Synthèse CCN Commerces de détail non alimentaires : convention collective nationale

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Commerces de détail non alimentaires (1) CCN des commerces de détail non alimentaires dits « groupe des 10 ».	14-6-88	9-1-89	25-1-89	9-5-2012 (2) Avenant applicable à compter du 4-1-2014 (publication au JO de son arrêté d'extension).	18-12-2013	4-1-2014	3251	1517

(1) CCN des commerces de détail non alimentaires dits « groupe des 10 ».
(2) Avenant applicable à compter du 4-1-2014 (publication au JO de son arrêté d'extension).

Avertissement

Pour les départements également couverts par une convention collective départementale étendue, il convient de se reporter à la liste des conventions sous la rubrique « Commerces de détail alimentaires et non alimentaires ».

■ Section 1 : Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Commerces de détail non alimentaires centrés sur les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, commerces de couleurs et de vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante (y compris les livres anciens de valeur), galeries d'art (oeuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique ;
- presse de jeux de hasard ou pronostics agréés par l'Autorité national de jeux. A compter du 1-

12-2021, les commerçants de presse et de jeux de hasard appliquent l'ensemble des dispositions de la CCN. Les dispositions relatives aux durées de période d'essai et de préavis, aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la classification des emplois, à la prime d'ancienneté et aux rémunérations minimales seront appliquées après une période transitoire de 4 ans ; période transitoire exclue de l'extension (*Arrêté du 17-9-2021*). ;

Remarque : les commerçants de presse visés sont définis comme les commerçants inscrits au fichier national des agents de la vente de presse assurant la vente au détail, à titre exclusif ou principal, de quotidiens nationaux et plus généralement de l'ensemble des publications distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2-4-47. Par jeux de hasard ou pronostics, on entend les paris sportifs, loto et jeux de grattage, paris et courses hippiques agréés par l'autorité nationale des jeux commercialisés dans un commerce physique.

- « vape », c'est-à-dire les cigarettes électroniques et les e-liquides, que le commerce soit à titre exclusif ou principal.

Entreprises notamment répertoriées sous les codes NAF de la nomenclature Insee de 2008 : 47.19 B, 47.52 A, 47.59 B, 47.62 Z, 47.65 Z, 47.72 B, 47.78 C, 47.79 Z, 47.89 Z.

Chap. I, art. 1 modifié par avenant du 6-5-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 28-9-2021, applicable à compter du 1-12-2021 (1^{er} jour du mois suivant une période de 2 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension) et par avenant du 9-7-2020 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 1-6-2021, applicable à compter du 1-9-2021 (1^{er} jour du mois suivant une période de 2 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension)

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national.

Chap. I, art. 1 modifié par avenant du 6-5-2020 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 28-9-2021, applicable à compter du 1-12-2021 (1^{er} jour du mois suivant une période de 2 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension)

■ Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Contrat écrit devant comporter les mentions obligatoires prévues par la CC.

Chap. V, art. 2

4 Contrat à durée déterminée (CDD) ■

NB : la loi subordonne l'application des aménagements prévus ci-après à la conclusion d'un accord de branche étendu.

1° Nombre maximal de renouvellements possibles d'un CDD
fixé à 4.

2° Délai de carence :
suppression du délai de carence entre 2 CDD conclus pour motif de surcroît temporaire d'activité.

Accord du 14-9-2021 étendu par arrêté du 1-4-2022, JO 13-4-2022, applicable à compter de la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter de la date de son extension pour les entreprises non adhérentes

5 Période d'essai ■

1° Durée

Niveau	Durée initiale	Renouvellement (1)	
		Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées par accord conclu postérieurement au 26-6-2008.	Durée maximale
1	2 mois	-	2 mois
2 à 5	2 mois	1 mois	3 mois
6	3 mois	1 mois	4 mois
7 à 9	4 mois	2 mois	6 mois

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées par accord conclu postérieurement au 26-6-2008.

2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur (1)	
	Préavis applicable aux CDD prévoyant une période d'essai d'au moins 1 semaine.	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

(1) Préavis applicable aux CDD prévoyant une période d'essai d'au moins 1 semaine.

3° Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation réalisé dans l'entreprise :
absence de période d'essai.

4° Embauche à l'issue d'un stage réalisé dans l'entreprise :

- stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrats de professionnalisation et stages ≥ 6 mois) : période de stage déduite de la période d'essai sous réserve de ne pas réduire la période d'essai de plus de la moitié ;
- stage ≥ 6 mois (en 1 ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire) : absence de période d'essai.

Chap. V, art. 3, 4, 5 et 6

6 Préavis ■

1° Durée

Niveau	Démission	Licenciement	Départ à la retraite
1 à 5	1 mois	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté	2 mois
6	2 mois	2 mois	2 mois
7 à 9	3 mois	3 mois	3 mois (1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite.

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite.

2° Heures pour recherche d'emploi :

uniquement en cas de licenciement, 2 heures par jour payées pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures (heures proratisées pour les salariés à temps partiel).

Chap. VI, art. 1

Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

7 Licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 1 an d'ancienneté (appréciée à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à l'expiration du préavis).

1° Montant

Ancienneté	Montant
< 10 ans	1/5 mois par année
≥ 10 ans	1/5 mois par année + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans

2° Base de calcul :
non précisée.

Chap. VI, art. 5

8 Départ à la retraite ■

1° Départ volontaire à la retraite

pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou réduit.

Ancienneté	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans	Après 25 ans	Après 30 ans
------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Montant	1 mois	1,5 mois	2 mois	2,5 mois	3 mois
---------	--------	----------	--------	----------	--------

Base de calcul : 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (primes proratisées).

2° Mise à la retraite à partir de 65 ans :

versement d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. n° 7) ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable.

3° Réduction d'horaire :

- 1 heure par jour pendant les 6 mois précédant le départ volontaire à la retraite pour les salariés totalisant au moins 15 ans d'ancienneté (heure proratisée pour les salariés à temps partiel).

Chap. VI, art. 6, 7, 8 et 9

■ Section 4 : Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté
	enfant	1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté
	frère, soeur	1 jour ouvré
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés
Décès	conjoint, partenaire d'un Pacs, enfant	3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté
	père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur	1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté
	grand-père, grand-mère	1 jour ouvré
Enfant malade	- 16 ans	3 à 5 jours par an dont 2 jours payés par année civile (1) Le congé est de 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

(1) Le congé est de 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Chap. VIII, art. 2 et 3

10 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■ A partir de 15 ans d'ancienneté, attribution des congés suivants (en jours ouvrés).

Ancienneté (1)	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Ancienneté appréciée au 31 mai de l'année de référence.				

Congé	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours
(1) Ancienneté appréciée au 31 mai de l'année de référence.				

Chap. VIII, art. 1 Art. 22

11 Jours fériés ■

1° Chômage des jours fériés :

autre le 1^{er} mai (obligatoirement chômé et payé), attribution de 3 jours fériés chômés et payés par année civile (choix des jours par l'employeur).

2° Travail les jours fériés légaux :

majoration de 50 % des heures effectuées ou, à la demande du salarié, attribution d'un repos compensateur correspondant à la moitié des heures effectuées (repos à prendre, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois).

Chap. VIII, art. 5

■ Section 5 : Durée du travail

12 Dispositions générales et références ■ Les dispositions sur la durée du travail sont issues de la CCN et de l'accord RTT incitatif du 5-9-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004, à l'exclusion du secteur des commerces de détail des jeux, jouets, modélisme et puérinatalité.

L'accord du 5-9-2003 (d'application directe dès la parution au JO de son arrêté d'extension) permet à toute entreprise qui le souhaite d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail.

La CCN révisée par avenant du 9-5-2012 étendu (*Chap. XIV, art. 1*) prévoit que la durée et l'organisation du temps de travail sont définies par l'employeur dans le cadre de la loi. Toutefois, l'accord du 5-9-2003 demeure en vigueur pour les entreprises qui y sont assujetties, ces dernières ayant la possibilité d'y déroger par accord d'entreprise pour prévoir un aménagement du temps de travail tel que fixé par la loi.

13 Travail effectif ■ Est considéré comme du temps de travail effectif, hormis les temps de travail prévus par la loi, le temps d'habillage et de déshabillage effectués dans l'entreprise, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par le règlement intérieur.

Accord du 5-9-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004

14 Aménagements du temps de travail ■

Remarque : dans les diverses modalités de RTT, le délai de prévenance à respecter en cas modification est de 9 jours calendaires (sans décompte du jour qui fait partir le délai).

1° Quatre options de RTT prévues :

possibilité d'opter pour un mode de RTT commun à l'ensemble du personnel ou spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi.

a) Option 1 - Réduction de la durée journalière :
répartition uniforme de la durée du travail sur chaque jour travaillé de la semaine.

Exemple : 5 jours de 7 heures.

b) Option 2 - Réduction de la durée hebdomadaire :

- soit sous forme d'une demi-journée de repos de 4 heures non travaillées par semaine, commune à tous les salariés ou octroyée par roulement, avec possibilité de regrouper 2 demi-journées ;
- soit sous forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme.

Exemple : 2 jours de 7 heures, 2 jours de 8 heures et 1 jour de 5 heures...

c) Option 3 - Attribution de jours de repos par période de 4 semaines selon les modalités légales.

d) Option 4 - Attribution de jours de repos dans le cadre annuel :
23 jours de repos pour un horaire hebdomadaire maintenu à 39 heures. Ce nombre de jours est proportionnel à la réduction appliquée lorsque la durée du travail est comprise entre 39 et 35 heures.

Le nombre de jours de repos est établi au prorata de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise, au sein de la période de référence.

La période de référence de prise des repos est de 12 mois civils consécutifs à compter du passage au temps réduit. Les journées ou demi-journées sont prises pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur. Ces repos peuvent être accolés aux congés légaux, avec l'accord des deux parties. Les dates de repos font l'objet d'une programmation indicative. Le délai de prévenance de 9 jours calendaires (voir précision ci-avant) peut être réduit à 4 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

La rémunération annuelle est lissée pour que le salaire mensuel ne soit pas affecté par les repos.

2° Modulation du temps de travail

Durée annuelle	1 600 heures.
Durée hebdomadaire	35 heures.
Période de modulation	Annuelle.
Salariés concernés	Personnel à temps plein. Sont exclus : les salariés à temps partiel, les salariés sous CDD, les intérimaires, les salariés sous contrat d'apprentissage ou de la formation en alternance, les stagiaires conventionnés, les cadres dirigeants et les salariés embauchés en cours de période de modulation.
Délai de prévenance	Programmation indicative communiquée avant le début de la période de modulation, modifiable en respectant d'un délai de prévenance de 9 jours calendaires.

Amplitudes	
Durée quotidienne	Ne peut être < à 4 h en période de basse activité.
Durée hebdomadaire	- de 0 à 44 h sur 5 semaines consécutives, dans la limite de 16 semaines par an (réparties sur 4 ou 5 jours). - de 0 à 42 h sur 10 semaines (possibilité de répartir sur 6 jours).
Rémunération	Rémunération lissée sur la base de 151,67 h. En cas de licenciement en cours de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération perçu.

3° Aménagement des horaires des salariés âgés de 55 ans et plus :

à la demande du salarié, possibilité de bénéficier d'une durée maximale du travail de 9 heures par jour (dans les entreprises concernées par la durée maximale du travail de 10 heures par jour).

Les entreprises doivent veiller de ne pas imposer le travail de nuit (21 h - 6 h) aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Remarque : ces dispositions sont obligatoires pour les entreprises de 50 salariés et plus et facultatives pour les autres entreprises. Elles s'appliquent à compter du 11-6-2016 (date de la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 11-12-2015).

Accord du 5-9-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004 Accord du 11-12-2015 étendu par arrêté du 3-6-2016, JO 11-6-2016

15 Travail à temps partiel ■

NB : la loi subordonne l'application des dispositions prévues ci-après à la conclusion d'un accord de branche étendu.

1° Durée minimale hebdomadaire de travail :

24 heures.

2° Compléments d'heures :

possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel, dans la limite de 6 avenants par salarié et par an (sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés).

Durée cumulée des avenants « complément d'heures » limitée à 20 semaines.

Remarque : les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Heures effectuées dans le cadre de l'avenant « complément d'heures » majorées de 10 %. Heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » majorées de 25 %.

3° Heures complémentaires

a) Délai de prévenance en cas de recours prévisible aux heures complémentaires :

7 jours calendaires.

b) Limite des heures complémentaires :

portée à 1/3 de la durée contractuelle de travail.

c) Majoration des heures complémentaires :

- 10 % pour celles accomplies dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail ;
- 25 % pour celles accomplies au-delà.

Pour le taux de majoration applicable aux heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue par un avenant « complément d'heures », voir ci-avant.

4° **Priorité d'accès à un emploi à temps plein :**

pour les salariés souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, possibilité pour l'employeur de proposer au salarié un emploi ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi non équivalent.

5° **Temps partiel choisi :**

demande du salarié par LRAAR adressée à l'employeur au moins 6 mois avant la date à laquelle il souhaite passer à temps partiel (le salarié disposant de 1 mois pour se rétracter). Réponse de l'employeur par LRAAR dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

Accord du 14-9-2021 étendu par arrêté du 1-4-2022, JO 13-4-2022, applicable à compter de la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter de la date de son extension pour les entreprises non adhérentes

16 **Heures supplémentaires** ■ Les éventuelles heures supplémentaires sont en priorité compensées en temps de repos compensateur. A défaut, elles sont rémunérées selon les dispositions légales en vigueur.

Accord du 5-9-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004

17 **Cadres** ■

1° **Les cadres dirigeants** sont exclus de la RTT.

2° **Les cadres autonomes**

(catégorie 7 à 9 de la classification , voir n° 26) peuvent se voir proposer des conventions de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle en jours ou en heures. Leur rémunération doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise augmenté des majorations correspondantes.

a) **Forfait annuel jours :**

durée du travail : 213 jours par année civile ou toute période de 12 mois consécutifs. En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit, sur le premier trimestre de la période suivante, bénéficier d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Les jours de repos sont pris d'un commun accord par journée ou demi-journée, compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise. A défaut, la prise des repos se fait pour moitié au choix du cadre et pour moitié au choix de l'employeur. En cas de modification, le délai de prévenance est de 8 jours calendaires.

La rémunération de cette catégorie de cadre doit être au moins équivalente au forfait annuel heures de 1 780 heures.

b) **Forfait annuel heures :**

la durée du travail est fixée à 1 600 heures pouvant être portées à 1 780 heures. Dans ce cas, le salaire doit être au moins égal à celui que le salarié aurait perçu compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

3° Les cadres intégrés

Cette catégorie de personnel (catégorie 7 minimum de la classification, voir n° 26) bénéficie de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail et peut se voir appliquer les différentes formes de réduction du temps de travail.

Ils peuvent également se voir appliquer un forfait en heures hebdomadaire ou mensuel.

Accord du 5-9-2003 étendu par arrêté du 4-5-2004, JO 16-5-2004

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

1° Application de l'accord du 13-11-2020 :

accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du 10-2-2021 (lendemain du jour de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025, en l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le même sujet.

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'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Un document unilatéral précisant les conditions de recours au dispositif doit être élaboré par l'employeur et transmis à l'Administration en vue de son homologation (une trame-type de document unilatéral est annexée à l'accord du 13-11-2020 afin d'aider les employeurs à élaborer le document).

2° Activités et salariés concernés :

le dispositif peut concerner tous les salariés de l'entreprise ; il peut également être limité aux salariés d'un ou plusieurs établissements ou aux salariés d'un ou plusieurs services ou unités de travail. Le document unilatéral de l'employeur doit ainsi indiquer si le dispositif est susceptible de concerner la totalité des salariés de l'entreprise ou, dans le cas contraire, les activités concernées (dans ce dernier cas, l'employeur doit justifier, dans le document unilatéral, des raisons du recours à l'activité réduite pour chacune des activités visées).

Remarque :

les salariés auxquels s'applique le dispositif sont autorisés à travailler chez un autre employeur pendant la durée d'application du dispositif, dans le respect de leur obligation de loyauté et de non-concurrence, des durées maximales de travail fixées par la loi et sous réserve que leur contrat de travail ne contienne aucune clause d'exclusivité.

3° Durée d'application du dispositif :

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

4° Réduction de l'horaire de travail :

au maximum 40 % de la durée légale sur une période de 6 mois (sauf cas exceptionnels et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % maximum de la durée légale).

Remarque :

la réduction de l'horaire s'apprécie pour chaque salarié concerné et peut prendre la forme d'une réduction d'activité (dans ce cas, le document élaboré par l'employeur doit préciser la durée minimale hebdomadaire de travail, les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates

correspondantes) ou d'une suspension d'activité (dans ce cas, le document de l'employeur doit indiquer les jours et/ou semaines concernés).

La réduction d'horaire doit être identique en moyenne sur chaque mois pour tous les salariés d'une même catégorie affectés dans un même établissement.

5° Information des salariés :

L'employeur doit informer les salariés, individuellement et par écrit, au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale

6° Indemnisation des salariés :

versement de l'indemnisation légale.

Possibilité pour l'employeur de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période. Toutefois, lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois, le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur.

7° Engagements en matière d'emploi :

ils doivent être indiqués dans le document élaboré par l'employeur et doivent au minimum porter sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. L'entreprise doit notamment s'engager à ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document et correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite. En outre, l'employeur doit s'engager à ne pas recourir à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi ou pour surcroît d'activité.

8° Couverture sociale :

les salariés garantis collectivement contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité et les risques d'incapacité, ou les salariés qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité réduite.

Accord du 13-11-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 9-2-2021, applicable à compter du 10-2-2021 (lendemain du jour de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025

■ Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail

- 19 Maladie, accident du travail** ■ Indemnisation par période de 12 mois consécutifs après un délai de carence de 7 jours calendaires en cas de maladie et d'accident de trajet ; sans délai de carence en cas d'AT ou de MP.

Ancienneté	Maintien du salaire brut - (IJSS + RP)	
	90 %	70 %
1 an (6 mois en cas d'AT ou de MP)	30 jours	30 jours
A partir de 6 ans	+ 10 jours par période de 5 années au-delà de la 1 ^{re} dans la limite de 90 jours pour chaque période	

Chap. VII, art. 1 et 2

- 20 Maternité** ■ Indemnisation pendant le congé de maternité : absence de disposition dans la convention collective.

Réduction d'horaire à partir de 1 an d'ancienneté :

- 1/4 heure matin ou soir durant le 5^e mois de grossesse,
- 1/4 heure matin et soir (ou 1/2 heure matin ou soir) à partir du 6^e mois de grossesse.

Chap. VII, art. 3

■ Section 7 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance

21 Retraite complémentaire ■ Absence de disposition dans la convention collective.

22 Régime de prévoyance ■

1° Organisme assureur :

libre choix de l'entreprise.

2° Bénéficiaires :

l'ensemble du personnel.

3° Cotisation :

taux non fixé, exprimé en % de la rémunération brute limitée à 4 plafonds annuels de la SS.

Prise en charge au minimum à 50 % par l'employeur.

Remarque :

pour les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47, l'employeur doit prendre en charge une cotisation de 1,50 % de la tranche A.

4° Prestations

a) Salaire de référence :

rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils et limitées aux tranches A et B.

b) Incapacité de travail :

à condition que le salarié bénéficie des prestations en espèces de la SS, versement d'IJ complémentaires en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur (v. n° 19) (ou après une franchise de 90 jours continus pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté).

Montant : 70 % du salaire de référence, sous déduction des IJSS brutes. Maximum (SS + régime de prévoyance + toute autre rémunération) : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

c) Invalidité ou incapacité permanente :

versement d'une rente sous déduction de la pension de la SS.

Invalidité/incapacité permanente	Rente (en % du salaire de référence)
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	42 %

Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 %	70 %
--	------

d) Décès ou invalidité absolue et définitive

Garantie	Montant (en % du salaire de référence)
Capital décès	
Capital de base	140 %
Majoration par personne à charge	60 %
Invalidité absolue et définitive	Versement anticipé du capital décès
Double effet : décès simultané ou postérieur du conjoint (dans les 2 ans suivant le décès du salarié)	100 % du capital décès

e) Frais d'obsèques :

en cas de décès du salarié, versement d'une allocation égale aux frais réels dans la limite de 100 % du PMSS.

f) Rente éducation :

en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, versement aux enfants à charge d'une rente.

Age de l'enfant	Rente (en % du salaire de référence)
Jusqu'à 12 ans	5 %
De 12 à 18 ans	7,5 %
De 18 à 26 ans (si poursuite d'études)	10 %

Minimum : 1 000 € par an.

Rente versée sans limitation de durée si l'enfant à charge, au moment du décès du salarié, est reconnu en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou tant qu'il bénéficie de l'allocation handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

Rente doublée pour les orphelins de père et de mère.

g) Rente handicap :

en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, versement à chaque enfant handicapé d'une rente viagère égale à 500 € par mois.

Accord du 28-3-2019 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 25-2-2020, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension

23 Régime de frais de santé ■

1° Organisme assureur recommandé :

au choix.

2° Bénéficiaires :

tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Remarque : certains salariés peuvent être dispensés de l'adhésion au régime (liste non reprise ci-après).

3° Cotisation :

taux non fixé. Financement du régime à hauteur de 50 % par l'employeur.

4° Prestations :

remboursements complémentaires à ceux effectués par la SS.

Le régime prévoit également des garanties présentant un degré élevé de solidarité (comportant des prestations à caractère non directement contributif) (v. n° 24).

Accord du 22-6-2015 complété et modifié par avenant n° 7 du 9-7-2020 étendu par arrêté du 2-4-2021, JO 8-4-2021, applicable à compter du 1-1-2021 Avenant n° 6 du 19-9-2019 étendu par arrêté du 20-5-2020, JO 26-5-2020, applicable à compter du 1-1-2020 modifié par avenant n° 7 du 9-7-2020 étendu par arrêté du 2-4-2021, JO 8-4-2021, applicable à compter du 1-1-2021 Avenant n° 7 du 9-7-2020 étendu par arrêté du 2-4-2021, JO 8-4-2021, applicable à compter du 1-1-2021

24 Haut degré de solidarité ■

1° Organisme assureur recommandé :

voir n° 23.

2° Cotisations :

2 % des cotisations du régime de frais de santé (v. n° 23).

3° Prestations :

le régime assure le financement d'actions de prévention de santé publique et des prestations d'action sociale des salariés de la branche.

Accord du 22-6-2015 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 23-12-2015 modifié par avenant n° 7 du 9-7-2020 étendu par arrêté du 2-4-2021, JO 8-4-2021, applicable à compter du 1-1-2021

■ Section 8 : Classification des emplois

25 **Présentation** ■ Classification à mettre en place dans un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'extension de l'accord du 5-6-2008 étendu. Elle est basée sur 9 niveaux déterminés par 4 critères classants et sur une liste non-exhaustive d'emplois-repères.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps de travail sont exclus de l'application de la classification.

Seuls les cadres des niveaux 7 (cadre), 8 (cadre confirmé) et 9 (cadre supérieur) peuvent bénéficier du régime de retraite des cadres prévu par la CCN du 14-3-47.

Remarque : toutefois, la fédération française droguerie bazar (avec l'accord de l'Agirc) précise qu'une affiliation au régime de retraite des cadres (au titre de l'article 36 de la CCN du 14-3-47) est possible pour les AM du niveau 6 dont la seule responsabilité est d'animer, d'organiser et de coordonner une équipe.

Chap. XII reprenant l'accord du 5-6-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 20-2-2009 (jour de la parution au JO de son arrêté d'extension)

26 Critères classants ■

Catégorie	Niveau	Compétences et connaissances	Complexité du poste et multiactivité (1) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées.	Autonomie et responsabilités	Communication et dimension relationnelle
Employés et ouvriers	1 (2) Tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.	Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier	Débutant. Exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate	Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées	Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...)
	2	Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'Education nationale) ou équivalent ou résultant d'une	Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à 2 postes ou exécute des tâches relatives	Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures	Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs)

		<p>expérience professionnelle équivalente. Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1</p>	<p>à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas 1 semaine</p>		
	3	<p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation équivalent au BAC ou BP ou avec 1 année d'étude supérieure (niveau IV de l'Education nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente. Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé</p>	<p>Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur. Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines</p>	<p>Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées. Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures</p>	<p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées</p>
	4	<p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation équivalent au moins à Bac + 2 (niveau III de l'Education nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente. Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé et complétées par une spécialisation</p>	<p>Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs</p>	<p>Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations prises dans le respect des directives et des procédures</p>	<p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence</p>

	5	<p>Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'Education nationale) ou une expérience professionnelle confirmée équivalente. Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou activité</p>	<p>Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle correspondantes</p>	<p>Autonomie dans les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux 1 à 4) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités</p>	<p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence</p>
Agents de maîtrise	6	<p>Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)</p>	<p>Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation. Complexité du poste liée à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle de la spécialisation correspondante ou liée à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples</p>	<p>Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou a la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe</p>	<p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés</p>

Cadres	7	Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activité doublées d'une grande expérience	Même complexité du poste qu'au niveau 6. Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet	Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité	Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures
	8	Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction	Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées	Propose le cadre et les orientations appropriés aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes. Forte autonomie dans la définition des moyens	Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures
	9	Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise	Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion	Forte autonomie dans la définition des moyens	Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise
(1) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées.					

(2) Tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.

Chap. XII reprenant l'accord du 5-6-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 20-2-2009 (jour de la parution au JO de son arrêté d'extension)

27 Emplois-repères ■

Filière	Emplois-repères	Niveau
Filière commerciale	Employé de vente ou de magasin débutant	1
	Employé de vente ou de magasin ; Employé de caisse (opérations de caisse de base) ; Hôte d'accueil ; Aide étalagiste	2
	Vendeur ; Conseiller de vente ou d'achat ; Caissier ou hôte de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ; Hôte d'accueil ; Etalagiste ; Employé de merchandising ; Animateur/démonstrateur	3
	Vendeur qualifié ; Conseiller de vente ou d'achat qualifié ; Caissier ou hôte de caisse qualifié (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ; Etalagiste qualifié ; Assistant achats ; Assistant marketing ; Marchandiseur	4
	Vendeur hautement qualifié ; Vendeur spécialisé ; Etalagiste-décorateur ; Vendeur principal ; Assistant marketing qualifié ; Assistant achat qualifié ; Animateur d'équipe (magasin)	5
	Gestion d'une unité : Responsable de rayon ; Responsable de caisse et d'accueil ; Responsable de magasin ; Responsable adjoint ; Adjoint de direction Postes spécialisés : Acheteur junior ; Chef de produit junior ; Décorateur	6
	Gestion d'une unité : Directeur de magasin ; Directeur adjoint ; Responsable de service ou de secteur Postes spécialisés : Acheteur ; Responsable de produit	7
	Gestion d'une unité : Directeur des ventes ; Directeur des achats ; Directeur marketing ; Directeur régional ; Directeur de magasin qualifié	8
	Gestion d'une unité : Directeur commercial ou de réseau	9
Filière administrative	Employé de bureau débutant	1
	Employé de bureau ; Standardiste	2
	Aide comptable ; Secrétaire ou assistante ; Standardiste bilingue ; Employé administratif ; Documentaliste	3
	Aide comptable qualifié ; Secrétaire ou assistant qualifié ; Assistant administratif ; Secrétaire bilingue ; Employé administratif qualifié ; Assistant informatique ; Archiviste/documentaliste	4
	Comptable ; Secrétaire de direction ; Assistant administratif qualifié ; Assistant informatique qualifié ; Archiviste/documentaliste qualifié ; Animateur d'équipe (ou de service)	5
	Gestion d'une unité : Responsable d'un service administratif Postes spécialisés : Comptable qualifié ; Assistant de direction ; Contrôleur de gestion junior ; Technicien informatique ; Responsable de projet informatique	6

	Gestion d'une unité : Responsable comptable ; Responsable des services administratifs Postes spécialisés : Contrôleur de gestion qualifié ; Responsable de projet informatique qualifié	7
	Gestion d'une unité : Directeur administratif ; Directeur informatique	8
	Gestion d'une unité : Directeur administratif et financier ; Directeur des ressources humaines	9
Filière services techniques et logistique	Employé de nettoyage ; Manutentionnaire débutant	1
	Manutentionnaire ; Chargé de réception ; Préparateur de commande ; Chauffeur livreur VL ; Coursier	2
	Magasinier ; Réceptionnaire : Agent de maintenance ; Chargé de réception qualifié ; Préparateur de commande qualifié	3
	Logisticien ; Gestionnaire approvisionnement ; Préparateur cariste ; Assistant technique	4
	Responsable de la réception ; Logisticien qualifié ; Préparateur cariste qualifié ; Assistant technique qualifié ; animateur d'équipe (technique ou logistique)	5
	Gestion d'une unité : Responsable d'un service (technique ou logistique) ; Responsable de réception qualifié	6
	Gestion d'une unité : Responsable des services techniques ou logistiques	7
	Gestion d'une unité : Directeur technique ; Directeur logistique	8
Filière atelier	Ouvrier débutant ; Employé d'atelier débutant	1
	Employé d'atelier ; Employé de SAV ; Ouvrier ; Ouvrier-réparateur	2
	Ouvrier professionnel ; Technicien	3
	Ouvrier professionnel qualifié ; Technicien qualifié	4
	Ouvrier professionnel ; Technicien hautement qualifié ; animateur d'équipe (atelier)	5
	Responsable d'un service (atelier)	6
	Gestion d'une unité : Responsable d'atelier	7
	Gestion d'une unité : Directeur d'atelier	8
Plusieurs postes	Employé de magasin polyvalent (limités à 2 postes)	2
	Employé de magasin polyvalent qualifié	3
	Vendeur-caissier ; Vendeur-étalagiste ; Vendeur-animateur ; Secrétaire-comptable ; Vendeur-marchandiseur	4

Chap. XII reprenant l'accord du 5-6-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 20-9-2009 (jour de la parution au JO de son arrêté d'extension)

28 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■

CQP	Niveau
Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture	Niveau 3
Vendeur conseil en magasin droguerie/équipement du foyer/bazar	Niveau 3

Chap. XII reprenant l'accord du 5-6-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 20-9-2009 (jour de la parution au JO de son arrêté d'extension) Accord du 11-12-2015 étendu par arrêté du 3-6-2016, JO 11-6-2016, applicable à compter de sa signature Accord du 6-7-2017 étendu par arrêté du 29-6-2018, JO 5-7-2018, applicable à compter de sa signature Accord du 14-2-2019 étendu par arrêté du 3-12-2019, JO 13-12-2019, applicable à compter de sa signature

■ Section 9 : Salaires, primes et indemnités

29 Prime d'ancienneté ■ Bénéficiaires : salariés des niveaux 1 à 6.

Prime à faire figurer à part sur le bulletin de paie.

Montant : 3 % du salaire minimum mensuel du niveau 1 par tranche de 3 ans avec un maximum de 15 % après 15 ans d'ancienneté (*pro rata temporis* pour les temps partiels).

Chap. XIII, art. 2

30 Affectation occasionnelle à un poste de niveau supérieur ■ Pour les salariés classés aux niveaux 2 à 6 : lorsqu'ils exercent la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur pendant au moins 3 semaines consécutives, ils bénéficient, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à ce niveau, sous forme de prime différentielle.

Chap. XII, art. 7

31 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ En pourcentage du salaire minimum conventionnel du niveau 1 (v. n° 33) ou du Smic s'il est supérieur (sauf pour les titulaires âgés de 26 ans et plus).

Age du titulaire	Niveau de qualification	
	< bac professionnel	≥ bac professionnel (1) Ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
Moins de 21 ans (2) Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge. :		
- 1 ^{re} année	55 %	65 %
- 2 ^e année	65 %	75 %
21 ans et plus (2)		

Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge.		
:		
- 1 ^{re} année	70 %	80 %
- 2 ^e année	80 %	90 %
26 ans et plus :		
- 1 ^{re} année	85 % du salaire minimum du niveau de l'emploi ou 100 % du Smic	
- 2 ^e année	95 % du salaire minimum du niveau de l'emploi	
(1) Ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. (2) Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge.		

Chap. XI, art. 11 Accord du 13-4-2017 étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017, applicable à compter de sa signature, reprenant l'accord du 9-5-2012 étendu par arrêté du 31-12-2012, JO 14-3-2013, applicable à compter de sa signature

32 Salariés âgés de moins de 18 ans ■ Abattement sur le salaire minimum conventionnel de l'emploi de 20 % pour les salariés âgés de 16 à 17 ans, 10 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans. Abattement supprimé après 6 mois de pratique dans la branche.

Chap. IV, art. 1

33 Rémunérations minimales mensuelles de base ■ Rémunération garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise (base 151,67 h/mois).

Niv.	Au 1-7-2017 (1) Avenant n° 6 du 26-1-2017 étendu par arrêté du 12-6-2017, JO 22-6-2017, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.	Au 1-11-2019 (2) Avenant n° 7 du 28-3-2019 étendu par arrêté du 7-10-2019, JO 11-10-2019, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.	Au 1-9-2020 (3) Avenant n° 8 du 4-2-2020 étendu par arrêté du 21-7-2020, JO 1-8-2020, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.	Au 1-1-2022 (4) Avenant n° 9 du 6-7-2021 étendu par arrêté du 10-12-2021, JO 22-12-2021, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.	Au... (5) Avenant n° 10 du 16-3-2022 non étendu, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
1 (6) Niveau 1 débutant ne pouvant être	1 481 €	1 530 €	1 550 €	1 561 €	1 604 €

appliqué au-delà de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.					
2	1 505 €	1 560 €	1 581 €	1 592 €	1 637 €
3	1 529 €	1 585 €	1 606 €	1 617 €	1 665 €
4	1 549 €	1 605 €	1 628 €	1 639 €	1 688 €
5	1 639 €	1 698 €	1 724 €	1 735 €	1 787 €
6	1 798 €	1 863 €	1 891 €	1 902 €	1 959 €
7	2 343 €	2 420 €	2 456 €	2 470 €	2 542 €
8	3 083 €	3 184 €	3 231 €	3 250 €	3 345 €
9	3 477 €	3 593 €	3 646 €	3 668 €	3 776 €
<p>(1) Avenant n° 6 du 26-1-2017 étendu par arrêté du 12-6-2017, JO 22-6-2017, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.</p> <p>(2) Avenant n° 7 du 28-3-2019 étendu par arrêté du 7-10-2019, JO 11-10-2019, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.</p> <p>(3) Avenant n° 8 du 4-2-2020 étendu par arrêté du 21-7-2020, JO 1-8-2020, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.</p> <p>(4) Avenant n° 9 du 6-7-2021 étendu par arrêté du 10-12-2021, JO 22-12-2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.</p> <p>(5) Avenant n° 10 du 16-3-2022 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.</p> <p>(6) Niveau 1 débutant ne pouvant être appliqué au-delà de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.</p>					