

Brochure n° 3163

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850577M
IDCC : 1580

Entre :

FFC,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CFE-CGC Agro,

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 inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure du 1^{er} janvier 2018 au 30 juin 2018 ;
- dont le niveau est 1 à 3 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure à compter du 1^{er} juillet 2018.

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

Du 1^{er} janvier 2018 au 30 juin 2018, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 498,47
138	1 523,00
145	1 528,00
155	1 541,00
170	1 555,00
185	1 566,00
196	1 572,00

À compter du 1^{er} juillet 2018, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
1	1	1 498,47
	2	1 503,00
2	1	1 513,00
	2	1 528,00
	3	1 544,00
3	1	1 544,00
	2	1 564,00
	3	1 580,00

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 au *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

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’accord relatif à l’égalité professionnelle, à la mixité et à la parité 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 5

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 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)