

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ
DE DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350762M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC ;

La fédération CTH FO ;

La fédération THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En raison de l'évolution législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides.

Les partenaires sociaux de la branche ont ainsi souhaité opérer une mise en conformité de dispositions conventionnelles avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Article 1^{er}

*Modifications des articles 2.13, 2.15, 2.18, 3.2, 3.9, 3.16, 3.17,
4.4, 4.11, 4.12, 4.13, 5.4 et 5.14 de la convention collective*

Les dispositions des articles 2.13, 2.15, 2.18, 3.2, 3.9, 3.16, 3.17, 4.4, 4.11, 4.12, 4.13, 5.4 et 5.14 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 2.13

Congés exceptionnels pour événements de famille

Tout salarié aura droit, sur justifications, aux congés exceptionnels pour événements familiaux ci-après, conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail) et de la présente convention :

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
 - après la fin de la période d'essai : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
 - après la fin de la période d'essai : 3 jours ;
- décès de la mère, du père : 1 jour ;
 - après 6 mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent : 1 jour ;
 - après 6 mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces jours de congés seront payés. L'indemnisation sera calculée en fonction de la perte de salaires résultant du chômage du jour de congé, en tenant compte de l'horaire effectif (y compris éventuellement des heures supplémentaires) qui aurait dû être effectué ledit jour si celui-ci n'avait pas été chômé. »

Le salarié qui se marie pendant les congés aura droit à une indemnité compensatrice correspondant à 4 jours de travail.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent pour chacun des événements mentionnés dans la mesure où elles sont plus favorables que celles prévues pour le même événement par le code du travail. »

« Article 2.15

Modalités de la paie

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il sera délivré à chaque salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions des articles L. 3243-1 à L. 3243-5 du code du travail.

Nulle amende ne pourra être infligée pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi. »

« Article 2.18

Ancienneté

Sauf dispositions spécifiques, le décompte de l'ancienneté, lorsqu'il y est fait référence pour l'acquisition d'un droit, est effectué conformément aux dispositions du code du travail, notamment aux articles L. 1225-54, L. 1225-65, L. 1234-1, L. 1234-8, L. 1234-9, L. 1234-11, L. 1243-11, et en tenant compte par ailleurs qu'en cas de réintégration après le service national obligatoire, lorsque l'intéressé n'aura occupé aucun autre emploi entre sa libération et sa réintégration, le temps passé au service national sera considéré comme temps de travail effectif et sera pris en compte pour des avantages liés à l'ancienneté. »

« Article 3.2

Période d'essai

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois, sauf pour les ouvriers bénéficiant d'une qualification démontrée par des certificats professionnels.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

« Article 3.9

Salaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, le salaire minimum professionnel est fixé par des avenants salaires pour les différentes catégories de salariés. »

« Article 3.16

Indemnité de licenciement

Tout ouvrier licencié percevra sous réserve de remplir les conditions fixées ci-après et sauf le cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement.

Pour y avoir droit, l'ouvrier doit remplir les conditions suivantes :

- avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- ne pas avoir commis de faute grave ;
- compter au jour de son congédiement de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article L. 1234-11 du code du travail.

L'indemnité ne peut être inférieure à 1/5 de mois par année de présence auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2.18 ci-dessus.

L'indemnité est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Article 3.17

Départ ou mise à la retraite

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le salarié a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au

regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative du salarié, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 3.3.

Si elle est le fait de l'entreprise, celle-ci devra respecter la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, le salarié recevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 selon le barème suivant :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois,

étant précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du salarié, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Sous ces réserves, le montant de l'indemnité est déterminé selon les mêmes bases que celles prévues par l'article R. 1234-4 du code du travail pour le calcul de l'indemnité de licenciement. »

« Article 4.4

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;
- 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.

Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :

- 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;
- 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ;
- 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte. »

« Article 4.11

Appointements

1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.
2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les catégories, échelons ou postes définis dans la classification figurant dans l'annexe.

Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.

Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, 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.

5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :

- traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ;
- traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine.

6. La classification et le coefficient hiérarchique correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.

Article 4.12

Indemnité de congédiement

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.

Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :

1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
2. Ne pas avoir commis de faute grave ;
3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

a) Pour les catégories ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat

de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.

b) Pour les catégories ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

- 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Le montant de l'indemnité est majoré :

- de 25 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ;
- de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Article 4.13

Départ ou mise à la retraite

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.

Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :

a) Pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

b) Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

Etant toutefois précisé que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative de l'ETAM, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;

- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération. »

« Article 5.4

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour 2 heures pour rechercher un nouvel emploi.

A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être groupées sur certains jours déterminés compte tenu des nécessités du service.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à une déduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait. »

« Article 5.14

Départ ou mise à la retraite

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du cadre, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le cadre a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si la dénonciation du contrat intervient à l'initiative de l'entreprise, un délai de prévenance de 3 mois devra être respecté.

Si la dénonciation du contrat intervient à l'initiative du salarié, il devra observer un préavis :

- de 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- de 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Lors de sa cessation d'activité, il bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite due pour son ancienneté dans l'entreprise, telle que calculée selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 5.12.

Cette indemnité est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Il est précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du cadre, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Cette indemnité est payable le jour du départ de l'intéressé. »

Article 2

Publicité, extension et demande de validation

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, son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)