

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 16 MARS 2010

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES ETAM ET DES CADRES
POUR L'ANNÉE 2010

NOR : ASET1050985M
IDCC : 1580

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure. Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2010 sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	17 741
212	18 104

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
220	18 729
245	20 672
253	21 305
270	22 678
290	24 325
340	28 441

Cadres

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	24 703
1	105	25 831
1	110	27 040
2	120	29 458
2	130	31 877
3	133	32 602
3	166	40 582
3	200	48 803

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2010 et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 4

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 5

Egalité de rémunérations

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient

pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Article 6

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

SNCP CFE-CGC ;
CMTE secteur cuir CFTC ;
CPT CGT-FO.