

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 18 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : ASET1250943M

IDCC : 1580

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur 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 mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1^{er} janvier 2012 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 401
138	1 417
145	1 422
155	1 435
170	1 449
185	1 459
196	1 465

A compter du 1^{er} juillet 2012, les rémunérations mensuelles minimales sont définies, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 408
138	1 424
145	1 429
155	1 442
170	1 457
185	1 466
196	1 472

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

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

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

Article 3

Application et vérification

Les 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 ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

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 mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

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

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle 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 au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 4

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 5

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.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 18 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
SNCP CFE-CGC.