

Brochure n° 3163

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

ACCORD DU 20 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1150901M  
IDCC : 1580

**Article 1<sup>er</sup>**

*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 2011 sont définies conformément au tableau ci-après :

*ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	18 025
212	18 394
220	19 029
245	21 003
253	21 646
270	23 041
290	24 741
340	28 896

*Cadres*

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	25 049
1	105	26 193
1	110	27 419
2	120	29 870
2	130	32 323
3	133	33 058
3	166	41 150
3	200	49 486

En cas d'augmentation du Smic au cours de l'année 2011, les rémunérations annuelles minimales sont définies pour l'année 2011, conformément au tableau ci-après :

*ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200*

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	18 070
212	18 440
220	19 076
245	21 055
253	21 700
270	23 098
290	24 776
340	28 968

*Cadres*

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	25 111
1	105	26 258
1	110	27 487
2	120	29 945
2	130	32 404
3	133	33 141
3	166	41 253
3	200	49 610

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 2011 ;
- 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 quel-les 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.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

## 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.

Fait à Paris, le 20 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;  
CSNB ;  
CSNPO.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération CFDT HACUITEX ;  
CTH FO ;  
SNCP CFE-CGC ;  
CMTE CUIR CFTC.