

Brochure n° 3163

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

ACCORD DU 7 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES ETAM ET CADRES
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750639M
IDCC : 1580

Entre
FFC
CSNB
FFPO

D'une part, et

FS CFDT
FNP FO
SNCP CFE-CGC
CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 2017 sont définies conformément au tableau ci-après :

(Voir tableaux page suivante.)

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	19 534
212	19 934
220	20 621
245	22 760
253	23 457
270	24 968
290	26 781
340	31 315

Cadres :

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	27 144
1	105	28 385
1	110	29 712
2	120	32 371
2	130	35 029
3	133	35 827
3	166	44 594
3	200	53 628

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 2017 ;
- 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 au prorata 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

Égalité 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 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.

À 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 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)