

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 17 MARS 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450732M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

Le SNCP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application et objet*

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 2014 sont définies conformément au tableau ci-après.

ETAM  
dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle minimale
200	19 073
212	19 463
220	20 134
245	22 223
253	22 903
270	24 379
290	26 149
340	30 575

Cadres

*(En euros.)*

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION annuelle minimale
1	100	26 503
	105	27 714
	110	29 011
2	120	31 606
	130	34 201
3	133	34 980
	166	43 541
	200	52 361

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 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 2014 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 rémunération*

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 rémunération 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 dans la branche de l'industrie de la chaussure, 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.

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 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)