérationnelle mettant en oeuvre une autonomie et une formation spécialisée. Emplois-repères : responsable qualité produit.
Niveau II	Autorisation d'engager l'entreprise dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné. Activité exercée dans le cadre d'objectifs définis. Qualités d'analyse, d'interprétation, capacité d'animer une équipe ou un service. Emplois-repères : responsable de service : logistique, achat, comptable, administratif et commercial, informatique, personnel.
Niveau III	Connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession et large expérience. Capacité d'organiser et d'animer le personnel. Action et réflexion inscrits dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices. Postes repères : directeur d'exploitation, directeur des services comptables et/ou administratifs, directeur des relations humaines.
Niveau IV	Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle. Autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents. Large autonomie de jugement et d'initiative. Poste repère : directeur général.

Accord du 11-7-2012 étendu par arrêté du 29-3-2013, JO 11-4-2013, applicable au plus tard le 1-7-2012
 Accord de fusion « Tissus, tapis et linge de maison » du 11-12-2018 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du 1-10-2019

37 Application de la grille de classification de la CCN « Commerces de gros » à compter du 1-1-2020 ■ Voir n° 29 et s.

38 Grille de correspondance ■ Afin de faciliter le positionnement des anciens salariés du commerce des tissus, tapis et linge de maison, établissement d'une grille de correspondance entre les classifications des 2 CCN.

Catégorie	CCN Tissus, tapis et linge de maison	CCN Commerces de gros
-----------	--------------------------------------	-----------------------

	Coeff.	Emplois	Niveau	Emplois
Ouvriers, employés	I	Magasinier	I	Employé de magasinage
	I	Manutentionnaire		
	I	Emballeur	II	Emballeur-empaqueteur
	II	Chauffeur-livreur	II	Chauffeur-livreur
	II	Cariste	II	Cariste
	II	Coupeur échantillonneur	II	Emballeur-empaqueteur
	II	Standardiste	II	Personnel d'accueil
	II	Opérateur de saisie	III	Agent technique
	II	Hôte (esse) d'accueil	III	Personnel d'accueil
	III	Coupeur vérificateur	III	Réceptionnaire vérificateur
	III	Vendeur	IV	Vendeur
	III	Aide comptable	III	Agent de comptabilité
	IV	Employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables, achat	V	Assistant administratif qualifié
	IV	Assistant commercial	IV	Assistant commercial
	IV	Hôte (esse) show-room	IV	Vendeur
	V	Technico-commercial	V ou VI	Vendeur qualifié ou vendeur hautement qualifié
	V	Chef de produit (grand public moyenne gamme)	V ou VI	Technicien qualifié ou technicien hautement qualifié
Agents de maîtrise et cadres	I	Chef de coupe	V éch. 3	Technicien confirmé
	I	Chef de service échantillonnage		
	I	Comptable	V éch. 1 et 2	Comptable
	I	Attaché commercial	VI éch. 1	Vendeur hautement qualifié
	I	Assistant(e) de direction	VI éch. 1	Assistant de direction

	I	Styliste	V éch. 3 ou VI éch.1	Technicien qualifié ou technicien hautement qualifié
	I	Acheteur (se)	V éch. 3 ou VI éch. 1	Acheteur qualifié ou acheteur hautement qualifié
	II	Chef comptable	VI éch. 2 ou 3	Agent de maîtrise confirmé gérant une équipe de plus de 5 personnes
	II	Chef de produit (haut de gamme)		
	I	Responsable qualité produit	VIII éch. 1	Délégation limitée dans le domaine d'activité. Fonctions assurées à partir de directives (moyens, objectifs, règles de gestion)
	II	Responsable de service : logistique, achat, comptable, administratif et commercial, informatique, personnel	VIII éch. 3	Délégation limitée dans le domaine d'activité. Responsable d'une unité ou d'un service autonome
	III	Directeur d'exploitation	IX éch. 1 ou 2	Large délégation dans le domaine d'activité Ech. 1 : chef d'établissement d'importance moyenne (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente Ech. 2 : chef d'établissement important ou complexe (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente
	III	Directeur des services comptables et/ou administratifs		
	III	Directeur des relations humaines		
	IV	Directeur général	X éch. 1 ou 2	Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise Ech. 1 : responsabilité majeure (dirigeant d'une entreprise moyenne, membre du comité de direction d'une grande entreprise) Ech. 2 : directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social

Accord de fusion « Tissus, tapis et linge de maison » du 11-12-2018 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du 1-10-2019

Sous-section 4 : Secteur du négoce en fournitures dentaires

39 Maintien de la classification de la CCN du négoce en fournitures dentaires avant le 1-1-2021 ■

1° Définition des catégories

a) Agents de maîtrise :

salariés qui, sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'établissement, distribuent, coordonnent, contrôlent et animent, de façon permanente et sous leur responsabilité, le travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers. Dans certains cas, un salarié peut, sans avoir obligatoirement du personnel sous ses ordres, accéder à la maîtrise par diplôme requis ou technicité/expérience ou responsabilité.

b) Cadres

Emploi	Coeff.
Cadre n'ayant pas la fonction d'encadrement	325
Cadre (technique, administratif, commercial, de recherche ou d'informatique) chargé de diriger et de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants	375
Cadre (technique, administratif, commercial, de recherche ou d'informatique) chargé de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants, cadres confirmés de niveau 375. Dispose d'une délégation d'autorité permanente et plus complète que celle des cadres confirmés de niveau 375	450
Cadre de direction (technique, administratif, commercial, de recherche ou d'informatique) dont les fonctions impliquent, selon l'importance et la structure des entreprises, une délégation permanente et complète d'autorité sur un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants, cadres confirmés	600
Cadre dirigeant justifiant d'une compétence élevée par l'importance des fonctions ou par l'obligation de coordonner plusieurs services ou groupes de services. Très larges initiatives et responsabilités. Garant de la politique générale de l'entreprise	800

2° Grille de classification

Emploi	Coeff.
Services généraux	
Agent de propreté	120
Agent d'entretien	130
Logistique	

Manutentionnaire, coursier	120
Préparateur de commandes débutant (moins de 1 an de pratique), empaqueteur, magasinier, cariste	130
Chauffeur-livreur VL, préparateur de commandes confirmé (plus de 1 an de pratique), emballeur qualifié, magasinier qualifié, réceptionnaire	150
Débiteur-préparateur de commandes qualifié polyvalent	160
Responsable magasinier, assistant R et D, assistant production	220
Responsable R et D, responsable production	325
Achats	
Employé approvisionnement	130
Employé service achats	150
Technologie de l'information	
Administrateur de site web, administrateur de base de données	150
Technicien support informatique ou technicien de maintenance	180
Assistant gestionnaire de système, webmaster, analyste programmeur	325
Consultant fonctionnel	375
Comptabilité	
Assistant comptabilité	130
Comptable	150
Commercial	
<i>Ventes</i>	
Vendeur débutant (moins de 1 an de pratique)	130
Vendeur confirmé (plus de 1 an de pratique), assistant commercial, télévendeur, hôtesse d'accueil	150
Vendeur qualifié	160
Vendeur hautement qualifié	220
<i>Après-vente</i>	
Installateur-dépanneur 1 ^{er} échelon, dépanneur en atelier	150

Monteur-installateur-dépanneur	180
Technicien dépanneur	220
Réglementaire	
Assistant responsable assurance qualité	220
Responsable assurance qualité, responsable juridique	325
Ressources humaines	
Gestionnaire de paie	150
Assistant responsable ressources humaines	180
Responsable ressources humaines	325
Marketing	
Assistant chef de produit, chargé d'étude marketing, infographiste	180
Chargé de communication, chef de produit	220
Directeur marketing et/ou de la communication, responsable PAO	325
Prestation de formation	
Assistant, assistant logistique	180
Conseiller technique animateur, conseiller technique interne	220
Responsable formation/formateur	325
Emploi transverse	
Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 1 ^{er} échelon	150
Secrétaire/assistant	180
Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 2 ^e échelon, secrétaire de direction	220

◆ Annexe 1 de l'ancienne CCN du négoce en fournitures dentaires

Les partenaires sociaux conviennent d'appliquer aux entreprises du secteur du négoce en fournitures dentaires, la classification des emplois de la CCN des commerces de gros au plus tard le 1-1-2021. A cet effet, une grille de correspondance est établie entre les classifications des 2 CCN.

1° Grille de correspondance

CCN du négoce en fournitures dentaires		CCN des commerces de gros	
Coefficient	Emploi	Niveau	Emploi
Services généraux			
120	Agent de propreté	Niveau I, échelon 1 à 3	Agent de propreté
130	Agent d'entretien		
Logistique			
120	Manutentionnaire	Niveau I, échelon 1 à 3	Employé de magasinage
130	Magasinier		
150	Magasinier Qualifié		
120	Coursier	Niveau II, échelon 1 à 3	Chauffeur livreur
130	Empaqueteur	Niveau II, échelon 1 à 3	Emballeur-empaqueteur
150	Emballeur qualifié		
130	Préparateur de commandes débutant	Niveau II, échelon 1 à 3	Préparateur
150	Préparateur de commandes confirmé		
160	Débiteur		
130	Cariste	Niveau II ou III, échelon 1 à 3	Cariste ou cariste qualifié
150	Chauffeur-livreur	Niveau III, échelon 1 à 3	Chauffeur-livreur qualifié
150	Réceptionnaire	Niveau III, échelon 1 à 3	Réceptionnaire-vérificateur

220	Responsable magasinier	Niveau V, échelon 1 à 3	Magasinier principal
220	Assistant R et D	Niveau V, échelon 1 à 3	Assistant administratif qualifié ou technicien qualifié
220	Assistant de production	-	Proposition de suppression
325	Responsable production, responsable R et D	Niveau VIII, échelon 1 et 2	Cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité
<i>Achats</i>			
130	Employé approvisionnement	Niveau III, échelon 1 à 3	Assistant approvisionneur
150	Employé service achats	Niveau III, échelon 1 à 3	Employé commercial
<i>Technologie de l'information</i>			
150	Administrateur de site web, administrateur de base de données	Niveau V, échelon 1 à 3	Informaticien qualifié
180	Technicien support informatique	Niveau IV, échelon 1 à 3	Agent d'exploitation informatique
325	Assistant gestionnaire de système, webmaster, analyste programmeur	Niveau VII, échelon 1 et 2	Cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Poste circonscrit à des missions définies.
375	Consultant fonctionnel	Niveau VII, échelon 1 et 2	Cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Poste circonscrit à des missions définies
<i>Comptabilité</i>			
130	Assistant comptabilité	Niveau III, échelon 1 à 3	Agent de comptabilité
150	Comptable	Niveau V, échelon 1 à 3	Comptable
<i>Commercial</i>			
<i>Vente</i>			
130	Vendeur débutant	Niveau IV, échelon 1 à 3	Vendeur
150	Vendeur confirmé,		

	télévendeur		
150	Assistant commercial	Niveau III, échelon 1	Assistant de vente
150	Hôtesse d'accueil	Niveau III, échelon 1 à 3	Personnel d'accueil
160	Vendeur qualifié	Niveau V, échelon 1	Vendeur qualifié
220	Vendeur hautement qualifié	Niveau VI, échelon 1	Vendeur hautement qualifié
Après-vente			
150	Installateur-dépanneur 1 ^{er} échelon, dépanneur en atelier	Niveau III, échelon 1	Agent technique
180	Moniteur-installateur-dépanneur	Niveau V, échelon 1 à 2	Technicien qualifié
220	Technicien dépanneur	Niveau V, échelon 3	
Réglementaire			
220	Assistant responsable assurance qualité	Niveau V, échelon 1 à 3	Assistant administratif qualifié
325	Responsable assurance qualité, responsable juridique	Niveau VIII, échelon 1 et 2	Cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité
Ressources humaines			
150	Gestionnaire paie	Niveau III, échelon 1 à 3	Employé administratif
180	Assistant responsable ressources humaines	Niveau V, échelon 1 à 3	Assistant administratif qualifié
325	Responsable ressources humaines	Niveau VIII, échelon 1 et 2	Cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité
Marketing			
180	Infographiste	Niveau V, échelon 1 à 3	Technicien qualifié
180	Assistant chef de produit, chargé d'étude marketing	Niveau V, échelon 1 à 3	Assistant administratif qualifié

220	Chargé de communication	Niveau V, échelon 1 à 3	
220	Chef de produit	Niveau V, échelon 1 à 3 ou Niveau VI, échelon 1	Technicien qualifié ou technicien hautement qualifié
325	Responsable PAO	Niveau VIII, échelon 1 et 2	Cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité
325	Directeur marketing et/ou de la communication	Niveau IX, échelon 1 et 2	Chef d'un établissement d'importance moyenne (échelon 1) ou chef d'établissement d'un établissement important ou complexe (échelon 2) engageant l'entreprise dans le cadre d'une large délégation
<i>Prestation de formation</i>			
180	Assistant	Niveau IV, échelon 1 à 3	Assistant administratif
180	Assistant logistique	Niveau IV, échelon 1 à 3	Agent technique qualifié
220	Conseiller technique animateur, conseiller technique interne	Niveau V, échelon 1 à 3	Technicien qualifié
325	Responsable formation/formateur	Niveau VIII, échelon 1 et 2	Cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité
<i>Emplois transverses</i>			
150	Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 1 ^{er} échelon	Niveau IV, échelon 1 à 3	Assistant administratif
180	Secrétaire/assistante	Niveau V, échelon 1 à 3	Assistant administratif qualifié
220	Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 2 ^e échelon		
220	Secrétaire de direction	Niveau VI, échelon 1	Assistant de direction

2° Définition générale des cadres

Coefficient	Niveau/échelon	Emploi
325	Niveau VII, échelon 1 et 2	Cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Poste circonscrit à des missions définies. Durée maximale dans le niveau : 3 ans
375	Niveau VII, échelon 3 à niveau VIII, échelon 1 et 2	Cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et assumant la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes. Durée maximale dans le niveau : 3 ans OU cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Durée maximale dans ce niveau : 3 ans
450	Niveau VIII, échelon 3 à niveau IX, échelon 1	Cadre engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité, responsable d'une unité ou d'un service autonome OU chef d'entreprise d'un établissement d'importance moyenne engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation attachée son domaine d'activité et ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats
600	Niveau IX, échelon 1 et 2 à niveau X, échelon 1	Cadres de direction : chef d'entreprise d'un établissement d'importance moyenne (échelon 1) ou d'un établissement important ou complexe (échelon 2) engageant l'entreprise dans le cadre d'une délégation attachée son domaine d'activité et ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats OU chef d'établissement dirigeant par délégation ou participant à la direction de l'entreprise en coordonnant l'activité de plusieurs responsables (emploi à responsabilité majeure)
800	Niveau X, échelon 1 à 2	Cadres dirigeants : chef d'établissement dirigeant par délégation ou participant à la direction de l'entreprise en coordonnant l'activité de plusieurs responsables (emploi à responsabilité majeure) OU directeur général d'une entreprise de grande taille non-mandataire social.

Accord de fusion « Dentaires : négoce en fournitures » du 22-9-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 29-9-2021, applicable à compter du 10-11-2020 (lendemain de son dépôt)

■ Section 9 : Salaires, primes et indemnités

Sous-section 1 : Primes et indemnités

41 Travail de nuit, dimanche et jours fériés ■ Voir n° 12, 19 et 20.

42 Déclassement ■

1° Licenciement économique :

les déclassements en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement économique collectif qui s'accompagnent d'une réduction de salaire d'au moins 10 % ouvrent droit à une indemnité temporaire dégressive versée pendant 4 mois à l'expiration de la période pendant laquelle le salaire antérieur a été maintenu (période fixée par l'accord national sur la sécurité de l'emploi). Cette indemnité calculée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire (1^{er} mois : 80 % ; 2^e mois : 60 % ; 3^e mois : 40 % ; 4^e mois : 20 %) est moins favorable que l'indemnité temporaire dégressive prévue par l'accord national sur la sécurité de l'emploi

2° Inaptitude des salariés âgés d'au moins 55 ans

(Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu, applicable pour 3 ans à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension, dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action) : à partir de 5 ans d'ancienneté, en cas d'inaptitude et de reclassement dans un poste de qualification inférieure, garantie de rémunération (en % de la différence entre le dernier et le nouveau salaire mensuel brut de base) à hauteur de 75 % pendant 6 mois, 50 % pendant les 6 mois suivants et 25 % pendant les 6 derniers mois.

Art. 38 Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-7-2015 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension)

43 Remplacement temporaire dans un poste supérieur ■

Après 1 mois de remplacement, versement d'une indemnité portant le salaire du remplaçant au salaire minimum de la catégorie du remplacé ou d'une indemnité à fixer si le salaire du remplacé est supérieur à ce minimum. Durée du remplacement limitée à 3 mois, au-delà, accès définitif au nouveau poste.

Art. 36

44 Travail au froid dans le secteur des produits surgelés, congelés, glaces ■

Travail dans une atmosphère artificielle à une température ≤ 5 C : fourniture de vêtements de protection par l'établissement.

Rémunération minimale pour le salarié dont l'activité principale s'exerce à température négative : salaire conventionnel du salarié + 4 % du salaire conventionnel du niveau 1 échelon 1.

Avenant V particulier « Produits surgelés-congelés-glaces »

45 Prime exceptionnelle pour obtention d'un CQP ■

Voir n° 32.

46 Garantie annuelle de rémunération (GAR) du secteur alimentaire ■ Mise en place depuis le 1-1-93, le montant de la GAR, après 1 an d'ancienneté, est égal à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile majorée de 2 % depuis 1994. Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée devra être au moins égal à la GAR. Cette GAR est calculée *pro rata temporis* en cas de départ de l'entreprise, d'absences non assimilées à travail effectif et de travail à temps partiel.

Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92

47 Garantie d'ancienneté du secteur non alimentaire ■

1° Montant :

somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée majorée de 5 % après 4 ans, 9 % après 8 ans, 13 % après 12 ans et 17 % après 16 ans dans l'entreprise.

Eléments non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté : heures supplémentaires, majorations de salaires prévues par la CCN, primes liées aux contraintes de l'emploi exercé, sommes n'ayant pas le caractère de salaire, primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base (13^e mois par exemple).

Garantie calculée *pro rata temporis* en cas de changement de niveau et/ou d'échelon, de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à un temps de travail par la loi.

2° Détermination de l'ancienneté :

prise en compte de la présence continue au titre du contrat en cours et de la durée des contrats antérieurs - à l'exclusion de ceux rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié ou encore des périodes de suspension du contrat.

Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92 modifié par accord du 13-4-2006 étendu par arrêté du 11-12-2006, JO 22-12-2006

48 Prime d'ancienneté du secteur du négoce en fournitures dentaires ■ La prime d'ancienneté prévue à l'article 11 de l'ancienne CCN du négoce en fournitures dentaires est intégrée dans le salaire mensuel brut des salariés concernés au 1-1-2021. Le montant de la prime est celui arrêté au 31-12-2020.

Pour rappel, les dispositions de l'article 11 de l'ancienne CCN étaient les suivantes (maintenues au titre de la prescription des salaires) :

- prime à faire figurer à part sur le bulletin de paie.
- taux : 3 % par période de 3 ans avec maximum de 18 % après 18 ans d'ancienneté.
- base de calcul : salaires minima.

Accord de fusion « Dentaires : négoce en fournitures » du 22-9-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 29-9-2021, applicable à compter du 10-11-2020 (lendemain de son dépôt)

Sous-section 2 : Salaires minima

49 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■

Rémunération minimale du titulaire en fonction de son âge et de sa qualification.

Age du titulaire	Rémunération en % du Smic	
	< bac professionnel	≥ bac professionnel
Moins de 21 ans	65 %	90 %
De 21 ans à moins de 26 ans	80 %	100 %
26 ans et plus	100 % (1) Ou rémunération minimale conventionnelle, si plus favorable.	

(1) Ou rémunération minimale conventionnelle, si plus favorable.

Accord du 11-5-2016 étendu par arrêté du 10-11-2016, JO 17-11-2016, art. 6, applicable à compter du 21-7-2016 (lendemain du dépôt en l'absence de précision) annulant et remplaçant l'accord du 16-12-94 étendu par arrêté du 11-10-95, JO 21-10-95

50 Salaires minima (hors secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie) ■

1° Progressivité de la grille des salaires à compter du 1-1-2009

Niveau/échelon	Progression
Du niveau I à IV inclus	+ 0,60 % entre chaque échelon
Du niveau V à VI inclus	+ 3,75 % entre chaque échelon
Au niveau VII	+ 5 % entre chaque échelon
Du niveau VII 3 au niveau VIII 1	+ 15,73 % entre les niveaux
Au niveau VIII	+ 10 % entre chaque échelon
Du niveau VIII 3 au niveau IX 1	+ 10 % entre les niveaux
Du niveau IX 1 au niveau IX 2	+ 10 % entre les échelons
Du niveau IX 2 au niveau X 1	+ 15 % entre les niveaux
Du niveau X 1 au niveau X 2	+ 20 % entre les échelons

Le salaire conventionnel de base se négocie au niveau I échelon 1 pour les niveaux I à IV ; au niveau V échelon 1 pour les niveaux V à VI ; au niveau VII échelon 1 pour les niveaux VII à X.

2° Grille des salaires minima :

base 35 h/semaine. Salaires fixés annuellement à partir du niveau VII échelon 1 (comparaison au 31 décembre avec le montant total des salaires bruts perçus sur l'année).

Niv.	Ech.	1-5-2018 (1) Au 24-1-2019 pour les non-adhérents Accord du 8-3-2018 étendu par arrêté du 15-1-2019, JO 23-1-2019.	1-5-2019 (2) Au 3-10-2019 pour les non-adhérents Accord du 27-2-2019 étendu par arrêté du 25-9-2019, JO 2-10-2019.	1-5-2020 (3) Au 23-8-2020 pour les non-adhérents Accord du 26-2-2020 étendu par arrêté du 12-8-2020, JO 22-8-2020.	1-1-2022 (4) Accord du 12-1-2022 non étendu.
I	1	1 505,79 €	1 533,00 €	1 554,46 €	1 604,20 €
	2	1 514,82 €	1 542,20 €	1 563,79 €	1 613,83 €
	3	1 523,91 €	1 551,45 €	1 573,17 €	1 623,51 €
II	1	1 533,06 €	1 560,76 €	1 582,61 €	1 633,25 €
	2	1 542,26 €	1 570,12 €	1 592,11 €	1 643,05 €
	3	1 551,51 €	1 579,55 €	1 601,66 €	1 652,91 €
III	1	1 560,82 €	1 589,02 €	1 611,27 €	1 662,83 €
	2	1 570,18 €	1 598,56 €	1 620,94 €	1 672,80 €
	3	1 579,60 €	1 608,15 €	1 630,66 €	1 682,84 €
IV	1	1 589,08 €	1 617,80 €	1 640,45 €	1 692,94 €
	2	1 598,62 €	1 627,50 €	1 650,29 €	1 703,10 €
	3	1 608,21 €	1 637,27 €	1 660,19 €	1 713,31 €
V	1	1 614,28 €	1 644,00 €	1 667,02 €	1 720,36 €
	2	1 674,82 €	1 705,65 €	1 729,53 €	1 784,88 €
	3	1 737,62 €	1 769,61 €	1 794,39 €	1 851,81 €
VI	1	1 802,78 €	1 835,97 €	1 861,68 €	1 921,25 €
	2	1 870,39 €	1 904,82 €	1 931,49 €	1 993,30 €
	3	1 940,53 €	1 976,25 €	2 003,92 €	2 068,05 €

VII	1	25 143,14 €	25 596,00 €	25 954,34 €	26 784,88 €
	2	26 400,30 €	26 875,80 €	27 252,06 €	28 124,12 €
	3	27 720,31 €	28 219,59 €	28 614,66 €	29 530,33 €
VIII	1	32 080,72 €	32 658,53 €	33 115,75 €	34 175,45 €
	2	35 288,79 €	35 924,38 €	36 427,33 €	37 592,99 €
	3	38 817,67 €	39 516,82 €	40 070,06 €	41 352,29 €
IX	1	42 699,43 €	43 468,51 €	44 077,06 €	45 487,52 €
	2	46 969,38 €	47 815,36 €	48 484,77 €	50 036,28 €
X	1	54 014,78 €	54 987,66 €	55 757,49 €	57 541,72 €
	2	64 817,74 €	65 985,19 €	66 908,98 €	60 050,06 €
(1) Au 24-1-2019 pour les non-adhérents Accord du 8-3-2018 étendu par arrêté du 15-1-2019, JO 23-1-2019. (2) Au 3-10-2019 pour les non-adhérents Accord du 27-2-2019 étendu par arrêté du 25-9-2019, JO 2-10-2019. (3) Au 23-8-2020 pour les non-adhérents Accord du 26-2-2020 étendu par arrêté du 12-8-2020, JO 22-8-2020. (4) Accord du 12-1-2022 non étendu.					

Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92

51 Salaires minima du secteur du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie ■

1° Maintien provisoire des salaires minima de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie jusqu'au 1-7-2019 :
base 151,67h/mois.

Catégorie	Coefficient	Au 1-5-2017 (1)
		Au 10-12-2017 pour les non-adhérents Accord du 3-4-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 9-12-2017.
Employés	115	1 481 €
	118	1 481 €
	120	1 481 €
	125	1 481 €
	130	1 487 €
	135	1 493 €
	138	1 499 €
	140	1 504 €
	145	1 527 €
	150	1 543 €
	155	1 548 €
	160	1 576 €
	165	1 581 €
	170	1 609 €
	175	1 625 €
	180	1 635 €
	185	1 674 €
	190	1 700 €
Agents de maîtrise, techniciens et assimilés	200	1 771 €
	210	1 815 €
	212	1 859 €
	230	1 916 €
	250	2 041 €
	260	2 101 €

	270	2 155 €
Cadres	280	2 267 €
	290	2 319 €
	300	2 392 €
	310	2 450 €
	325	2 531 €
	330	2 621 €
	380	2 834 €
	450	3 140 €
	650	4 355 €
(1) Au 10-12-2017 pour les non-adhérents Accord du 3-4-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 9-12-2017.		

2° Dispositions transitoires du 1-7-2019 au 31-7-2023 :

pour les salariés en poste lors de la fusion et dont les minima conventionnels sont :

- inférieurs à ceux de la présente CCN, application des salaires minima de cette CCN à compter du 1-7-2019 (v. n° 50) ;
- supérieurs à ceux de la présente CCN, augmentation des salaires minima de la moitié de l'augmentation négociée dans le cadre de cette CCN jusqu'au 31-7-2023.

A compter du 31-7-2023, maintien des salaires minima supérieurs à ceux de la présente CCN pour les salariés relevant anciennement de la CCN de la confiserie.

Accord de fusion « Confiserie, chocolaterie, et biscuiterie » du 30-10-2017 étendu par arrêté du 20-2-2019, JO 26-2-2019, applicable à compter du 28-12-2017 (lendemain de son dépôt)

52 Salaires minima du secteur du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison ■

1° Maintien provisoire des salaires minima de la CCN des tissus, tapis et linge de maison jusqu'au 1-1-2020 au plus tard :

uniquement pour les salariés embauchés à compter du 1-10-2019.

Catégorie	Niveau	1-1-2017 (1) Au 11-5-2017 pour les non-adhérents Accord du 5-12-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 10-5-2017.	1-1-2018 (2) Au 27-4-2018 pour les non-adhérents Accord du 15-12-2017 étendu par arrêté du 20-4-2018, JO 26-4-2018.	1-1-2019 (3) Au 9-8-2019 pour les non-adhérents Accord du 11-12-2018 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 8-8-2019.
Employés	I	1 485 €	1 503 €	1 529 €
	II	1 495 €	1 513 €	1 545 €
	III	1 525 €	1 543 €	1 575 €
	IV	1 626 €	1 646 €	1 674 €
	V	1 727 €	1 748 €	1 778 €
Agents de maîtrise	I	1 787 €	1 809 €	1 890 €
	II	2 010 €	2 034 €	2 069 €
Cadres	I	2 741 €	2 774 €	2 822 €
	II	3 289 €	3 328 €	3 385 €
	III	3 827 €	3 873 €	3 939 €
	IV	4 924 €	4 983 €	5 068 €
(1) Au 11-5-2017 pour les non-adhérents Accord du 5-12-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 10-5-2017. (2) Au 27-4-2018 pour les non-adhérents Accord du 15-12-2017 étendu par arrêté du 20-4-2018, JO 26-4-2018. (3) Au 9-8-2019 pour les non-adhérents Accord du 11-12-2018 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 8-8-2019.				

2° Dispositions transitoires :

les salariés en poste au 1-10-2019 et dont les salaires sont :

- inférieurs aux salaires minima de la CCN « Commerces de gros » (v. n° 50), se voient appliquer ces derniers au plus tard le 1-1-2020 ;
- supérieurs aux salaires minima de la CCN « Commerces de gros » (v. n° 50), les conservent.

Accord de fusion « Tissus, tapis et linge de maison » du 11-12-2018 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, applicable à compter du 1-10-2019

1° Maintien des salaires minima de la CCN du négoce en fournitures dentaires avant le 1-1-2021

Catégorie	Coeff.	Au... (1)	Au... (2)
		Accord du 26-4-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019, applicable 1 mois après sa publication au JO (v. NB ci-après) et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche. NB : selon nous, il s'agit de la publication de l'accord au Bulletin officiel des conventions collectives (BO/CC), soit le 6-10-2018 pour le BO/CC 2018/38. Ainsi, pour les adhérents, l'accord est applicable à compter du 6-11-2018 (1 mois après sa publication au BO/CC).	Accord du 14-5-2019 étendu par arrêté du 15-1-2020, JO 24-1-2020, applicable 1 mois après sa publication au JO (v. NB ci-après) et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche. NB : selon nous, il s'agit de la publication de l'accord au Bulletin officiel des conventions collectives (BO/CC), soit le 24-8-2019 pour le BO/CC 2019/32. Ainsi, pour les adhérents, l'accord est applicable à compter du 24-9-2019 (1 mois après sa publication au BO/CC).
Employés	120	1 511 €	1 541 €
	130	1 523 €	1 553 €
	150	1 555 €	1 586 €
	160	1 600 €	1 631 €
	180	1 630 €	1 662 €
	200 (3)	1 665 €	1 698 €
	Signalons que les coefficients 200, 240 et 280 visés dans ces barèmes ne figurent pourtant plus dans la nouvelle classification. De plus, le coefficient 260 visé dans ces barèmes ne figure ni dans l'ancienne classification ni dans la nouvelle. Nous avons interrogé le COMIDENT (unique fédération patronale signataire) sur ce point et restons dans l'attente de précisions.		
	220	1 739 €	1 773 €

Agents de maîtrise	240 (3) Signalons que les coefficients 200, 240 et 280 visés dans ces barèmes ne figurent pourtant plus dans la nouvelle classification. De plus, le coefficient 260 visé dans ces barèmes ne figure ni dans l'ancienne classification ni dans la nouvelle. Nous avons interrogé le COMIDENT (unique fédération patronale signataire) sur ce point et restons dans l'attente de précisions.	1 752 €	1 786 €
	260 (3) Signalons que les coefficients 200, 240 et 280 visés dans ces barèmes ne figurent pourtant plus dans la nouvelle classification. De plus, le coefficient 260 visé dans ces barèmes ne figure ni dans l'ancienne classification ni dans la nouvelle. Nous avons interrogé le COMIDENT (unique fédération patronale signataire) sur ce point et restons dans l'attente de précisions.	1 812 €	1 848 €
	280 (3) Signalons que les coefficients 200, 240 et 280 visés dans ces barèmes ne figurent pourtant plus dans la nouvelle classification. De plus, le coefficient 260 visé dans ces barèmes ne figure ni dans l'ancienne classification ni dans la nouvelle. Nous avons interrogé le COMIDENT (unique fédération patronale signataire) sur ce point et restons dans l'attente de précisions.	1 888 €	1 925 €
Cadres	325	2 206 €	2 249 €
	375	2 548 €	2 598 €

	450	3 144 €	3 205 €
	600	3 356 €	3 421 €
	800	3 791 €	3 865 €

(1) Accord du 26-4-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019, applicable 1 mois après sa publication au JO (v. NB ci-après) et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche. NB : selon nous, il s'agit de la publication de l'accord au Bulletin officiel des conventions collectives (BO/CC), soit le 6-10-2018 pour le BO/CC 2018/38. Ainsi, pour les adhérents, l'accord est applicable à compter du 6-11-2018 (1 mois après sa publication au BO/CC).

(2) Accord du 14-5-2019 étendu par arrêté du 15-1-2020, JO 24-1-2020, applicable 1 mois après sa publication au JO (v. NB ci-après) et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche. NB : selon nous, il s'agit de la publication de l'accord au Bulletin officiel des conventions collectives (BO/CC), soit le 24-8-2019 pour le BO/CC 2019/32. Ainsi, pour les adhérents, l'accord est applicable à compter du 24-9-2019 (1 mois après sa publication au BO/CC).

(3) Signalons que les coefficients 200, 240 et 280 visés dans ces barèmes ne figurent pourtant plus dans la nouvelle classification. De plus, le coefficient 260 visé dans ces barèmes ne figure ni dans l'ancienne classification ni dans la nouvelle. Nous avons interrogé le COMIDENT (unique fédération patronale signataire) sur ce point et restons dans l'attente de précisions.

2° Dispositions transitoires :

pour les salariés relevant de la CCN du négoce en fournitures dentaires en poste au 1-1-2021, deux hypothèses sont à distinguer :

- lorsque les salaires bruts perçus par le salarié (prime d'ancienneté incluse) sont inférieurs aux salaires minima de la CCN des commerces de gros (à classification équivalente), les salariés se verront appliquer les minima conventionnels de cette dernière dès le 1-1-2021 (v. n° 50) ;
- lorsque les salaires bruts perçus par le salarié (prime d'ancienneté incluse) sont supérieurs aux salaires minima de la CCN des commerces de gros (à classification équivalente), les salariés conserveront leur rémunération.

Remarque : afin d'aider les entreprises, les partenaires sociaux ont procédé à la comparaison des salaires minima de la CCN des commerces de gros et de la CCN du négoce en fournitures dentaires (liste non reprise ici).

Accord de fusion « Dentaires : négoce en fournitures » du 22-9-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 29-9-2021, applicable à compter du 10-11-2020 (lendemain de son dépôt)