

Convention collective

CHAUSSURE, ARTICLES CHAUSSANTS (Industries de la)



N° de brochure : 3163

N° IDCC : 1580

Date de dernière mise à jour : 2020-07-23

Sommaire

I - Application de la convention collective	1
Objet, champ d'application	1
Durée, dénonciation, révision	1
Avantages acquis	2
Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	2
Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C	3
II - Dispositions générales	3
Droit syndical	3
Autorisations d'absence	3
Permanents syndicaux	3
Panneaux d'affichage	3
Congé de formation syndicale	4
Délégués du personnel et comité d'entreprise	4
Formation et information des représentants du personnel	4
EMBAUCHAGE, RUPTURE DE CONTRAT, CHOMAGE, LICENCIEMENT	5
Embauchage	5
Chômage, licenciements	5
Suspension du contrat de travail	5
Congés payés	5
Congés exceptionnels pour événements de famille	5
Hygiène, sécurité, conditions de travail	6
Modalités de la paie	6
Arrêts de travail	6
Salaires réels	6
Ancienneté	6
III - Dispositions spécifiques aux ouvriers	6
Champ d'application	6
Période d'essai	7
Délai-congé	7
Jours fériés	7
Apprentissage, formation professionnelle	7
Arrêts du travail	7
Retraites complémentaires	7
Catégories professionnelles	7
Salaires	8
Salaires au temps	8
Salaires au rendement	8
Paiement au mois	8
Mutations temporaires	8
Travail des femmes et des jeunes	8
Indemnisation de la maladie et des accidents	9
Indemnité de licenciement	9
Départ ou mise à la retraite	10
IV - Dispositions spécifiques aux employés, techniciens et agents de maîtrise	10
Champ d'application	10
Avantages acquis	10
Engagement, confirmation de situation	10
Période d'essai	10
Rupture du contrat, préavis	10
Remplacements	10
Promotion	11
Perfectionnement	11
Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents	11
Maternité	11
Appointements	11
Indemnité de congédiement	12
Départ ou mise à la retraite	12
Déplacements	12
Changement de résidence	12
Secret professionnel	12
V - Dispositions spécifiques aux cadres	13
Avantages acquis	13
Engagement	13
Période d'essai	13
Rupture du contrat	13
Remplacements	13
Modifications du contrat, mutations	13
Maladie, accident	14
Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accident	14
Maternité	14
Durée du travail, rémunération	14
Ancienneté	14
Indemnité de congédiement	15
Départ ou mise à la retraite	15
Déplacements	15
Changement de résidence	15
Périodes militaires	15
Secret professionnel	16
Invention	16

Recyclage	16
Retraite complémentaire	16
Textes Attachés	16
Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989	16
Prime annuelle pour l'année 1989	16
Annexe V Accord du 8 mars 1989	17
Développement de la formation professionnelle et de la modernisation des entreprises	17
Développement de la formation professionnelle et de la modernisation des entreprise	17
I. - Nature et ordre de priorité des actions de formation.	17
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.	17
III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de formation.	18
IV. - Identification des besoins de formation.	18
V. - Les conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes.	18
VI. - Modernisation des entreprises.	19
VII. - Les conditions d'application de l'accord.	20
Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968	20
Travailleurs à domicile	20
Champ d'application.	20
Embauche.	20
Les conditions de remise de travail.	20
Les tarifs.	20
L'affichage des tarifs.	20
Le paiement des heures supplémentaires.	21
La paie et le bulletin de paie.	21
Les jours fériés.	21
Les congés pour événements familiaux.	21
Les congés payés.	21
La prime annuelle.	21
La formation professionnelle.	22
Le préavis de licenciement.	22
Les indemnités de rupture.	22
Les droits syndicaux.	22
Congé économique, social et syndical.	22
L'indemnisation de la maladie.	22
L'hygiène et la sécurité.	23
Chômage partiel.	23
La durée, la dénonciation, la révision.	23
Protocole d'accord du 27 janvier 1993 relatif à la formation professionnelle	23
Protocole d'accord du 1er mars 1994 relatif à la prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle.	23
Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)	23
Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)	24
Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire)	24
Accord du 20 décembre 1994 relatif à l'extension d'accords paritaires	24
Accord du 23 avril 1996 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)	25
Avenant du 23 avril 1996 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire)	25
Accord du 5 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail	25
Application de l'article L 212-8 du code du travail	25
Objet	25
Mise en oeuvre de la modulation	26
Période de décompte de l'horaire	26
Programmation des horaires	26
Les changements d'horaires	26
Amplitude de l'horaire hebdomadaire	26
Statut des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures de travail	26
Contreparties	26
Régularisation de la rémunération mensuelle	26
Régularisation en fin de période de modulation	27
Chômage partiel	27
Encadrement	27
Accords d'entreprise	27
Accord du 5 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995	27
Accord du 5 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun dans l'industrie de la chaussure, hors aménagement ou modulation du temps de travail	28
Accord du 21 décembre 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	28
Champ d'application	29
Conditions de la mise en oeuvre	29
Modalités de la réduction d'horaire	29
Régime des heures supplémentaires	29
Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos	30
Modulation du temps de travail	30
Encadrement	30
Durée	30
Commission de suivi	31
Application de l'accord	31
Avenant du 30 janvier 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés	31
Préambule	31
Objet-Champ d'application	31
Conditions d'accès au dispositif	31
Montant de l'allocation de remplacement	32
Modalités de versement de l'allocation	32
Procédure d'adhésion des bénéficiaires	32

Sortie du dispositif	32
Situation du salarié en CATS	32
Contreparties d'emploi	32
Durée de l'accord	33
Publicité	33
Entrée en vigueur	33
Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)	33
Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux	33
Accord du 24 mai 2002 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)	34
Accord du 5 mars 2003 relatif au capital de temps de formation	34
Préambule	34
Publics prioritaires	35
Durée minimale de formation ouverte	35
Conditions d'ancienneté requises	35
Délai de franchise entre deux actions de formation	35
Formalités et conditions d'accès	35
Financement	35
Information et suivi	36
Mise en oeuvre	36
Accord régional du 26 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres])	36
Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)	36
Accord du 22 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle	37
NOTE : Dans l'ensemble du texte de l'accord du 22 septembre 2004, le terme « FORTHAC » est supprimé et remplacé par « OPCALIA »	37
Préambule	37
Formation professionnelle tout au long de la vie	37
L'égalité professionnelle des hommes et des femmes	37
Travailleurs handicapés	38
Priorités de formation de la branche	38
Plan de formation	38
Adaptation au poste de travail	38
Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi	39
Action de formation ayant pour objet le développement des compétences	39
Le droit individuel à la formation (DIF)	39
Congé individuel de formation	39
Contrat de professionnalisation	39
Période de professionnalisation	40
Tutorat	40
L'entretien professionnel	40
Le passeport formation	41
Financement de la formation	41
Désignation de l'OPCA de la branche et création d'une section professionnelle paritaire	41
Observatoire des métiers	42
Négociation triennale de branche	42
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	42
Formation en entreprise	42
Validation des acquis	42
Champ d'application, extension et publicité	43
Avenant n° 44 du 27 juin 2005 portant modification de la rédaction des articles 5.12 et 5.14	43
Préambule	43
Avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la CSNPO et de la CSNB à la convention collective	43
Accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	44
Préambule	44
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	46
Avenant du 17 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	46
Accord du 17 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords	48
Avenant du 4 décembre 2012 relatif à la mise en conformité de dispositions de la convention	49
Accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité	53
Accord du 14 mai 2014 relatif au contrat de génération	55
Préambule	55
Titre Ier Cadre juridique	56
Titre II Diagnostic préalable	56
Titre III Engagements	57
Titre IV Suivi et évaluation	60
Titre V Autres dispositions	61
Avenant du 13 octobre 2015 relatif à l'adhésion de l'UPODEF et de la CSNPO à la convention	61
Accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (Annexes I et II)	61
Préambule	62
Titre Ier Principes généraux de la classification	62
Chapitre Ier Principes généraux	62
Chapitre II Mise en place des classifications dans les entreprises	62
Titre II Rémunérations minimales conventionnelles	63
Titre III Dispositions finales	63
Annexes	64
Accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes	66
Préambule	66
Avenant du 2 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	68
Préambule	68
Avenant du 4 octobre 2018 relatif à la nouvelle classification professionnelle	69
Préambule	69
Annexe	70

Avenant du 26 novembre 2018 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle	77
Préambule	77
Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)	77
Préambule	77
Textes Salaires	78
Accord du 14 janvier 1997	78
Pays de la Loire - Accord du 22 janvier 2002 relatif aux salaires des ouvriers - employés	79
Salaires pour 2002	79
Pays de la Loire - Accord du 24 janvier 2003 relatif aux salaires des cadres	79
Salaires	79
Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires	80
Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires	81
Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008	82
Avenant du 3 mars 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008	82
Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	84
Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	85
Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ETAM	85
Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ouvriers et des employés	86
Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010	87
Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ETAM et des cadres pour l'année 2010	88
Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés pour l'année 2010	89
Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011	90
Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima	91
Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima	92
Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire)	94
Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	95
Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	96
Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013	97
Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	98
Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	99
Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	100
Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	102
Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2015	103
Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2015	104
Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés au 1er janvier 2016	106
Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2016	107
Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2017	109
Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2017	110
Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient < 200)	112
Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient > ou = 200)	113
Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	115
Accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020	116
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord du 22 février 2018</i>	NV-1
<i>Accord du 22 février 2018</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

**Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968,
révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er
novembre 1990.**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France.
Organisations de salariés	Fédération CFDT - HACUITEX ; Fédération CGC - FIPACCS ; Fédération CFTC du textile, cuir, habillement ; Fédération CGT du textile, habillement, cuir ; Fédération générale FO des cuirs, textile, habillement.
Organisations adhérentes	La chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) organisation syndicale d'employeurs, représentant les bottiers, lesquels ont pour activité la fabrication de chaussures sur mesure, par avenant du 7 juillet 2008 (BO n°2008-52). L'union des podo-orthésistes de France (UPODEF) et la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO), par avenant du 13 octobre 2015 (BO n°2015-48) étendu par arrêté du 27 décembre 2016 (JO du 3 janvier 2017).

I - Application de la convention collective

Objet, champ d'application

Article 1-1

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 7-7-2008 relatif à l'adhésion de la CSNPO et de la CSNB à la convention collective

La présente convention est conclue conformément aux dispositions du titre 3 du livre 1er du code du travail.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain aux rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres), expressément visés dans les définitions et classifications figurant en annexe, dans les entreprises dont l'activité est :

- la fabrication de chaussures (sans autres indications) ;
- la fabrication de chaussures lourdes (travail, marche) ;
- la fabrication de chaussures de sport ;
- la fabrication de chaussures de ville ;
- la fabrication de fafiots et d'articles chaussants pour layette ;
- la fabrication de chaussons de danse ;
- la fabrication de pantoufles, kneipps, charentaises ;
- la fabrication de chaussons ;
- la fabrication de babouches, sandales et sandalettes ;
- la fabrication d'espadrilles ;
- la fabrication d'articles en bois pour chaussures : talons, formes, embauchoirs, contreforts, etc. ;
- la fabrication de talons de cuir pour chaussures ;
- la fabrication de trépointes, de liserés et de bordures ;
- la fabrication de lacets en cuir ;
- la fabrication de contreforts, de cambrures ;
- la fabrication de semelles hygiéniques ;
- le découpage de cuirs et peaux pour chaussures ;
- la fabrication de tiges piquées, de tiges de bottes, d'empignes ;
- la fabrication de patrons pour chaussures en carton, cartonnnette, zinc et tôle ;
- la fabrication de galoches, de sabots galoches, de sabotins, de socques ;
- la fabrication sur mesure de chaussures orthopédiques ;
- la fabrication de chaussures sur mesure,

et, d'une manière générale, dans toutes les entreprises répertoriées comme relevant de la section 46 de la nomenclature des activités et produits N.A.P. établie par l'INSEE

Les dispositions applicables aux travailleurs à domicile sont exclusivement celles figurant à l'annexe n° 6.

NOTE : L'union des podo-orthésistes de France (UPODEF) et la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO), par avenant du 13 octobre 2015 (BO n°2015-48) étendu par arrêté du 27 décembre 2016 (JO du 3 janvier 2017) adhèrent à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Article 1-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

La convention collective s'applique aux salariés dont les spécialités professionnelles ne ressortissent pas directement aux activités spécifiques de la branche telles que visées dans les classifications figurant dans les annexes.

Durée, dénonciation, révision

Article 1-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature et se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, par nouvelles périodes d'un an, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes, avec un délai de préavis de deux mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie contractante.

Article 1-4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée à l'article 1-3 ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaires visées par la présente convention, ces demandes pourront être présentées à tout moment et les parties contractantes engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas huit jours pour étudier les demandes

présentées.

Article 1-5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la modification ou révision partielle devra accompagner sa lettre recommandée d'un nouveau projet sur les points sujets à modification ou révision d'ordre professionnel.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties contractantes (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Avantages acquis

Article 1-6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention. Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1-7

En vigueur étendu

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place. Elle inclut la conciliation. Cette commission est donc appelée : commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

1° Missions

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI-C exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise qui porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

2° Composition et vote

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée :

- d'un collège salarié, composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un collège employeur, composé d'un ou plusieurs représentants employeurs dans la limite de la parité.

Chaque collège dispose de 50 % des voix.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

3° Fonctionnement

La CPPNI-C se réunit autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

Un projet d'ordre du jour de chaque commission est proposé d'une réunion à l'autre.

La convocation, l'ordre du jour, les documents préparatoires et le compte rendu de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés par chaque organisation syndicale, dans un délai de 8 jours, et dans tous les cas avant la tenue de la réunion, pour les documents nécessitant une décision en séance.

Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales représentatives dans la branche, celles-ci disposant d'un délai de réflexion défini en séance afin de se prononcer sur une signature.

Les séances sont présidées par la partie patronale et le secrétariat de la CPPNI-C est assuré par la FFC.

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la convention, le différend est obligatoirement porté devant la CPPNI-C. La commission se réunit à la requête de la partie la plus diligente, dans un délai ne dépassant pas 8 jours ouvrables.

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun des dites réclamations.

Ce délai est de 4 jours ouvrables.

Quand un différend surgit, la direction et la délégation salariée s'efforcent de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles portent le différend devant la CPPNI-C. La solution intervient dans un délai de 8 jours ouvrables.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'organisation syndicale intéressée. Le délai commence à courir à partir de la date de réception de ladite lettre recommandée.

4° Participation aux réunions

Pour les salariés de la branche participant aux réunions de la CPPNI-C, le temps passé en CPPNI-C est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer en accord avec lui de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant à la CPPNI-C, dans la limite de deux pour chacune des fédérations syndicales de salariés représentatives et pour un maximum de quatre réunions paritaires par année civile, bénéficient sur justificatifs du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Lorsque la CPPNI-C se réunit et statue exceptionnellement à titre de commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions seront pris en charge.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1-7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations d'employeurs représentatives.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C

Article 1-8

En vigueur étendu

Les entreprises soumises à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants doivent transmettre à la CPPNI-C leurs conventions et accords collectifs relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords par mail à l'adresse numérique :

cppni-c@chaussuredefrance.com ou par courrier à l'adresse de la fédération française de la chaussure : CPPNI-C - Fédération française de la chaussure, 51, rue de Miromesnil, 75008 Paris, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

La CPPNI-C accuse réception des conventions et accords transmis. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

II - Dispositions générales

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Le présent chapitre comporte les dispositions d'ordre général relatives à l'exercice du droit syndical et aux garanties sociales collectives.

Droit syndical

Article 2-1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, la discipline ou le congédiement. L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur et des précisions suivantes (1) :

- a) (2) La garantie de la liberté collective de constitution des syndicats est assurée dans les entreprises à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national ;
- b) Les prérogatives et les missions des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'accords ;
- c) Les moyens d'expression et d'organisation suivants sont donnés :
 - collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
 - liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux à l'intérieur de l'entreprise ;
- d) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs et une information simultanée de la direction ;
- e) Mise à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales d'un local approprié, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- f) (3) Le délégué syndical de chaque organisation bénéficiera d'un crédit d'heures analogue à celui des délégués du personnel ;
- g) Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Le ou les délégués syndicaux pourront réunir les membres du personnel en dehors des heures de travail et en dehors des locaux de production.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-1 et L. 412-6 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er). (3) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-20 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Autorisations d'absence

Article 2-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndicats mandatés pourront obtenir de leurs employeurs des autorisations d'absence pour assister aux assemblées statutaires de ces organisations.

Le temps passé à ces assemblées syndicales statutaires sera rémunéré dans les limites et les conditions suivantes :

- un salarié par organisation syndicale ;
- pour une durée de trois jours consécutifs ou non par année civile.

Les salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces assemblées et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Permanents syndicaux

Article 2-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

a) Dans le cas où un salarié ayant plus de six mois de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira, pendant la durée du mandat, à partir du moment où il aura quitté l'entreprise, d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

b) Par ailleurs :

- le contrat de travail d'un responsable syndical pourra être exceptionnellement suspendu à la demande de son organisation pour une absence justifiée pour l'exercice d'un mandat syndical de courte durée ne dépassant pas trois mois ;
- la demande devra être déposée quinze jours à l'avance sauf cas fortuit ou de force majeure ;
- ce congé, qui ne doit pas excéder trois mois, pourra être pris en une ou deux fois ;
- le bénéfice de ce congé exceptionnel est limité à un seul salarié par entreprise et par an.

Panneaux d'affichage

Article 2-4

Des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise aux convocations, communications ou informations syndicales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Congé de formation syndicale

Article 2-6 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale conformément à la législation en vigueur, sous réserve des dispositions ci-après :

- le délai pour déposer la demande avant le départ en congé est réduit à 15 jours ;
 - le temps passé à ces sessions, sous réserve que leur programme soit communiqué à la direction de l'entreprise lors de la demande de congé, sera rémunéré dans les limites et conditions suivantes :
- 1° Par tranche de 100 salariés avec maximum de 10 sessionnaires par an, un sessionnaire pour une durée maximale de douze jours ouvrables pouvant être prise en une, deux, trois, quatre, cinq ou six fois ;
 - 2° Pour la détermination de l'effectif de l'entreprise, il y a lieu de considérer la totalité des salariés ;
 - 3° La rémunération comprendra exclusivement le salaire qui aurait été effectivement perçu pendant l'absence pour la session.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 2-7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 *étendu avec exclusions par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990*.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, pour l'élection de leurs délégués ainsi que pour l'élection des délégués du personnel, pour les conditions d'exercice de leur mandat, les parties se réfèrent aux dispositions législatives en vigueur et aux dispositions suivantes :

OPÉRATIONS ÉLECTORALES

Les modalités d'organisation des élections sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants des organisations représentatives dans l'entreprise :

- les élections devront avoir lieu un mois au plus tard après la demande d'une organisation syndicale (1) ;
- la direction affichera les listes électorales quinze jours avant le vote (2) ;
- le dépôt des candidatures devra être effectué quatre jours ouvrables avant l'élection (2) ;
- la direction devra afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin (2) ;
- le vote aura lieu pendant les heures de travail.

EXERCICE DES FONCTIONS

L'indemnisation du temps de passé par les délégués du personnel ou les délégués du comité d'entreprise dans l'exercice de leur fonction est faite conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Lorsque les délégués suppléants remplacent dans leurs fonctions les délégués titulaires ou lorsqu'ils assistent avec les titulaires aux réunions avec l'employeur, le temps passé leur sera payé comme temps de travail effectif.

Les délégués suppléants et les membres suppléants des comités d'entreprise bénéficieront d'un crédit de trois heures par mois pour la préparation des réunions.

Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions collectives mensuelles avec l'employeur n'est pas compris dans le crédit d'heures.

Les délégués du personnel pourront se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale pour présenter à l'employeur des réclamations. (*Celui-ci pourra de son côté, s'il le désire, se faire assister d'un représentant de sa propre organisation professionnelle*) (3).

A défaut de délégués du personnel, un ou plusieurs salariés en désaccord sur l'application des clauses de la convention collective pourront se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale n'appartenant pas à l'entreprise.

L'employeur devra en être avisé au moins 48 heures à l'avance et il pourra de son côté, s'il le désire, se faire assister d'un représentant de sa propre organisation professionnelle.

COMITÉS D'ENTREPRISE (4)

Les entreprises soumises à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise devront verser chaque année une contribution affectée au financement des activités sociales, représentant 0,50 % des salaires et appointements.

Les entreprises assureront par ailleurs le financement du fonctionnement du comité d'entreprise selon les dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(2) Tirets étendus sous réserve de l'application des articles L. 423-13, L. 423-18, L. 433-9 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Formation et information des représentants du personnel

Article 2-8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

1° Les délégués titulaires du personnel, les membres titulaires des comités d'entreprise, les délégués syndicaux ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 personnes, les représentants syndicaux au comité d'entreprise sont autorisés à assister une fois par mois à une réunion organisée à leur intention par le syndicat de salariés qui a présenté leur candidature ou les a désignés aux fonctions qu'ils occupent.

En cas d'empêchement des titulaires, leurs suppléants pourront bénéficier à leur place de cette même autorisation.

2° Pour l'assistance à ces réunions, un temps forfaitaire de quatre heures par mois, couvrant à la fois les temps de route et de réunion sera payé par l'employeur. Ce temps pourra être bloqué sur deux mois, de façon à permettre l'assistance à des réunions s'étendant sur une journée.

Si ce temps est pris pendant les heures de travail de l'intéressé, il sera payé au salaire moyen effectif, majoration pour heures supplémentaires comprise.

S'il est pris en dehors du temps de travail, il sera payé au taux normal, sans majoration pour heures supplémentaires.

3° Les heures ainsi rémunérées entreront en déduction du crédit d'heures alloué à ces délégués pour l'exercice de leurs fonctions. Les heures payées à des suppléants remplaçant des titulaires seront déduites du crédit d'heures du titulaire ainsi remplacé.

4° Les intéressés devront fournir à l'employeur une attestation délivrée par leur organisation syndicale, constatant leur participation effective à toute la durée de la réunion (1).

5° Afin que l'absence des intéressés apporte le minimum de gêne au bon fonctionnement des ateliers, les autorisations d'absence devront être demandées à

l'employeur sur présentation d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale organisatrice, au moins huit jours à l'avance (1).

6° Dans le même esprit, les organisations syndicales s'arrangeront entre elles pour que les réunions qu'elles organisent n'aient pas lieu le même jour.

7° Les dispositions du présent article ne peuvent être la cause de la réduction des avantages acquis antérieurement existant dans les établissements, les localités ou les régions.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-20, L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

EMBAUCHAGE, RUPTURE DE CONTRAT, CHOMAGE, LICENCIEMENT

Embauchage

Article 2-9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les conditions d'embauchage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de main-d'oeuvre qui s'efforceront d'y satisfaire. Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas aux ouvriers déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre ou assimilés.

Chômage, licenciements

Article 2-10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Suspension du contrat de travail

Article 2-11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les absences motivées par un cas de force majeure dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé dans un délai de trois jours par notification écrite de l'intéressé ou la production d'un certificat médical, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant pourra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

Congés payés

Article 2-12

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

1° Les congés payés seront attribués dans les conditions prévues par les prescriptions législatives en vigueur.

La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La date des congés sera fixée deux mois au moins à l'avance en accord avec le personnel et ses représentants.

2° Sous réserve des dispositions arrêtées au niveau régional, local ou d'entreprise en application de l'ordonnance du 16 janvier 1982, les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté en service continu dans l'entreprise bénéficient d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à :

- un jour après dix ans ;
- deux jours après quinze ans ;
- trois jours après vingt ans ;
- quatre jours après vingt-cinq ans ;
- cinq jours après trente ans ;

Cependant, les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Ces droits sont acquis dès que l'ancienneté est atteinte, celle-ci étant appréciée de date à date à partir de la date d'embauche.

Ces jours de congés sont indemnisés sur la base du salaire qui aurait été perçu dans la limite de 8 heures. Les jours de congés non pris seront indemnisés en même temps que les congés payés.

3° Les périodes de maladie intervenant pendant les congés sont susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation complémentaire si, par ailleurs, les conditions d'indemnisation sont remplies, sans préjudice du règlement de l'indemnité de congés payés qui devra être effectué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 2-13

En vigueur étendu

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 chôme. »

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.

Hygiène, sécurité, conditions de travail

Article 2-14

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail contenues dans les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux devront être inoffensifs pour la santé.

En l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et les pansements légers sera à la disposition, à proximité des lieux de travail.

FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

Dans les établissements comptant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Celle-ci est organisée quant à sa durée, ses modalités et son financement conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie au titre de son mandat, et une seule fois pour le même salarié en cas de mandats successifs, d'un stage de formation de deux jours ouvrés.

Ce stage devra être assuré par les organismes habilités conformément aux dispositions légales.

La demande devra être formulée au moins trente jours avant le début du stage et devra préciser :

-la date du stage et sa durée ;

-le nom de l'organisme chargé d'assurer le stage.

Sous ces réserves, le temps de formation qui est, conformément à la loi, imputé sur le contingent de jours de congés susceptible d'être pris au cours d'une année au titre de la formation économique, sociale et syndicale sera indemnisé sur la base du salaire qui aurait été perçu. Le nombre de bénéficiaires de ces congés ne sera pas imputé à ce titre sur le nombre de sessionnaires susceptibles de bénéficier d'une indemnisation de congé de formation économique, sociale et syndicale, tel que prévu à l'article 2-6.

Modalités de la paie

Article 2-15

En vigueur étendu

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.

Arrêts de travail

Article 2-16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Tout le temps passé à l'entreprise par les travailleurs dans le cadre de l'horaire de celle-ci doit donner lieu à une rémunération.

Salaires réels

Article 2-17

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité.

Ancienneté

Article 2-18

En vigueur étendu

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.

III - Dispositions spécifiques aux ouvriers

Champ d'application

Article 3-1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux ouvriers travaillant dans les locaux de l'entreprise et liés à l'entreprise par un contrat de travail.

Période d'essai

Article 3-2

En vigueur étendu

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.

Délai-congé

Article 3-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Jours fériés

Article 3-4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En outre du paiement de la journée du 1er mai dont l'indemnisation est réglée par la loi, le personnel ouvrier aura droit, après trois mois d'ancienneté, à l'indemnisation des jours fériés légaux définis comme tels par la législation actuellement en vigueur, lorsqu'ils entraînent une perte de salaire. Seront en outre considérés comme entraînant une perte de salaire le ou les jours fériés compris dans la période des congés payés (tombant un jour ouvrable) et entraînant de ce fait un allongement de la période des congés ainsi que ceux des jours fériés tombant un jour ouvrable dans une période de chômage partiel tel que celui-ci est défini par la loi.

L'indemnisation sera calculée en fonction de la perte de salaire résultant du chômage du jour férié, en tenant compte de l'horaire effectif (y compris éventuellement les heures supplémentaires) qui aurait dû être effectué ledit jour si celui-ci n'avait pas été chômé.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié seront considérées comme temps de travail effectif pour le calcul éventuel des heures supplémentaires de la semaine.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli le dernier jour de travail précédant et le premier jour suivant le jour férié considéré, suivant l'horaire de l'entreprise, sauf lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée ou lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident du travail non encore pris en charge par la sécurité sociale pour les prestations journalières (délai de carence), ou encore lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Apprentissage, formation professionnelle

Article 3-5

En vigueur étendu

Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1er, du code du travail.

Les salariés ayant obtenu une certification professionnelle seront classés niveau 2, échelon 1 au minimum après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.

(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.

Arrêts du travail

Article 3-6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de perte notable de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement (arrêt de courant, manque de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), ce temps passé à l'atelier sera payé à l'ouvrier au taux du salaire minimum garanti de sa catégorie tant qu'il n'aura pas été invité à quitter l'entreprise.

Retraites complémentaires

Article 3-7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

La cotisation à un régime de retraite complémentaire doit être au moins égale à 4 % (part patronale et part salariale) de la masse des salaires du personnel soumis au régime dans la limite d'un plafond individuel égal à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Catégories professionnelles

Article 3-8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Le classement des ouvriers est effectué selon les emplois ou fonctions d'après la classification figurant en annexe n° 1 à la présente convention.

Salaires

Article 3-9

En vigueur étendu

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.

Salaires au temps

Article 3-10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Pour les ouvriers rémunérés au temps, le taux de salaire minimum pour chacune des catégories professionnelles résultant de l'application des dispositions de l'article 3-9, ci-dessus est fixé dans le barème des ' salaires minima ' figurant dans les avenants salaires.

Salaires au rendement

Article 3-11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Pour les ouvriers adultes de l'un ou de l'autre sexe rémunérés au rendement, les conditions de rémunération ainsi que les conditions d'application du salaire minimum sont fixées ainsi qu'il suit.

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui qui est effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs de ces travaux devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'aptitude physique normale, possédant la qualification requise pour le travail à effectuer, d'une habileté moyenne et opérant dans des conditions normales d'exécution, un salaire supérieur au salaire minimum prévu pour sa catégorie dans le barème des ' salaires minima ' établi par les avenants de salaires.

Pour être assurés que les tarifs ont été bien établis, l'entreprise et les représentants du personnel vérifieront, deux fois par an, sur le vu des pièces officielles (livres de paie), que la moyenne des salaires rémunérés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement calculés par catégorie professionnelle et par service, dépasse effectivement le salaire minimum prévu pour la catégorie, dans le barème des ' salaires minima ' établi par les avenants de salaires.

GARANTIE DE RESSOURCES DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE CINQUANTE-CINQ ANS

Dans le cadre du régime légal de la retraite à soixante ans, le personnel de l'entreprise ayant atteint l'âge de cinquante-cinq ans, justifiant de douze années d'ancienneté dans l'entreprise, pourra sur sa demande n'être plus rémunéré au rendement.

Les salariés qui feront cette demande seront rémunérés sur la base du salaire horaire réel moyen établi sur la moyenne des six derniers mois de travail effectif précédant leur demande.

Dans le cas de système de rémunération avec primes collectives, le mode de calcul de ce salaire moyen fera l'objet d'un accord avec les délégués du personnel.

Paiement au mois

Article 3-12 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Dans le but de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours ouvrés entre les douze mois de l'année et de régulariser les ressources, les ouvriers ayant un mois de présence seront payés mensuellement sur la base d'un horaire mensuel fixe :

soit celui de 169 heures, correspondant à la durée légale de 39 heures, soit tout autre forfait que l'entreprise estimera devoir retenir.

Le paiement au mois n'exclut ni les modes de calcul des salaires au rendement et aux pièces ni, en général, aucun autre mode de calcul des salaires :

- pour les salariés payés au temps, la rémunération mensuelle se calculera en multipliant la rémunération horaire par le forfait mensuel ;

- pour les salariés au rendement, diverses formules devront être trouvées selon les entreprises et selon les systèmes pour que la rémunération effective de l'ouvrier fasse l'objet d'un paiement au mois.

Le salaire mensuel n'a nullement le caractère d'un salaire forfaitaire ou d'un salaire garanti. Toute absence non autorisée et n'entrant pas dans le cadre des absences ouvrant droit à une indemnisation sera déduite du salaire mensuel, à savoir 1/169 par heure d'absence dans l'hypothèse où l'horaire mensuel retenu est celui de 169 heures.

La paie est réglée une fois par mois.

Un acompte correspondant pour une quinzaine à la moitié ou plus de la rémunération mensuelle pourra être versé en cours de mois aux ouvriers qui en feront la demande.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Mutations temporaires

Article 3-13

En vigueur étendu

Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre emploi pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.

Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.

Travail des femmes et des jeunes

Article 3-14

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les jeunes ouvriers et ouvrières de moins de dix-huit ans sont rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération des adultes, sans abattement d'âge.

TRAVAIL DE NUIT (1)

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

REPOS DE NUIT (1)

Le repos de nuit des jeunes et des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

JOURS FÉRIÉS

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi, même pour un rangement d'atelier.

FEMMES ENCEINTES

a) A partir du cinquième mois de grossesse attesté par un certificat médical, les salariées pourront sur leur demande n'être plus rémunérées au rendement. La rémunération sera calculée sur la base du salaire horaire réel moyen établi sur la moyenne des six derniers mois de travail effectif précédant leur demande. Dans le cas de système de rémunération avec primes collectives, le mode de calcul de ce salaire moyen fera l'objet d'un accord avec les délégués du personnel.

b) Dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical et sur leur demande, les intéressées, dans la mesure où elles ne bénéficient pas d'un horaire variable, auront l'autorisation de quitter leur poste cinq minutes avant l'heure de sortie midi et soir.

c) Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales imposées par leur état, les intéressées bénéficient au cours de leur grossesse de trois demi-journées. Celles-ci seront prises en accord avec la direction, en fonction de la nécessité du travail et seront indemnisées sur la présentation d'un certificat médical.

d) En cas de changement de poste imposé en cours de grossesse par une décision de la médecine du travail, les salariées concernées justifiant d'un an d'ancienneté (2) seront rémunérées sur la base du salaire horaire réel moyen établi sur la moyenne des six derniers mois de travail effectif précédant le changement de poste (3).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-8 et L. 213-9 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Indemnisation de la maladie et des accidents

Article 3-15

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :

1° Durée d'indemnisation

Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :

- pour les ouvriers de niveaux 1 et 2 :

-- de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ;

-- de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ;

- pour les ouvriers de niveau 3 :

-- de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ;

-- de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-- de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.

2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité

A) Principes

Les absences pour maladie sont indemnisées :

- sur la base du salaire réel ;

- selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ;

- sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée :

- dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ;

- lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ;

- en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale.

B) Calcul de l'indemnité

L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).

Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte pro rata temporis des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.

Il sera tenu compte :

- des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ;

- des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront :

a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).

b) des assurances accidents .

c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.

d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance .

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.

- du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.

(2)

(2)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) ((arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 3-16

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ ou mise à la retraite

Article 3-17

En vigueur étendu

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.

IV - Dispositions spécifiques aux employés, techniciens et agents de maîtrise

Champ d'application

Article 4-1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe 1.

Avantages acquis

Article 4-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Dans le cas où les ETAM bénéficient déjà sur le plan régional, local ou d'établissement, d'avantages de même objet que ceux prévus dans la présente annexe, les organisations de salariés régionales, locales ou d'établissements choisiront, pour chaque article pris dans son ensemble, celui qui leur apparaîtra le plus avantageux et qui s'appliquera alors uniformément.

Engagement, confirmation de situation

Article 4-3

En vigueur étendu

1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et le ou les lieux où il s'exercera ;
- le niveau et l'échelon correspondant dans l'emploi occupé ;
- les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ;
- la référence à la convention collective et à la présente annexe.

Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouvel emploi qui lui est confié.

Période d'essai

Article 4-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat, préavis

Article 4-5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements

Article 4-6

En vigueur étendu

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois de remplacement provisoire, l'ETAM intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs. Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité qui cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis. Cette indemnité sera égale à la différence d'appointements de base correspondant à la différence de classification des postes. Les remplacements provisoires effectués dans les postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

Promotion

Article 4-7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Toute vacance ou création de poste sera portée à la connaissance du personnel intéressé et les employeurs s'engagent à faire appel en priorité aux ETAM en place, aptes ou susceptibles d'être aptes, à occuper le poste. Le nouveau promu pourra être soumis à une période d'essai dans le cadre de l'article 4-4. Si l'essai n'est pas concluant, l'ETAM sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

Perfectionnement

Article 4-8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

L'évolution des techniques dans les entreprises étant de plus en plus rapide et de plus en plus grande, il est souhaitable que les entreprises assurent à leurs ETAM, et notamment à leurs agents de maîtrise, les moyens de perfectionner leurs connaissances.

Les droits d'inscription, les frais de déplacement et les pertes de salaires résultant de ces programmes de formation seront à la charge de l'entreprise lorsque ces derniers auront été admis par elle.

Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents

Article 4-9

En vigueur étendu

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l'événement dans les conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.

CATÉGORIES D'EMPLOYES : niveaux de 1 à 3 :

Ancienneté dans l'entreprise :

- inférieure à 5 ans : 1 mois ;
- égale/ supérieure à 5 ans : 2 mois ;

CATÉGORIES DE TAM : niveaux 4 et 5 :

Ancienneté dans l'entreprise :

- inférieure à 5 ans : 2 mois ;
- égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois ;

CATÉGORIES DE TAM : niveau 6 :

Ancienneté dans l'entreprise :

- inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ;
- égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ;
- égale/ supérieure à 10 ans : 4 mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.

Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.

Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.

L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Maternité

Article 4-10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de congé de maternité et après un an de présence continue dans l'entreprise, les ETAM intéressées seront admises au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 4-9.

Appointements

Article 4-11

En vigueur étendu

1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.

2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les niveaux et échelons définis dans la classification figurant dans l'annexe I. 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. L'emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.

Indemnité de congédiement

Article 4-12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

Départ ou mise à la retraite

Article 4-13

En vigueur étendu

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 employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 :

- 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 TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :

- 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.

Étant 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.

Déplacements

Article 4-14

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les frais de voyage et de séjour provoqués par les déplacements pour le compte de l'entreprise seront à la charge de l'entreprise et remboursés sur état ou sur forfait préalablement fixé par une note de service.

Changement de résidence

Article 4-15

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par l'ETAM, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout ETAM licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, des frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à rester.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur la présentation des pièces justificatives sous la réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Secret professionnel

Article 4-16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les ETAM sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'entreprise qui les emploie ou les a employés. Ils s'engagent à respecter cette obligation de bonne foi et dans toute son étendue.

V - Dispositions spécifiques aux cadres

Article 5-1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 2.

Avantages acquis

Article 5-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 *étendu avec exclusions par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990*.

Dans le cas où les cadres bénéficient déjà sur le plan régional, local ou d'établissement d'avantages de même objet que ceux prévus dans la présente annexe, les organisations de salariés régionales, locales ou d'établissement choisiront, pour chaque article pris dans son ensemble, celui qui leur apparaîtra le plus avantageux et qui s'appliquera alors uniformément.

Ce choix sera fait dans un délai de six mois après la signature de l'annexe.

A défaut d'option exprimée dans le délai ci-dessus fixé par les organisations de salariés, les dispositions de la présente annexe prises dans leur ensemble seront considérées comme les plus favorables et demeureront seules en vigueur (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Engagement

Article 5-3

En vigueur étendu

Tout engagement d'un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :

- la référence à la présente annexe ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et les lieux où il s'exercera ;
- la position et l'échelon correspondant à l'emploi occupé ;
- la rémunération, ses modalités et notamment l'horaire exigé ;
- les autres clauses particulières éventuelles.

Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l'intéressé.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l'intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d'engagement.

L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.

Période d'essai

Article 5-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat

Article 5-5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements

Article 5-6

En vigueur étendu

Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.

Modifications du contrat, mutations

Article 5-7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat ainsi que toute mutation doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant notamment le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction, éventuellement le nouveau lieu de travail.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel. Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

En cas de modification d'emploi comportant un déclassement, le cadre dispose d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus.

A l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions. Le refus motivé d'accepter le déclassement proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rupture de contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'intéressé et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et les indemnités de licenciement respectivement prévus aux articles 5-15 et 5-13.

Dans le cas où le cadre aurait accepté les nouvelles conditions, ses appointements antérieurs seront maintenus pendant trois mois à dater de la notification et il conservera les avantages d'ancienneté attachés à sa fonction précédente.

Ce délai de trois mois est porté à cinq mois si le cadre est âgé de plus de cinquante ans.

Maladie, accident

Article 5-8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

L'indisponibilité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture de contrat de travail.

Toutefois, au cas où une absence de plus d'un an imposera le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement suivant les clauses et conditions de la présente annexe.

L'employeur s'engage à ne pas procéder à un tel congédiement sans nécessité et à ne le faire que s'il n'a pas été possible de procéder à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 5-9 ci-après ;
- du montant de l'indemnité de préavis ;
- de l'indemnité de licenciement ;
- d'une priorité de réengagement pendant une période de deux ans dans son ancien emploi si celui-ci devient vacant.

Les absences occasionnées par des accidents de travail ou une maladie professionnelle contractée dans l'établissement ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accident

Article 5-9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Après un an de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident, les cadres percevront, à dater de l'événement, dans les conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 5-12, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé :

- de un à cinq ans d'ancienneté : trois mois plein tarif ;
- de six à dix ans d'ancienneté : trois mois plein tarif + trois mois à demi-tarif ;
- après dix ans d'ancienneté : trois mois plein tarif + trois mois à demi-tarif + un mois à demi-tarif par période d'ancienneté de cinq ans.

L'indemnisation ne peut pas, en tout état de cause, dépasser la durée de trois mois à plein tarif et six mois à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de cette maladie.

Les traitements ci-dessus s'entendent sous déduction des prestations en espèces que les intéressés perçoivent au titre de la sécurité sociale, du régime de retraite des cadres ou des autres régimes de prévoyance existant dans l'entreprise et qui doivent être obligatoirement déclarées à leurs employeurs.

Au cours de la période d'indemnisation à demi-tarif par l'employeur, l'intéressé garde le bénéfice de toutes ses prestations si celles-ci lui assurent une indemnisation supérieure à la moitié de sa rémunération habituelle. Dans ce cas, l'employeur ne verse aucune indemnité.

L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure à celle à laquelle le cadre intéressé a droit.

Maternité

Article 5-10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de congé de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise telle que cette ancienneté est définie à l'article 5-9, les cadres féminins sont admis au bénéfice des indemnités prévues à l'article précédent, étant entendu qu'au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation au titre de la maladie et de la maternité ne pourra excéder la durée maximale prévue à l'article 5-9.

Durée du travail, rémunération

Article 5-11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les cadres doivent effectuer un horaire au moins égal à l'horaire moyen de l'entreprise.

Etant donné le rôle qui leur est dévolu, les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel et comprennent leurs heures supplémentaires individuelles résultant normalement de leur fonction et les heures de récupération effectuées par leur service.

Les rémunérations des cadres sont obligatoirement mensuelles et forfaitaires. Elles ne peuvent en aucun cas être inférieures aux accords paritaires ou aux salaires établis pour un horaire moyen de cent soixante-neuf heures par mois.

Ancienneté

Article 5-12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 44 du 27-6-2005 art. 1er BOCC 2005-35 étendu par arrêté du 23-3-2006 JORF 1-4-2006.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le cadre intéressé a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise.

Quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mars 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance ;

- la durée des interruptions pour une période militaire obligatoire, maladie, accident, maternité, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire ;
- les congés facultatifs de post-maternité (dans un délai maximum d'un an),

les différentes périodes passées dans l'entreprise sont cumulées pour calculer l'ancienneté.

Si un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à son licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de son ancienneté.

S'il est à nouveau licencié, il bénéficie de l'indemnité de congédiement due à son ancienneté, étant entendu que doit être défalquée l'indemnité qu'il aurait pu toucher de son premier congédiement.

S'il part en retraite, il bénéficie de l'indemnité de départ ou mise à la retraite due sur son ancienneté totale, étant entendu que doit être défalqué de cette indemnité un montant équivalent à l'indemnité de départ ou mise à la retraite calculé sur la partie d'ancienneté indemnisée par l'indemnité de licenciement.

Si un cadre passe d'une entreprise dans une autre sur les propositions de son employeur et après accord entre les deux employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente à moins qu'il n'ait touché son indemnité de congédiement.

Indemnité de congédiement

Article 5-13

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ ou mise à la retraite

Article 5-14

En vigueur étendu

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.

Déplacements

Article 5-15

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les frais de voyage et de séjour provoqués par des déplacements sur ordre et pour le compte de l'entreprise sont à la charge de cette dernière.

Ils sont remboursés soit sur justificatifs, soit par forfait préalablement défini entre les parties.

Les frais de voyage et de séjour doivent être assurés aux cadres en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.

Changement de résidence

Article 5-16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à sa charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à rester.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives sous réserve que le déménagement ait lieu dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

Périodes militaires

Article 5-17

En vigueur étendu

Pendant les périodes obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront versés. Toutefois l'employeur pourra en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçues par les intéressés.

Secret professionnel

Article 5-18

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les cadres sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'entreprise qui les emploie ou les a employés. Ils s'engagent à respecter cette obligation dans toute son étendue et de bonne foi.

Invention

Article 5-19

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recyclage

Article 5-20

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre les moyens permettant à ces derniers d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

Retraite complémentaire

Article 5-21

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Pour tous les cadres désignés par l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé à 14 %. Le taux de cotisation globale comprenant retraite, prévoyance, invalidité et autres avantages ne devra pas être inférieur à 16 %.

Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989

Signataires	
Organisations patronales	D.N.I.C.F..
Organisations de salariés	C.F.E.-C.G.C..
Organisations dénonçantes	F.N.I.C.F. par lettre du 24 mars 1993.

Prime annuelle pour l'année 1989

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe V Accord du 8 mars 1989

Signataires	
Organisations patronales	F.N.I.C.F.. Fédération du personnel d'encadrement des industries et productions des cuirs, des commerces et des activités connexes .
Organisations de salariés	Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textile, habillement ; Fédération C.F.D.T. Hacuitex ; Fédération C.F.T.C. du textile, cuir, habillement.

Développement de la formation professionnelle et de la modernisation des entreprises

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990.

1. - Le présent accord s'inscrit :

- dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue et aux formations en alternance, notamment :
- la loi du 24 février 1984 ;
- les dispositions de la loi du 13 janvier 1989 et des décrets d'application des 26 et 30 janvier 1989 ;
- et dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 21 septembre 1981 relatif au congé de formation et du protocole du 24 octobre 1988 relatif aux stages d'initiation à la vie professionnelle.

2. - En s'engageant sur ce texte, les parties signataires entendent souligner :

- que dans le contexte actuel, vu les évolutions économiques et technologiques auxquelles elles sont confrontées, toutes les entreprises de la branche doivent faire un effort exceptionnel dans le domaine de la formation professionnelle qui constitue l'un des outils privilégiés pour le maintien et le développement de l'activité des entreprises et de l'emploi ;
- que la formation professionnelle doit permettre aux salariés :
- d'acquérir les connaissances et le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité ;
- de compter sur un développement de leur niveau de qualification au cours de leur carrière dans l'entreprise, la promotion interne devant être privilégiée ;
- qu'elle doit contribuer à la réduction des inégalités et à la promotion des femmes, celles-ci devant avoir notamment les mêmes chances d'accès à la formation que les autres salariés ainsi que les mêmes chances de développement de leur niveau de qualification ;
- que tout doit être mis en oeuvre pour rechercher et mettre en place les moyens les plus adaptés pour faciliter l'insertion des jeunes dans les structures d'emploi tout en complétant leur formation.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

Développement de la formation professionnelle et de la modernisation des entreprises

I. - Nature et ordre de priorité des actions de formation.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

1.1. La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle qu'elles donnent aux salariés.

1.2. Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir :

- 1° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances qui ont pour objet la mise à jour permanente des connaissances générales de base des salariés pour maintenir celles-ci au niveau de l'évolution technologique de l'entreprise ;
- 2° Les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- 3° Les actions de prévention qui ont pour objet de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'intérieur de leur entreprise ;
- 4° Les actions d'adaptation qui ont pour objet de faciliter l'adaptation des jeunes ou des adultes nouvellement embauchés aux technologies utilisées dans l'entreprise ;
- 5° Les actions de conversion qui ont pour objet de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'extérieur de l'entreprise.

1.3. Dans le cadre de ces différentes actions, devra être privilégié tout ce qui a trait :

- à l'évolution des emplois, métiers et processus de fabrication (techniques nouvelles, matériaux nouveaux...) ;
- au développement de la culture scientifique nécessaire pour permettre l'introduction des nouvelles technologies et le bon exercice, tant de l'avenir des métiers que des métiers d'avenir ;
- à la qualité ;
- à la sécurité ;
- à la connaissance de l'entreprise et de son environnement.

1.4. La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser en fonction de l'évolution des techniques et de la situation économique, en particulier en demandant à l'organisme interprofessionnel l'A.F.P.I.C., ainsi qu'à l'éducation nationale, de rechercher et d'améliorer le développement des programmes susceptibles de répondre à ces vœux.

1.5. Les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte d'une part des nécessités propres à leur développement, d'autre part des priorités définies ci-dessus ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

2.1. Dans le cas où les formations suivies ne sont pas sanctionnées par un diplôme officiel, par des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou par un titre homologué, l'entreprise veillera à ce que les salariés ayant suivi une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise reçoivent une attestation de fin de stage précisant la durée et le contenu de la formation suivie ainsi que l'assiduité du stagiaire. Ces attestations permettront aux salariés, le cas

échéant, de mieux faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière. Les formations, objet de ces attestations, devront normalement s'inscrire dans un cursus de formation qualifiante et complète.

2.2. Les entreprises s'efforceront de favoriser la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi une formation. Lorsque des postes seront vacants ou à créer dans l'entreprise, elles s'engagent à examiner en priorité la candidature des salariés ayant suivi dans le cadre du plan de formation de l'entreprise une formation leur permettant de remplir le poste correspondant.

2.3. Si un salarié de l'entreprise suit de son propre fait un stage de promotion professionnelle, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé, les possibilités d'existence à l'intérieur de l'entreprise de postes requérant les qualifications acquises au cours du stage. En tout état de cause et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintègrera l'intéressé au retour de son stage, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau ou d'un échelon de classification au moins égal à celui de la fonction qu'il occupait à l'époque.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de formation.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

3.1. Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission formation lorsqu'elle existe, conformément aux dispositions de l'article L. 434 du code du travail, les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

3.2. A cette occasion, la commission fait part à la direction de l'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse tenir compte de celles qui s'inscrivent dans les projets de la direction.

3.3. Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise leur est payé comme un temps de travail dans la limite globale de douze heures par an et de quatre heures maximum par personne.

3.4. La commission de formation est habilitée à mener, dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

3.5. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ses attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel.(1)

(1) L'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle étendu par arrêté du 19 juillet 1991 JORF 30 juillet 1991 a entendu insister sur ces dispositions.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

IV. - Identification des besoins de formation.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

4.1. Considérant qu'une politique active de l'emploi s'impose absolument, que celle-ci doit tendre davantage à sauvegarder et à développer l'emploi en facilitant les adaptations de main-d'oeuvre, que ces adaptations supposent une démarche prévisionnelle visant à identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois, à déterminer les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises, à favoriser les promotions et à anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires, il sera procédé tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises à une analyse des besoins de formation induits par le développement du progrès technologique. Plus particulièrement :

- la F.N.I.C.F. s'attachera à informer les entreprises sur tous les moyens et toutes les possibilités tant techniques que financières qui sont à leur disposition pour identifier leurs besoins, ainsi que pour réaliser les actions de formation ;

- les entreprises définissant chaque fois que cela sera possible les besoins de formation, conformément à leurs projets d'investissement dès lors que ceux-ci sont suffisamment précis. Dans ce cadre :

- devront être particulièrement pris en compte les besoins de formation des catégories de salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés particulières pour s'adapter ;

- seront recherchées alors les solutions les plus appropriées.

Les membres des commissions de formation ou à défaut le comité d'entreprise et, là où il n'existe pas, les délégués du personnel seront associés à l'évaluation des besoins.(1)

4.3. Les entreprises s'emploieront à ce que les responsables de l'encadrement :

- soient attentifs à connaître les souhaits de leurs subordonnés et leurs possibilités d'évolution afin de mieux utiliser les possibilités de formation ;

- prennent en compte les actions de formation dans l'organisation du travail ;

- procèdent à une évaluation de ses résultats.

4.4. Les entreprises sont vivement incitées à évaluer leurs besoins de formation à moyen terme et à établir leur plan de formation dans un cadre pluriannuel, en l'actualisant chaque année, et à développer leur effort de formation dans le cadre du dispositif du crédit d'impôt-formation.

(1) Selon l'accord professionnel du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle étendu par arrêté du 19 juillet 1991 JORF 30 juillet 1991 il est précisé que : Les organisations signataires confirment l'importance qu'elles attachent à la mise en oeuvre par les entreprises, conformément aux dispositions de l'article 4-1 de l'accord, d'une démarche prévisionnelle pour identifier à l'avance l'évolution des emplois et déterminer les besoins de formation en fonction notamment des projets d'investissement.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

V. - Les conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

5.1. L'accueil et l'insertion professionnelle des jeunes sont réalisés conformément :

- aux prescriptions de l'article 35 de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle, de l'article 30 de la loi de finances pour 1983 du 29 décembre 1984 et de la loi du 13 janvier 1989 et des décrets d'application des 26 et 30 janvier 1989 ;

- aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et du protocole du 24 octobre 1988.

5.2. Les entreprises sont incitées à faire les efforts nécessaires pour faciliter l'accueil et l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le recours aux possibilités offertes par :

- les contrats de qualification ;

- les contrats d'adaptation ;

- les contrats d'initiation à la vie professionnelle.

5.3. La mise en oeuvre dans l'entreprise d'une opération d'insertion des jeunes selon l'un ou l'autre des contrats visés ci-dessus fait l'objet d'une consultation

préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

5.4. Les fonds correspondant au 0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et au 0,3 % de la formation continue auxquels sont assujetties les entreprises et qui sont susceptibles d'être affectés à la formation des jeunes devront être versés obligatoirement à l'A.F.P.I.C.

5.5. Les jeunes seront affectés à des postes où ils acquerront des connaissances pratiques et théoriques, ils bénéficieront de toutes les conditions concernant le temps de travail et la sécurité applicable dans l'entreprise.

5.6. Ces formations déboucheront autant de fois que possible sur une embauche.

5.7. Les jeunes accueillis dans l'entreprise dans ce cadre seront pour l'exercice de leur activité suivis par un salarié de l'entreprise désigné par la direction. Il pourra être choisi dans toutes les catégories professionnelles en fonction de ses aptitudes pédagogiques.

Le salarié s'occupera des jeunes tout en continuant à exercer son emploi, compte tenu des responsabilités particulières qui lui sont confiées à ce titre. Cela ne doit avoir pour effet ni de créer une surcharge d'activité, ni d'entraîner une quelconque perte de rémunération.

Sa mission consiste à :

- accueillir, informer et guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ;
- suivre les travaux qu'ils effectuent et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- dresser au terme du contrat le bilan des acquis professionnels ;
- assurer par ailleurs la mission avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale professionnelle et technologique et pour les contrats d'initiation avec l'organisme suivi.

A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de cette formation en alternance sous forme d'attestation établie à cet effet.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

VI. - Modernisation des entreprises.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

6.1. L'introduction de nouvelles technologies, les mutations et les transformations d'organisation du travail que celles-ci sont susceptibles d'entraîner devront être conduites en déterminant les objectifs humains et sociaux en rapport avec les évolutions envisagées et doivent être traitées dans le respect des attributions des institutions représentatives, en concertation avec les salariés concernés et en tenant compte du rôle du personnel d'encadrement, notamment :

- une attention toute spéciale sera portée aux personnes qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés particulières à s'adapter ;

- l'entreprise devra s'attacher à ce que les progrès techniques liés à la réalisation des projets tout en prenant en compte la préoccupation de l'emploi concourent à offrir aux hommes et aux femmes des possibilités plus étendues, de développer leurs capacités d'initiative dans l'accomplissement du travail et soient de nature à valoriser leurs aptitudes professionnelles et à améliorer leurs conditions et l'organisation du travail ;

- l'entreprise veillera à développer l'information des salariés, à faciliter la possibilité pour ceux-ci de s'exprimer, et ce en concertation avec les institutions représentatives du personnel ;

- chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les projets à l'étude concernant l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement et des méthodes de production et d'exploitation et leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (1).

6.2. Lorsque des projets importants d'introduction de nouvelles technologies sont susceptibles d'avoir dans l'entreprise des conséquences dans les domaines de l'emploi, de la qualification, de la rémunération, de la formation ou des conditions de travail du personnel, l'entreprise sera tenue :

- d'informer et de consulter le comité d'entreprise avant toute décision définitive de mise en oeuvre, en remettant préalablement un document écrit comprenant les éléments d'informations nécessaires sur (2) :

- les objectifs auxquels répond le projet ;

- les caractéristiques techniques ;

- les effets prévisibles pour le personnel et les mesures d'adaptation envisagées ;

- d'informer et de consulter le CHSCT si ce projet est susceptible d'avoir des conséquences dans le domaine de la sécurité (3).

6.3. Dans la mesure où l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux modes d'organisation du travail sont susceptibles d'avoir des incidences sur l'emploi, les entreprises sont vivement incitées à recourir à des actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de ces évolutions.

6.3.1. Ces actions de formation devront faire l'objet d'un accord d'entreprise, c'est-à-dire négocié et passé entre l'employeur et au moins une organisation syndicale représentative au sens de l'article L. 132-2 du code du travail.

6.3.2. Ces actions de formation devront être organisées en tenant compte des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies par la direction de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 432.1.1 du code du travail.

6.3.3. L'accord devra contenir les indications suivantes :

a) Nombre et catégories de salariés concernés, critères d'éligibilité aux actions de formation, modalités d'évaluation et d'orientation des salariés concernés par ces actions.

b) Nature et durée des formations envisagées en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise.

c) Conditions de validation des acquis de ces formations.

d) Modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel sur l'organisation, le suivi des actions de formation et leurs conséquences sur l'emploi.

e) Durée du maintien du contrat de travail à l'issue de la période de formation.

f) Durée de l'accord, laquelle ne peut être inférieure à trois ans.

6.3.4. Dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, la réalisation de ces actions de formation devra faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise.

Un document écrit comportant l'ensemble des indications mentionnées au paragraphe 6.3.3 ci-dessus devra être remis aux membres du C.E. (ou à défaut aux D.P.) en même temps que la convocation.

L'avis du comité (ou à défaut celui des D.P. sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, à l'initiative de la partie la plus diligente.

6.3.5. Dans les entreprises où il n'existe ni représentation syndicale, ni instances représentatives (C.E. ou D.P.) le projet de l'entreprise comportant toutes les indications prévues au paragraphe 6.3.3 devra être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou par remise d'un document écrit à chaque membre du personnel.

6.3.6. Si l'entreprise demande le bénéfice d'une aide de l'Etat pour la réalisation de ces actions de formation, elle devra en informer le C.E. (ou les D.P.) au moment de la convocation et, en l'absence de l'une ou l'autre de ces instances, l'indiquer dans le document écrit qui sera porté à la connaissance du personnel.

VII. - Les conditions d'application de l'accord.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

7.1. Les parties signataires se réuniront en tant que de besoin afin d'examiner les questions soulevées par l'application concrète des dispositions du présent accord.

Elles se réuniront dans le délai de trois mois suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les dispositions du présent accord.

7.2. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de la date de sa signature.

7.3. Dans les trois mois précédant la date de son expiration, les signataires se réuniront pour examiner les suites à lui donner.

NOTA : Le présent accord est prorogé par les protocoles du 28 mars 1991, du 27 janvier 1993 et du 1er mars 1994 (BO conventions collectives 94-21).

Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968

Travailleurs à domicile

Champ d'application.

Annexe VI

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Le présent accord régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition des articles L. 721-1 et 721-2 du code du travail, non inscrits au registre des métiers et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'industrie et de la chaussure et des articles chaussants.

Ces dispositions s'ajoutent à celles résultant du statut légal des travailleurs à domicile définis par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Les contrats en cours devront être mis en conformité avec les présentes dispositions dans un délai maximal de trois mois après leur entrée en vigueur.

Les dispositions prévues par ce présent accord ne pourront pas être la cause de la réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement.

Embauche.

Annexe VI

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

L'embauche d'un travailleur à domicile devra faire l'objet d'un écrit.

Celui-ci devra préciser si le contrat est conclu :

- pour une durée indéterminée, pouvant comporter des périodes de travail et de non-travail ;
- pour des tâches déterminées et précises pendant des périodes limitées.

Il devra également mentionner :

- la portée et les limites des engagements ;
- de l'entreprise quant au volume de travail et, le cas échéant, aux périodes au cours desquelles celui-ci sera offert, éventuellement périodes intermittentes ;
- du salarié quant à la possibilité de refuser de prendre le travail ;
- les modalités de la réalisation du travail et de sa remise par le travailleur à domicile.

Les conditions de remise de travail.

Annexe VI

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

La remise du travail sera effectuée conformément aux dispositions de l'article L. 721-7 du code du travail. Notamment, devront être précisés sur le bulletin de travail :

- la nature et la quantité du travail ;
- la date à laquelle il est donné ;
- le temps d'exécution ;
- le tarif.

Les tarifs.

Annexe VI

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

A défaut d'une fixation par voie préfectorale ou par accords collectifs, les tarifs seront établis, à conditions égales de travail :

- par référence aux salaires minima de la convention collective, étant précisé qu'en tout état de cause, ils devront être calculés de façon à assurer à un salarié, d'une habileté moyenne, l'équivalent du S.M.I.C. horaire ;
- et conformément aux normes appliquées par l'entreprise pour les travaux réalisés en atelier.

L'affichage des tarifs.

Annexe VI

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Conformément à l'article R. 721-9, les temps d'exécution, les prix de façon sont affichés en permanence dans les locaux d'attente ainsi que dans les locaux

où s'effectue la remise du travail.

Le paiement des heures supplémentaires.

Annexe VI

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Conformément à l'article L. 721-16, lorsque les délais fixés imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré :

- de 25 % au minimum pour les deux premières heures ;
- de 50 % au minimum pour les heures suivantes.

Le droit des intéressés à ces majorations est apprécié sur la base des temps d'exécution prévus, compte tenu des concours auxquels le travailleur peut recourir.

La paie et le bulletin de paie.

Annexe VI

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les paiements seront faits soit par acompte en fonction de l'avancement du travail, soit par règlement définitif, après livraison ou remise du travail.

Ils feront l'objet d'un bulletin de paie mensuel.

Les jours fériés.

Annexe VI

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les travailleurs à domicile bénéficieront de l'indemnisation de la journée du 1er mai, conformément aux dispositions légales.

Ils bénéficieront d'une indemnisation pour les autres jours fériés légaux :

- dans la mesure où les jours fériés tombent pendant l'un des 5 jours de la semaine normalement ouvrés selon les usages locaux ;
- dans la mesure où le salarié :
 - est lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée ;
 - justifie d'une ancienneté de six mois à ce titre ;
 - se trouve approvisionné pendant la période où intervient le jour férié.

L'indemnité est versée avec la paie de la période au cours de laquelle est intervenu le jour férié. Elle est calculée au choix de l'entreprise :

- soit à raison de 20 % du salaire hebdomadaire moyen de la période par référence à un horaire hebdomadaire établi sur cinq jours ouvrés pour un jour férié ;
- soit par le paiement, à l'occasion de chaque paie, d'une indemnité forfaitaire. Cette indemnité sera calculée par référence au nombre de jours fériés intervenant dans l'année civile pendant les jours normalement ouvrés comparé au nombre total de jours ouvrés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Les congés pour événements familiaux.

Annexe VI

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les travailleurs à domicile bénéficieront pour les événements familiaux d'un congé de :

- trois jours pour chaque naissance ou pour la venue d'un enfant placé en vue d'adoption ;
- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père ou de la mère,

conformément aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, dans la mesure où le salarié avertit l'entreprise de la survenance de l'événement et précise la date du ou des jours correspondant à la prise du congé.

L'indemnité est versée avec la paie de la période au cours de laquelle est intervenu l'événement. Elle est calculée, par jour de congé à raison de 20 % du salaire hebdomadaire moyen de la période, par référence à un horaire hebdomadaire établi sur cinq jours ouvrés.

Les congés payés.

Annexe VI

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Pour satisfaire à ses obligations au regard de la législation des congés payés, l'entreprise versera à l'occasion de chaque paie une indemnité compensatrice correspondant à 10 % de la rémunération.

Les congés payés sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 223 et suivants du code du travail. La date sera fixée par l'entreprise deux mois au moins à l'avance.

La prime annuelle.

Annexe VI

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

La formation professionnelle.

Annexe VI

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les travailleurs à domicile pourront, au même titre que les salariés en entreprise, bénéficier de la formation professionnelle. La commission de formation aura une attention particulière pour ces travailleurs, afin de leur offrir la possibilité d'accéder, s'ils le désirent, à un emploi en atelier.

Le préavis de licenciement.

Annexe VI

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe VI

Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Les indemnités de rupture.

Annexe VI

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de licenciement, situation résultant de la dénonciation par l'entreprise d'un contrat par lequel elle s'était engagée à l'égard d'un travailleur à domicile, pour une durée indéterminée, les travailleurs justifiant de deux années d'ancienneté, celle-ci étant appréciée conformément aux dispositions des articles du code du travail (L. 122-3-10, L. 122-6, L. 122-9, L. 122-10, L. 122-28-6) bénéficieront d'une indemnité correspondant :

- à vingt heures de salaire par année ;
- ou à 1/10 de mois par année s'ils sont rémunérés au mois.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité est celle des trois derniers mois d'activité.

Dans l'hypothèse où le travailleur à domicile serait resté d'une manière continue salarié de l'entreprise pour partie sous contrat de travail en atelier, pour partie sous contrat de travail à domicile, l'indemnité sera calculée au prorata du temps de travail de chaque contrat en fonction du barème applicable à chaque contrat, sur la base de la rémunération des trois derniers mois.

Les droits syndicaux.

Annexe VI

Article 15 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix. Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, la discipline ou le congédiement.

Les travailleurs à domicile bénéficient des garanties et des droits en matière syndicale, conformément aux dispositions légales en vigueur. Il est rappelé :

- qu'ils doivent être pris en compte pour la détermination du seuil des effectifs, selon les dispositions légales applicables ;
- que sous réserve de satisfaire aux conditions légales :
- ils doivent être inscrits dans les listes électorales de l'entreprise ou de chaque entreprise pour lesquelles ils travaillent en cas de pluralité d'employeurs ;
- ils sont éligibles, étant précisé que dans le cas de pluralité d'employeurs, ils ne sont éligibles que dans une seule entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

Congé économique, social et syndical.

Annexe VI

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Dans les conditions et l'esprit de la loi du 30 décembre 1985 et les textes subséquents, les salariés à domicile bénéficieront du droit au congé économique, social et syndical.

L'indemnisation de la maladie.

Annexe VI

Article 17 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

En cas de maladie ou d'accidents (accident de travail ou accident de trajet) reconnus comme tels par la sécurité sociale, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les travailleurs à domicile :

- liés par un contrat à durée indéterminée ;

- occupés en permanence à temps plein ou à temps partiel,

bénéficient de l'indemnité complémentaire prévue à la date de la signature du présent accord par l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).

L'hygiène et la sécurité.

Annexe VI

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les travailleurs à domicile embauchés à durée indéterminée bénéficient des examens médicaux prévus par les articles R. 241-48 à R. 241-55 du code du travail.

Chômage partiel.

Annexe VI

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Les travailleurs à domicile liés par un contrat comportant l'engagement de l'entreprise de fournir un volume de travail déterminé à date fixe pourront prétendre à l'indemnisation du chômage partiel en application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968, dans la mesure où, par ailleurs, ils remplissent les conditions prévues par les textes légaux en vigueur et par l'accord interprofessionnel susvisé.

La durée, la dénonciation, la révision.

Annexe VI

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-3-1990 étendu par arrêté du 29-10-1990 JORF 1-11-1990

Le présent accord prendra effet au terme d'un délai de 6 mois à compter de la date de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter de la date de la signature et se poursuivra ensuite par tacite reconduction par de nouvelles périodes d'un an, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes avec un délai de préavis de deux mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la modification ou la révision partielle devra accompagner sa lettre recommandée d'un nouveau projet sur les points sujets à modification ou à révision. En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an.

Protocole d'accord du 27 janvier 1993 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNICF.
Organisations de salariés	Fédération (CFE) CGC ; Fédération générale Force ouvrière du cuir, textile et habillement ; Fédération CFTD Haceutex ; Fédération CFTC du textile, cuir et habillement.

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Prenant acte des modifications introduites dans le dispositif légal relatif à la formation professionnelle par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, les parties signataires de l'accord du 9 mars 1990, prorogé par l'accord du 28 mars 1991, sont convenues :

1. D'engager, avant la fin juin 1993, une négociation en vue de définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, conformément aux dispositifs de l'article L. 933-2 du code du travail.
2. De proroger, en l'attente des résultats de cette négociation, pour une durée d'un an, l'accord du 9 mars 1989, renouvelé par le protocole du 28 mars 1991.

Protocole d'accord du 1er mars 1994 relatif à la prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle.

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France,
Organisations de salariés	La fédération CFE-CGC ; La fédération générale Force ouvrière des cuirs, textile, habillement ; La fédération CFTC du textile, cuir, habillement.

Protocole d'accord relatif à la prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle.

En vigueur étendu

Prenant acte que le dispositif conventionnel relatif au développement de la formation professionnelle continue dans la branche, défini par l'accord du 8 mars 1989, devra être réexaminé en fonction des mesures réglementaires qui seront prises en application des dispositions de la loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993 ;

Considérant la décision prise par la commission mixte paritaire du 1er mars d'inscrire ce réexamen à l'ordre du jour de la commission mixte paritaire qui se tiendra le 11 octobre 1994,

conviennent de proroger, pour une durée d'un an, l'accord du 8 mars 1989, renouvelé par les protocoles du 28 mars 1991 et du 27 janvier 1993.

Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Groupement régional de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	C.G.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.F.T.C. ; C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C.

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

S'ajoutant aux congés exceptionnels pour événements familiaux prévus soit par la loi, soit par la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, il est accordé un jour de congé pour les cas ci-après :

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-soeur.

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Pays de la Loire)

Article 2

En vigueur étendu

Ce jour de congé exceptionnel devra être pris en concomitance à l'événement et sera payé dans les conditions prévues à l'article 2-13 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	C.F.D.T. ; C.F.T.C. ; C.G.T.-F.O.

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 1994, il est convenu, en ce qui concerne l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixés par l'article 3-15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

- les absences consécutives à un accident du travail ne seront plus décomptées sur le crédit mensualisation ;

- la déduction du délai de carence de trois jours ne sera plus appliquée lorsque le salarié n'aura eu aucune absence pour maladie au cours des neuf mois précédents.

Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	C.G.C. ; C.F.T.C. ; C.G.T.

AVENANT A LA CONVENTION RELATIVE AUX CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AU BENEFICE DE LA PRIME ANNUELLE (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-1-1989 BO Conventions collectives 95-5 étendu par arrêté du 11-4-1995 JORF 23-4-1995.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

CONVENTION RELATIVE AUX CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AU BENEFICE DE LA PRIME ANNUELLE (Pays de la Loire)

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 20 décembre 1994 relatif à l'extension d'accords paritaires

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC-CFE ; CGT ; FO.

En vigueur non étendu

Entre les soussignés,

Il est décidé de procéder à une demande d'extension des conventions salariales et accords régionaux s'y rapportant, qui s'appliqueront à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de la région des Pays de la Loire, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79), entrant dans le champ d'application de ladite extension, tel que défini ci-après :

1. Convention salariale signée le 19 janvier 1994 par le groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CFDT, la CFTC et FO ;
2. Accord régional sur l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail signé le 19 janvier 1994 par le groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CFDT, la CFTC et FO ;
3. Accord relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux signé le 17 janvier 1991 par le groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CGC - CFE, la CFDT, la CFTC, FO et la CGT ;
4. Avenant à la convention du 27 juin 1989 relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle signé le 19 janvier 1989 par le groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CGC - CFE, la CFDT, la CFTC, la CGT - FO et la CGT ;
5. Convention salariale signée le 22 janvier 1982 par le groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire et la CFTC ;
6. Convention relative aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle signée le 27 juin 1980 par le groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CGC, la CFTC et la CGT.

La présente demande d'extension est déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Accord du 23 avril 1996 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de Loire.
Organisations de salariés	F.O.

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1996, s'ajoutant aux congés exceptionnels pour événements familiaux prévus soit par la loi soit par la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants :

Il sera accordé, sans condition d'ancienneté, au père ou à la mère, une journée par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de six ans. Cette journée sera indemnisée sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-2 du code du travail (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Pays de la Loire)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire, de Vendée, de Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Pays de la Loire)

Article 3

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure des Pays de Loire, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Cette demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Avenant du 23 avril 1996 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de Loire.
Organisations de salariés	F.O.

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 1996, il est convenu, en ce qui concerne l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixées par l'article 3-15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

La déduction du délai de carence de trois jours ne sera plus appliquée lorsque le salarié n'aura eu aucune absence pour maladie au cours des six mois précédents.

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (Pays de la Loire)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire, de Vendée, de Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (Pays de la Loire)

Article 3

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure des Pays de Loire, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Cette demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Accord du 5 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	FNICF ; Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux.
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les entreprises sont dans la nécessité de s'adapter à un environnement caractérisé par des fluctuations de plus en plus fortes et de faire face à une concurrence de plus en plus vive ;

Conscientes que le recours à la modulation des horaires est l'un des moyens susceptibles d'aider au renforcement de la compétitivité et donc à la sauvegarde de l'emploi ;

Et soucieuses que cette formule d'organisation du travail favorise l'embauche des jeunes,

les parties signataires conviennent de régulariser l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

Application de l'article L 212-8 du code du travail

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'horaire de travail des salariés peut faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, la durée moyenne corresponde à la durée légale de trente-neuf heures ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à trente-neuf heures.

Mise en oeuvre de la modulation

Article 2

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de cette forme d'aménagement du temps de travail pourra être effective après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence d'institution représentative, elle sera mise en oeuvre après information des salariés concernés.

Cette consultation et cette information doivent être réalisées trois semaines avant l'application effective de la modulation.

Période de décompte de l'horaire

Article 3

En vigueur étendu

La période doit être déterminée par l'entreprise avant la mise en oeuvre, c'est-à-dire dans le cadre de la négociation ou de la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La durée de la modulation programmée ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois.

Elle est éventuellement renouvelable sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'article 2 ci-dessus et qu'ait été dressé par l'employeur un bilan d'application de la période précédente de modulation programmée. Le bilan d'application est soumis pour avis aux instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Programmation des horaires

Article 4

En vigueur étendu

La modulation sera établie selon une programmation indicative pour une période minimale de quatre semaines consécutives qui doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle peut être individualisée pour chaque unité de production ou pour chaque service d'une même unité.

Ces programmations indicatives sont portées à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, au moins quinze jours avant le début de la période pour laquelle elles sont arrêtées.

Les changements d'horaires

Article 5

En vigueur étendu

Les changements par rapport à l'horaire programmé et affiché font l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et sont portés à la connaissance du personnel concerné au moins une semaine à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles la direction devra préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Amplitude de l'horaire hebdomadaire

Article 6

En vigueur étendu

La limite supérieure de l'amplitude de l'horaire hebdomadaire est fixée à quarante-quatre heures par semaine ; un horaire de quarante-quatre heures ne pourra pas être maintenu pendant plus de quatre semaines consécutives.

Un accord d'entreprise, conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, peut permettre, dans le cadre de la modulation, le dépassement des limites d'amplitude et celui du nombre d'heures supplémentaires prévus ci-dessous (art. 8).

Dans les entreprises dépourvues de section syndicale, le dépassement des amplitudes fixées ci-dessus sera possible par recours au contingent des heures supplémentaires fixé au paragraphe c de l'article 8 ci-dessous. Elles ouvriront obligatoirement droit à l'octroi d'un repos supplémentaire égal à celui prévu au paragraphe b de l'article 8 ci-dessous.

Statut des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures de travail

Article 7

En vigueur étendu

Dans la mesure où elles sont effectuées dans les limites de la modulation adoptée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures :

- n'ouvrent pas droit au repos compensateur de l'article L. 215-1 du code du travail ;
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires libres.

Contreparties

Article 8

En vigueur étendu

a) Les heures effectuées au-delà de la durée légale de trente-neuf heures et, dans la limite de l'amplitude normale de quarante-quatre heures, ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration peut être payée ou compensée par un temps de repos équivalent.

b) (1) Les heures éventuellement effectuées au-delà de quarante-quatre heures ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % (et le cas échéant 50 % pour la quarante-huitième heure), soit à des repos compensateurs équivalents auxdites majorations, cette dernière forme étant à privilégier.

A ces majorations ou repos compensateurs s'ajoute, pour chaque heure effectuée au-delà de cette limite de quarante-quatre heures, une majoration spécifique déterminée, au niveau de chaque entreprise, qui doit obligatoirement être donnée sous forme de repos.

Cette majoration est au minimum fixée à 10 % de l'heure normale pour chaque heure effectuée au-delà de la limite précitée, sauf pour la quarante-huitième heure qui bénéficie d'une majoration spécifique portée au minimum à 20 % de l'heure normale.

c) Le contingent d'heures supplémentaires libres est réduit à soixante heures pour les salariés concernés par la modulation pour douze mois consécutifs.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 21 octobre 1996, art. 1er).

Régularisation de la rémunération mensuelle

Article 9

En vigueur étendu

Pour éviter que la mise en oeuvre de la modulation n'entraîne, pour les salariés, des différences importantes de rémunération d'un mois à l'autre, les entreprises prennent toutes dispositions en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Pour la mise en oeuvre de ce mode de rémunération régulé et pour la régularisation des comptes individuels, il sera tenu compte des principes suivants :

a) Les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures seront calculées dans le cadre de chaque semaine et seront payées à l'échéance normale de la paie si l'entreprise n'a pas choisi de les compenser par un repos. Dans ce cas, elles feront l'objet d'une comptabilisation en temps et ajoutées au compte des heures devant être compensées.

b) Les absences indemnisées sont réglées sur la base de la rémunération régulée.

c) En cas de départ en cours d'année :

- la rémunération est régularisée sur la base du temps réel de travail,

- le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

d) Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée, auxquels les dispositions du présent article sont applicables, leur rémunération mensuelle sera calculée sur la base de l'horaire effectivement pratiqué, sauf si ceux-ci acceptent expressément, après avoir été dûment informés par l'employeur, l'application des dispositions relatives à la régulation de la rémunération mensuelle. Leur acceptation devra être mentionnée dans leur contrat de travail.

Régularisation en fin de période de modulation

Article 10

En vigueur étendu

a) Régularisation des comptes de compensation individuels :

L'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié et procède à une régularisation de la rémunération sur la base de son temps réel de travail.

b) Vérification de l'horaire moyen collectif effectué :

- l'entreprise procède à une vérification de l'horaire moyen collectif effectué et à un rapprochement avec l'horaire légal correspondant ;

- s'il s'avère, au terme de cette vérification, que l'horaire moyen collectif est supérieur à l'horaire légal, les heures de dépassement sont rémunérées avec les majorations afférentes (1) ;

- si collectivement, l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée n'est pas atteint en fin de période de modulation, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles prévues pour le recours au chômage partiel.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 21 octobre 1996, art. 1er).

Chômage partiel

Article 11

En vigueur étendu

En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, là où l'une ou l'autre des deux instances existent, pourra suspendre le cours de la modulation et recourir au chômage partiel.

Encadrement

Article 12

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord. Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celles-ci sont déterminées, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel concerné.

Accords d'entreprise

Article 13

En vigueur étendu

Des accords d'entreprise pourront prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, chapitre II, des contreparties différentes de celles prévues à l'article 8 ci-dessus, consistant prioritairement en une réduction de la durée de travail effectif ou en tout autre contrepartie.

Accord du 5 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995

Signataires	
Organisations patronales	F.N.I.C.F. ; Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux.
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitant faciliter l'application de l'accord du 6 septembre 1995 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés totalisant cent soixante trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse adoptent les dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Chaque entreprise devra, au terme du présent accord, faire la liste des salariés remplissant les conditions prévues à l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et notifier aux salariés leurs droits.

Article 2

En vigueur étendu

Etant rappelé que l'article 3 de l'accord du 6 septembre impose à l'employeur qui rejette la demande du salarié de mentionner dans sa réponse si cette décision est susceptible d'être reconsidérée et, dans l'affirmative, d'indiquer dans quel délai elle peut être représentée, les dispositions suivantes seront obligatoires :

a) Concernant les demandes émanant des salariés relevant du chapitre III (ouvriers) de la convention collective et remplissant les conditions précisées par l'article 2 de l'accord susvisé :

- l'employeur doit, s'il rejette la demande du salarié, notifier, par lettre, que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande, ce délai ne pouvant excéder quatre mois ;

- et si une nouvelle demande lui est faite au terme de ce délai, il doit, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception, l'accepter.

b) Concernant les salariés relevant du chapitre IV (employés, techniciens et agents de maîtrise) de la convention collective et remplissant les conditions précisées par l'article 2 de l'accord susvisé :

- l'employeur doit, s'il rejette la demande du salarié, notifier, par lettre, que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande, ce délai ne pouvant excéder cinq mois ;

- et si une nouvelle demande lui est faite au terme de ce délai, il doit, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception l'accepter.

c) Concernant les salariés relevant du chapitre V (cadres) de la convention collective et remplissant les conditions précisées par l'article 2 de l'accord susvisé

- l'employeur doit, s'il rejette la demande du salarié, notifier, par lettre, que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande, ce délai ne pouvant excéder six mois ;

- et si une nouvelle demande lui est faite au terme de ce délai, il doit, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception l'accepter.

Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait engagée à la date de réception de la nouvelle demande, l'entreprise examinera, avec les représentants du personnel, soit les formes d'application du présent accord, soit sa suspension temporaire liée aux licenciements en cours.

Article 3

En vigueur étendu

Comme le prévoit l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, un accord d'entreprise pourra décider de maintenir en faveur des bénéficiaires de l'allocation de remplacement, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour adapter les présentes dispositions en cas de modification de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, afin de prolonger l'application du présent accord jusqu'au 31 décembre 1997.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Accord du 5 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun dans l'industrie de la chaussure, hors aménagement ou modulation du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la limitation du recours aux heures supplémentaires est une nécessité au regard de la situation de l'emploi dans la branche, et soucieuse d'inviter les entreprises à s'organiser afin de ne les utiliser que pour faire face à des surcoûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

Article 1er

En vigueur étendu

L'utilisation des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, dans les entreprises et les établissements ne pratiquant pas la modulation programmée des horaires ni l'aménagement-réduction du temps de travail, répond prioritairement aux surcroûts ponctuels d'activité.

Le recours aux heures supplémentaires fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, des délégués du personnel). Les salariés de l'entreprise doivent en être informés au minimum une semaine avant leur accomplissement.

Article 2

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à quatre-vingt-dix heures.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le respect d'une moyenne de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives, les entreprises ne pourront qu'à titre exceptionnel, avec avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, recourir, dans la limite de une fois par trimestre, à des horaires supérieurs à quarante-six heures.

Article 4

En vigueur étendu

a) Pour toute heure accomplie au cours d'une semaine déterminée, de la quarantième à la quarante-quatrième heure, les heures supplémentaires accomplies donneront lieu, pour tout ou partie, à l'octroi soit d'un repos compensateur de remplacement de 125 %, soit d'une compensation en rémunération correspondante.

En conformité avec les dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures accomplies au-delà de la quarante-quatrième heure seront obligatoirement compensées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la quarante-cinquième et la quarante-sixième heure ;

- 150 % pour la quarante-septième et la quarante-huitième heure.

b) En outre, les heures accomplies au-delà de la quarante-deuxième heure ouvrent droit au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail (1).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 21 octobre 1996, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

Les repos compensateurs de remplacement fixés ci-dessus sont pris dans les conditions prévues par les articles L. 212-5-1, D. 212-6 à 11 du code du travail. Il est rappelé, en particulier, que le repos compensateur est pris par journée entière réputée de huit heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos compensateur doivent figurer, chaque mois, sur le bulletin de paie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-19 du code du travail, peut déterminer des modalités de compensation pour les heures supplémentaires et/ou de prise des repos compensateurs différentes de celles prévues ci-dessus sans que, globalement pour l'ensemble des salariés concernés, les dispositions de l'accord d'entreprise ou d'établissement soient moins avantageuses que celles prévues au présent accord.

Accord du 21 décembre 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France (FNICF).
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile (HACUITEX) CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La démarche d'aménagement-réduction du temps de travail, induite par le présent accord, manifeste la volonté de la FNICF et des organisations syndicales signataires de définir un cadre conventionnel qui permette les adaptations indispensables au maintien et au développement de l'emploi dans un contexte économique préoccupant, marqué par la persistance de la crise de l'emploi et une concurrence internationale de plus en plus vive. Croissance et pouvoir d'achat conditionnent, notamment, l'amélioration du marché du travail, et donc de l'emploi.

Dans ce contexte national et international, l'industrie française de la chaussure caractérisée par une large dominante main d'oeuvre, ainsi que par une exigence de réactivité par rapport à son immédiat aval, la distribution, est, d'une part, fortement exposée à la concurrence internationale et, d'autre part, fragilisée par les écarts de coûts de production, tout alourdissement de ces coûts se traduisant par une perte de compétitivité et donc d'emploi.

Pour ces raisons, l'aménagement-réduction du temps de travail aura des effets bénéfiques sur l'emploi, dès lors que certaines conditions sont réunies : recherche concertée avec les institutions représentatives du personnel de solutions adaptées aux besoins de chaque entreprise et de ses salariés, maintien et amélioration de la compétitivité des entreprises du secteur, investissements et personnel qualifié.

Dans ce but, les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés, en veillant à prendre en compte, plus particulièrement, le développement de l'emploi et la limitation de la précarité (embauches prioritairement sous contrat à durée indéterminée, transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée).

A cet effet, elles soulignent l'intérêt, pour les entreprises, d'examiner les possibilités offertes par l'entrée dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières, outils servant d'appui à la création ou à la consolidation de l'emploi et au rajeunissement de la pyramide des âges, à la compétitivité et au pouvoir d'achat.

Cet examen, à mener dans le cadre d'un dialogue social constructif en concertation avec les instances représentatives du personnel, doit notamment porter sur les formes d'organisation du travail répondant aux besoins des salariés aux exigences du développement de l'entreprise et avoir des effets positifs sur l'emploi et sur les conditions de travail et de rémunération.

Dans cet esprit, la FNICF et les organisations signataires du présent accord s'engageront dans toutes les initiatives susceptibles de contribuer à la réduction du chômage, notamment celui des jeunes, telles que :

- le renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et son élargissement, notamment, aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle, en tant que salariés, avant l'âge légal actuel de la fin de scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions d'application, dans la branche, du nouvel accord interprofessionnel sur l'ARPE ;

- la mise en oeuvre de l'engagement de développement de la formation (EDDF).

Dans ce contexte et pour ces objectifs, les parties signataires conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants qui procéderont à une réduction du temps de travail par anticipation et à celles auxquelles s'appliquera, à la date du 1er janvier 2000 ou 2002, selon le cas, la nouvelle durée légale du travail.

Le présent accord ne s'applique pas aux VRP qui sont couverts par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Conditions de la mise en oeuvre

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail ou, à défaut, avec les salariés expressément mandatés par lesdites organisations syndicales représentatives conformément à l'article 3.II de la loi du 13 juin 1998.

Modalités de la réduction d'horaire

Article 3

En vigueur étendu

Cette réduction pourra être réalisée selon les différentes formes autorisées et selon les conditions prévues par le code du travail, par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et les dispositions du présent accord.

Pour les salariés à temps partiel, seront recherchées, d'un commun accord au cas par cas, en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus appropriées :

retour à temps plein, maintien de la durée contractuelle, abaissement de l'horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein.

Régime des heures supplémentaires

Article 4 (1)

En vigueur étendu

La réduction de la durée légale du travail de 39 à 35 heures par semaine induit une réduction forte du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année.

Afin que ceci ne se traduise pas par une diminution des capacités de production, les entreprises examineront, dans les conditions rappelées ci-dessus et selon les dispositions légales et conventionnelles, les formes d'organisation du travail permettant de maintenir et de développer un potentiel de production adapté aux exigences du marché.

Dans cette perspective, les entreprises qui appliqueront la nouvelle durée légale du travail, à la date du 1er janvier 2000 ou 2002, selon le cas, pourront recourir aux heures supplémentaires dans le cadre des dispositions de l'accord du 5 juin 1996, avec les aménagements suivants :

- le contingent annuel d'heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-6, susceptible d'être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est fixé conventionnellement :

- hors modulation : à 130 heures. Ce contingent peut être majoré, dans la limite de 45 heures, par accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail ou, en l'absence de délégués syndicaux, avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- avec modulation : à 90 heures.

- à compter :

- du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;

- du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés au plus, les heures supplémentaires effectuées de la 35e à la 39e heure donneront lieu à la

rémunération majorée fixée par le législateur. Toutefois, à partir de la 91^e heure supplémentaire par an, le taux de majoration ne pourra pas être inférieur à 25 %, même si le taux retenu par le législateur est inférieur. Si le taux légal était supérieur, c'est celui-ci qui s'appliquerait.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos

Article 5

En vigueur étendu

A défaut d'accord d'entreprise, ou d'établissement, définissant d'autres modalités, l'entreprise qui choisira d'appliquer ce mode de réduction d'horaire pourra le faire selon les modalités ci-après :

- le nombre de jours de repos sera proportionnel à la réduction de l'horaire. Pour une réduction d'horaire hebdomadaire de 4 heures, le nombre de jours de repos (congés RTT) sera de 22 pour l'année ;
- pour 30 % de ces jours, le choix de la date de prise de congé est laissé au libre choix du salarié, sous réserve des dispositions négociées afin de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Modulation du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

Le recours à la réduction du temps de travail, dans des conditions optimales tant pour l'entreprise que pour les salariés, implique la possibilité, pour les entreprises, d'aménager le temps de travail en recourant à la modulation des horaires dans des conditions adaptées à la nouvelle durée légale hebdomadaire de 35 heures.

A cet effet, l'entreprise pourra appliquer le dispositif de modulation prévu par l'accord du 5 juin 1996 avec les aménagements suivants :

- la durée hebdomadaire du travail pourra varier, en tout ou partie, sur la période de modulation à condition que la durée moyenne, sur l'ensemble de la période, corresponde à la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à 35 heures ;
- les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires, jusqu'à la 39^e heure incluse, n'ouvrent pas droit à majoration ;
- la limite supérieure de l'amplitude de l'horaire hebdomadaire est fixée à 42 heures par semaine.

Par accord conclu avec les délégués syndicaux, conformément à l'article L. 132-19 du code du travail, ou avec un ou des salariés mandatés, conformément à l'article 3.11 de la loi du 13 juin 1998, il est possible de déterminer des conditions de modulation propres mieux adaptées à la situation de l'entreprise, différentes de celles prévues par l'accord du 5 juin 1996.

Encadrement

Article 7

En vigueur étendu

1. Cas des entreprises mettant en oeuvre des processus de réduction/réorganisation du temps de travail

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre des processus négociés de réduction/réorganisation du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Dans cet esprit, ils recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre sous forme de jours de repos (ou de demi-journées de repos), unités de mesure du temps de travail mieux adaptées aux fonctions du personnel d'encadrement que les strictes mesures du temps de travail en heures (1).

2. Régime conventionnel des forfaits

Au plan de la branche, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes visant à donner des garanties au personnel d'encadrement :

2.1. Forfait avec référence à un horaire précis

Les régimes de forfait avec référence à un horaire sont régis par des dispositions de la convention collective nationale, le cas échéant précisées par des dispositions propres à chaque entreprise.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement qui resterait soumis à un horaire forfaitaire supérieur à la durée légale du travail devra bénéficier d'avantages accordés (2) :

- soit en terme de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier. Ce temps de repos devra être donné sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos :

ainsi un salarié gardant un horaire forfaitaire de 39 heures devra bénéficier, par an, de huit jours au moins de repos supplémentaires (ou seize demi-journées) ;

- soit en terme d'abondement à un compte épargne-temps ;

- soit en terme d'avantages au moins équivalents.

2.2. Forfait sans référence à un horaire précis (3)

Pour certaines fonctions de l'encadrement, il n'est pas possible de retenir le critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité. La formule du forfait prévue ci-dessous, en complément des forfaits conventionnels avec référence à un horaire précis, vise à répondre à ces modes de travail qui ne permettent pas de contrôler les horaires.

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie (liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion du temps de travail) dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

Au titre du présent accord, cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des ingénieurs et cadres, dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise (cadres de direction, cadres commerciaux...).

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail sans référence horaire (soit 8 jours au moins de repos, soit abondement à un compte épargne-temps, soit avantages au moins équivalents).

Les dispositions légales et conventionnelles sont applicables aux salariés régis par ce type de forfait, à l'exception de celles comportant des références horaires précises et contrôlables.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2^e alinéa) et L. 212-7 (2^e alinéa) du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Durée

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Commission de suivi

Article 9
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord se réuniront, à la demande d'une organisation membre, pour examiner les difficultés d'application dont elles pourraient être saisies.

Application de l'accord

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Son application est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la publication de cet arrêté.

Avenant du 30 janvier 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC).
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT (HACUITEX) ; Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC ; Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement (FGCTH) ; Fédération textile-habillement-cuir CGT.

Préambule

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

En vigueur non étendu

Dans un contexte marqué par des difficultés économiques qui se traduisent par une baisse significative des effectifs et de nombreux dépôts de bilans, les parties signataires ont décidé de mettre en place un dispositif de CATS. Ce dispositif permettra de répondre à la situation de certaines entreprises de chaussures en créant les conditions facilitant un rajeunissement de la pyramide des âges et aux salariés âgés, connaissant des conditions particulières d'exercice de leur métier, d'anticiper la fin de leur caractère professionnelle.

Les parties conviennent, toutefois, que ce dispositif est une réponse à adapter aux spécificités de la branche chaussure, notamment au regard :

- des critères d'éligibilité retenus pour les salariés bénéficiaires ;
- du coût de la mesure pour les entreprises ;
- des modalités de financement prévues par l'Etat et, plus particulièrement, pour les salariés de moins de 57 ans ;
- de la situation générale de la branche et des possibilités de remplacement des salariés âgés.

Les parties conviennent d'agir pour demander aux pouvoirs publics la mise en oeuvre de dispositions spécifiques aux industries de main-d'oeuvre confrontées aux défis de la concurrence internationale qui fragilise de nombreux emplois industriels.

Objet-Champ d'application

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Il s'applique aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Conformément au décret précité, les entreprises concernées doivent avoir fixé une durée collective du temps de travail égale ou inférieure à 35 heures par semaine ou 1 600 heures dans l'année et :

- conclure un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, et précisant les modalités d'application du présent accord professionnel ; cet accord privilégiera les mesures destinées au rajeunissement de la pyramide des âges et au développement de la formation dans l'entreprise ;
- signer une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant volontairement adhéré au dispositif entre l'Etat, l'entreprise et l'organisme gestionnaire choisi par l'entreprise.

L'article R. 322-7-2 du code du travail prévoit qu'aucune convention CATS ne peut être conclue pendant la période d'adhésion prévue par une convention ASFNE. De même, une entreprise qui conclut une convention CATS s'engage à ne pas solliciter de convention ASFNE pendant la durée de la convention CATS.

Les parties signataires feront leur possible pour obtenir, des pouvoirs publics, la possibilité d'articuler une convention ASFNE avec un accord CATS.

Conditions d'accès au dispositif

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Pour bénéficier du dispositif CATS, les salariés doivent remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 2.1, 2.2 et 2.3.

2.1. Conditions d'âge

Les salariés doivent être âgés d'au moins 57 ans et avoir les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard dans les 36 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

2.2. Conditions d'ancienneté et d'emploi

Ne peuvent bénéficier du dispositif que les salariés ayant une ancienneté, appréciée selon l'article L. 122-10 du code du travail, de 15 ans dans la branche dont 10 ans dans l'entreprise :

- et ayant accompli, durant leur carrière professionnelle, 15 ans de travail en équipes successives ;
- ou de travail de nuit à raison d'un minimum de 200 nuits par an ;

- ou ayant travaillé à la chaîne.

Dans le cadre de l'application de la CATS, les parties conviennent de retenir les définitions suivantes du travail à la chaîne (décret n° 76-404 du 10 mai 1976) :

- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante de pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préréglée en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes interdépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.

Le dispositif est, également, accessible aux travailleurs handicapés répondant aux conditions fixées par le décret du 9 février 2000 et aux conditions fixées aux articles 2.1 et 2.2.

2.3. Autres conditions

Lors de son adhésion, le salarié ne doit pas réunir les conditions requises pour la validation d'une retraite à taux plein.

Les salariés qui bénéficient d'un régime de préretraite progressive, lors de la conclusion d'un accord de CATS, pourront opter pour ce dispositif dès qu'ils en remplissent les conditions fixées ci-dessus.

Montant de l'allocation de remplacement Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence déterminé conformément au 2e alinéa du paragraphe 7 de l'article 1er du décret du 9 février 2000 pour la part n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du même salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond (il est rappelé que le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité).

Cette allocation comprend la contribution de l'Etat fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000 et l'arrêté ministériel de la même date.

Modalités de versement de l'allocation Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 4

En vigueur non étendu

L'allocation est versée, mensuellement, par l'entreprise ou l'organisme gestionnaire sur délégation de l'entreprise, selon le mode de gestion défini dans l'accord d'entreprise. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

L'entreprise ou l'organisme gestionnaire remettra, chaque mois, au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère d'un salaire. Elle est soumise aux cotisations applicables aux revenus de remplacement (CSG et CRDS) en vigueur.

Les cotisations obligatoires, aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité, sont intégralement prises en charge par l'Etat, pendant toute la durée de versement aux salariés.

Les entreprises dans lesquelles existe un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire ou des accords particuliers devront examiner, dans le cadre de la négociation d'entreprise, les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation anticipée d'activité.

Procédure d'adhésion des bénéficiaires Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 5

En vigueur non étendu

La période pendant laquelle le salarié volontaire peut adhérer au dispositif, les modalités et délais d'adhésion seront déterminés par accord d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise pourra reporter le départ d'un salarié dont l'absence nuirait au bon fonctionnement de l'entreprise, dans l'attente de la formation d'un remplaçant et dans un délai maximum de 6 mois. Pour le décompte de ce délai, seront neutralisées les périodes de congé et de fermeture de l'entreprise.

Dans le cas où l'entreprise reporterait le départ d'un salarié, les dispositions du 2e alinéa de l'article 7 du présent accord ne s'appliqueront pas.

Sortie du dispositif Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 6

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite au taux plein, l'employeur procède à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Par dérogation, la mise à la retraite est automatique sans qu'il soit nécessaire de respecter les formalités et préavis conventionnels prévus en cas de mise à la retraite par l'employeur.

Lors de la mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite calculée en tenant compte des périodes de suspension du contrat de travail au titre de la cessation d'activité. La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celle correspondant aux derniers mois d'activité du salarié avant son entrée dans le dispositif de cessation d'activité, revalorisée en fonction des augmentations conventionnelles de salaires intervenues dans l'entreprise.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Situation du salarié en CATS Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 7

En vigueur non étendu

Pendant la durée d'adhésion, le contrat de travail est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement prévue à l'article 3. Pendant cette période de suspension, il ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Toutefois, conformément au décret n° 2000-15 du 9 février 2000, l'employeur pourra lui demander de reprendre, pour des raisons qu'il devra motiver, une activité dans l'entreprise à titre tout à fait exceptionnel et après information des organisations syndicales, ceci uniquement au cours des 6 premiers mois, et pour une durée qui devra s'inscrire dans ces 6 premiers mois.

Contreparties d'emploi

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 8

En vigueur non étendu

Le remplacement des salariés partant en CATS se fera sur la base de 1 remplacement pour 3 départs. Ces remplacements se feront sur des emplois en CDI compatibles avec les évolutions de l'entreprise justifiant le recours à la CATS.

Durée de l'accord

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, à compter de sa signature.

Il cessera, de plein droit, à l'échéance du terme. Toutefois, les salariés ayant adhéré, avant cette échéance, bénéficieront de la CATS jusqu'au terme prévu lors de leur adhésion.

Trois mois avant la fin du présent accord, les parties se rencontreront, à l'initiative de la plus diligente, en vue d'examiner les conséquences de l'échéance du terme et engager, le cas échéant, de nouvelles négociations.

Les parties conviennent de faire le point sur l'application de cet accord, annuellement à l'occasion de leurs rencontres régulières.

Publicité

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires. Il sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail.

Entrée en vigueur

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Une demande d'extension sera faite auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT ; FO,

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2002, les congés exceptionnels pour événements familiaux seront étendus aux couples vivant maritalement, sur présentation d'une attestation sur l'honneur.

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2002, il sera accordé, sans condition d'ancienneté, au père ou à la mère, une journée par an, pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans.

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Article 3

En vigueur étendu

Ces congés seront pris dans le cadre et aux conditions fixées soit par la loi, soit par la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants, soit par les avenants régionaux, dont la liste récapitulative figure en annexe du présent accord.

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)

Article 5

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension du présent accord pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Cette demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Fait à Cholet, le 24 mai 2002.

Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire), ANNEXE

En vigueur étendu

Décès d'un enfant :

- 2 jours sans ancienneté (loi) ;
- 3 jours après période d'essai (convention collective nationale).

Mariage du salarié :

- 4 jours sans ancienneté (loi).

Mariage d'un enfant :

- 1 jour sans ancienneté (loi).

Décès du conjoint :

- 2 jours sans ancienneté (loi) ;

- 4 jours après période d'essai (convention collective nationale).

Décès du père ou de la mère :

- 1 jour sans ancienneté (loi) ;

- 2 jours après 6 mois d'ancienneté (convention collective nationale).

Décès d'un beau-parent :

- 1 jour après 3 mois d'ancienneté (loi) ;

- 2 jours après 6 mois d'ancienneté (convention collective nationale).

Décès d'un frère ou d'une soeur :

- 1 jour après 3 mois d'ancienneté (loi ; modification de l'avenant régional du 17 janvier 1991).

Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant :

- 1 jour après un an d'ancienneté (convention collective régionale).

Congé de naissance :

- 3 jours sans ancienneté (loi).

Congé pour hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans :

- 1 jour par an sans ancienneté (convention collective régionale).

Congé de paternité (régime particulier) :

- 11 jours sans ancienneté (loi).

Accord du 24 mai 2002 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La CGT ; FO,

Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2002, il est convenu, en ce qui concerne l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixées par l'article 3.15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

La déduction du délai de carence de 3 jours ne sera plus appliquée lorsque cette absence sera consécutive à un accident du travail.

Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2002, il est convenu, en ce qui concerne la durée d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixées par l'article 3.15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

Durée d'indemnisation

Pour la période de 12 mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera, hors carence :

- pour les ouvriers dont le coefficient est inférieur à 170 : de 70 jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)

Article 4

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension du présent accord pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Cette demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Fait à Cholet, le 24 mai 2002.

Accord du 5 mars 2003 relatif au capital de temps de formation

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure FFC.
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile HACUITEX CFDT ; Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC ; Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement.

Préambule

Capital de temps de formation

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation constitue, pour les salariés, une voie d'accès complémentaire à la formation, après l'accès au plan de formation de l'entreprise et le congé individuel de formation.

Le capital de temps de formation permet à tout salarié remplissant les conditions d'accès de suivre une formation prévue au plan de formation de l'entreprise pour se perfectionner, changer, élargir ou accroître sa qualification. A ce titre, il pourra être utilisé dans un processus contribuant à une validation des acquis de l'expérience.

Droit individuel, le capital de temps de formation s'exerce selon des modalités collectives.

En assurant, dans le cadre de cet accord, une collecte des fonds du capital de temps de formation, dans le cadre de la branche, les parties signataires souhaitent contribuer à une politique dynamique de formation des salariés de la branche.

Publics prioritaires

Capital de temps de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés les moins qualifiés et, en particulier, ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme ou un certificat de l'enseignement professionnel ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier, au cours des 3 dernières années, d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- les salariés de tous niveaux, dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation à celui-ci, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles dans la branche et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus.

Durée minimale de formation ouverte

Capital de temps de formation

Article 2

En vigueur étendu

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des 3 catégories de public prioritaire ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 105 heures, et chacune des sessions ne saura être inférieure à 2 journées.

Sous réserve de la signature d'un accord interprofessionnel le prévoyant, une partie de la formation pourra être, dans la limite des dispositions de cet accord, effectuée, en partie, en dehors du temps de travail.

Conditions d'ancienneté requises

Capital de temps de formation

Article 3

En vigueur étendu

Deux ans de présence dans l'entreprise, CDD et intérim compris, ou 3 ans dans la branche.

Quatre ans de présence dans l'entreprise si le salarié a été titulaire, avant son embauche définitive, de contrats d'apprentissage, d'adaptation ou de qualification.

Par accord entre l'employeur et le salarié, ces délais pourront être réduits.

Dans ce cas, le dossier sera soumis, pour accord, au comité technique paritaire du FORTHAC.

Délai de franchise entre deux actions de formation

Capital de temps de formation

Article 4

En vigueur étendu

Le délai de franchise imposé entre 2 actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par le même salarié est de 36 mois entre 2 actions.

Le délai de franchise court à compter du dernier jour de réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Formalités et conditions d'accès

Capital de temps de formation

Article 5

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis sur l'inscription au plan de formation d'actions au titre du capital de temps de formation, et les publics auxquels elles sont accessibles.

La demande d'accès du salarié remplissant les conditions ci-dessus énumérées aux actions éligibles du plan de formation devra être formulée par écrit, au minimum 60 jours avant le début de la formation sollicitée, ce délai pouvant être réduit, par accord entre l'employeur et le salarié.

L'accord de l'employeur peut être différé dans les conditions ci-après, avec notification écrite motivée au salarié demandeur :

- dans un établissement de 200 salariés et plus si le pourcentage de salariés simultanément en congé de formation, au titre du capital de temps, dépasse 2 % de l'effectif total de l'établissement ;
- dans un établissement de moins de 200 salariés si le nombre total d'heures de formation demandées dans le cadre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total annuel d'heures *de formation* (1) effectuées ;
- dans l'entreprise de moins de 50 salariés un report est possible en cas de désorganisation démontrée de sa bonne marche et, en particulier, si elle aboutissait à l'absence de plus d'un salarié au titre du capital de temps de formation et du congé individuel de formation (2).

L'entreprise dépose une demande auprès de l'ADEFIC, antenne nationale pour la chaussure du FORTHAC, pour une prise en charge partielle des dépenses afférentes à l'action de formation conduite en application du capital de temps de formation. La réponse de l'ADEFIC, motivée en cas de refus, est communiquée par écrit à l'employeur, qui la transmet au salarié demandeur.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

Financement

Capital de temps de formation

Article 6

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2003, afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application de capital de temps de formation - incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions - les entreprises employant au minimum 10 salariés, conformément aux dispositions légales et aux exonérations en vigueur, versent au FORTHAC la contribution prévue par la loi (0,1 % au 1er janvier 2003) des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution affectée au

financement du capital de temps de formation s'impute sur l'obligation due au titre du congé individuel de formation (contribution versée au FONGECIF).

Au titre de cette contribution affectée au capital de temps de formation, la prise en charge du coût des actions de formation est assurée par le FORTHAC selon les règles en vigueur.

Le complément sera pris en charge au titre du plan de formation, et/ou de toute autre source de financement.

Information et suivi

Capital de temps de formation

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord se rencontreront, chaque année, à l'invitation de la partie la plus diligente, en vue de faire le point sur l'utilisation du dispositif dans la branche.

Mise en oeuvre

Capital de temps de formation

Article 8

En vigueur étendu

Cet accord pourra être mis en oeuvre après la première collecte effective des fonds correspondant au capital de temps de formation, rendue obligatoire par le présent accord, soit la collecte 2003 à verser avant le 28 février 2004.

Fait à Paris, le 5 mars 2003.

Accord régional du 26 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres])

Signataires

Organisations patronales	Groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; FO.

Congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres])

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er mai 2004, s'ajoutant aux congés exceptionnels pour événements familiaux prévus, soit par la loi, soit par la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants, il sera accordé, sans condition d'ancienneté, au père ou à la mère, 2 journées par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans. Ces journées seront indemnisées sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. (Evolution de l'avenant régional signé le 24 mai 2002.)

Congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres])

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

Congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres])

Article 3

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension du présent accord pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Cette demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Fait à Cholet, le 26 avril 2004.

Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)

Indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, il est convenu, en ce qui concerne la durée d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixées par l'article 3.15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

- la déduction du délai de carence de 3 jours ne sera pas appliquée lorsque le salarié n'aura eu aucune absence pour maladie au cours des 5 mois précédents. (Evolution de l'avenant régional signé le 23 avril 1969).

Indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, il est convenu, en ce qui concerne l'indemnisation de la maladie, des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixées par l'article 3.15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

- la déduction du délai de carence de 3 jours ne sera pas appliquée lorsque cette absence sera consécutive à une maladie professionnelle.

Indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, il est convenu, en ce qui concerne la durée d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail, dans le cadre et aux conditions fixées par l'article 3.15 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, les dispositions ci-après :

Durée d'indemnisation

Pour la période de 12 mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :

Pour les ouvriers dont le coefficient est inférieur à 170 :

- de 30 jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté inférieure à 5 ans dans l'entreprise (ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans la profession) ;
- de 60 jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans dans l'entreprise ;
- de 70 jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté comprise entre 10 et 14 ans dans l'entreprise ;
- de 80 jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté de 14 ans et plus dans l'entreprise.

(Evolution de l'avenant régional signé le 24 mai 2002.)

Indemnisation maladie et accident de travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

Indemnisation maladie et accident de travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)

Article 5

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension du présent accord pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Cette demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Fait à Cholet, le 26 avril 2004.

Accord du 22 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC).
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile (HACUITEX) CFDT ; Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC ; Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement.

NOTE : Dans l'ensemble du texte de l'accord du 22 septembre 2004, le terme « FORTHAC » est supprimé et remplacé par « OPCALIA ».

Préambule

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Dans une économie fortement mondialisée, les industries de main-d'oeuvre, plus que toutes autres, doivent rechercher toutes les solutions pour maintenir l'emploi, leur niveau de créativité, d'innovation et de compétitivité, gages de leur performance face à des concurrents, dont le principal argument réside dans l'inégalité des coûts et du traitement social.

Face à ces enjeux, la formation professionnelle permet aux salariés d'accroître leurs compétences et d'améliorer leur employabilité.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier concernant les salariés les plus fragilisés en termes de formation et de qualification.

Les signataires du présent accord, dans l'esprit des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 ainsi que dans la continuité de l'accord du 13 juin 1995, souhaitent construire un dispositif propre à la branche chaussure portant adaptation de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche chaussure ;
- donner aux instances représentatives du personnel et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de la CPNEFP, à réfléchir sur les moyens de développer l'apprentissage dans la branche et à mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour faire de l'apprentissage une voie de formation initiale privilégiée.

Cet accord s'inscrit dans le respect de la loi et de ses décrets d'application et entend privilégier les formations qualifiantes et diplômantes dans la branche, mais aussi hors de la branche, si elles sont de nature à faciliter l'évolution professionnelle ou la réorientation des salariés menacés dans leur emploi, en raison des modifications économiques ou de leur fragilité vis-à-vis du marché du travail.

Les entreprises sont invitées, autant que de besoin, à privilégier les actions de nature à contribuer au comblement des écarts professionnels qui pourraient exister entre les hommes et les femmes.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

La formation professionnelle, tout au long de la vie, est un droit reconnu à tout salarié.

Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

La formation professionnelle constitue, également, un moyen de rééquilibrer les différences pouvant exister du fait du handicap ou du sexe.

L'égalité professionnelle des hommes et des femmes

Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les plans de formation établis dans les entreprises devront veiller à garantir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Dans cette optique, les

absences pour congé parental d'éducation et congé de dépendance entreront, pour moitié, dans les calculs de l'ancienneté séparant 2 stages de formation, et les salariés reprenant leur poste après un congé parental bénéficieront, si besoin est, et en priorité, de formation d'adaptation ou de remise à niveau.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise doit permettre d'élaborer des actions de formation au vu de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation.

Travailleurs handicapés **Formation professionnelle**

Article 3

En vigueur étendu

Les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail et, notamment, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Elles bénéficient d'un accès prioritaire au droit individuel de formation, tel que défini à l'article 9 du présent accord et, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Priorités de formation de la branche **Formation professionnelle**

Article 4

En vigueur étendu

Dans un contexte de mutations fortes des entreprises de la branche, les priorités de formation doivent porter sur l'accompagnement des évolutions des entreprises et la préparation des salariés à une meilleure adaptabilité à l'emploi, elles doivent contribuer à améliorer l'employabilité et favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie de la chaussure.

Dans ce cadre, doivent être mises en priorité les formations permettant :

- a) Le maintien ou le développement de savoir-faire pointus permettant de réaliser des opérations à forte valeur ajoutée.
- b) Les formations débouchant, en une fois ou par étapes, sur des diplômes, des titres ou des certificats reconnus par le ministère de l'emploi, celui de l'éducation nationale ou la branche (par une validation ou par une reconnaissance en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Bien évidemment, dans ce cadre, doivent être prises en compte toutes les formations s'intégrant dans un processus de validation des acquis de l'expérience. Ces formations pourront, le cas échéant, préparer à une reconversion vers d'autres métiers dans l'entreprise ou dans d'autres secteurs.
- c) Les parcours de formation individualisés.
- d) Les actions au profit des publics visés aux articles 2 et 3 du présent accord.
- e) Les actions permettant de faire face à l'évolution des emplois ou de faciliter le maintien dans l'emploi, par l'utilisation de technologies différentes dans l'entreprise, la mise en place de nouvelles organisations ou le développement d'autres activités. Ces actions concerneront, en particulier, les salariés fragilisés dans leur emploi, ceux pour lesquels sont mises en oeuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité à l'extérieur de l'entreprise.
- f) Les actions d'adaptation, dès lors qu'elles résultent d'une évolution technologique ou économique brutale, de la perte d'un marché ou de contraintes législatives ou réglementaires nouvelles. Ces actions, ressortissant, normalement, au plan de formation, deviennent prioritaires dès lors qu'elles sont validées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
- g) Les actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 5 ans, âgés de plus de 45 ans ou comptant plus de 20 ans d'activité professionnelle.
- h) Les actions visant à favoriser la création ou reprise d'une entreprise.

Plan de formation **Formation professionnelle**

Article 5

En vigueur étendu

Chaque année, la consultation des représentants du personnel, en matière de formation, doit distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail, définies à l'article 6 du présent accord ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, définies à l'article 7 du présent accord ;
- les actions de développement des compétences, définies à l'article 8 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à établir un programme pluriannuel de formation, en fonction de leurs spécificités, et à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 4 du présent accord.

Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel, avant la fin du 1er semestre suivant la période pluriannuelle.

Les parties signataires incitent également les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur la mise en oeuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage et les DIF.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la commission fait part au comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte, éventuellement, de celles-ci.

Adaptation au poste de travail **Formation professionnelle**

Article 6

En vigueur étendu

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des

organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en oeuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en oeuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics visés aux articles 2 et 3 du présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-2 du code du travail (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 40 heures par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations pour heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuelles au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

Action de formation ayant pour objet le développement des compétences

Formation professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. *Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou un attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises* (1).

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder 70 heures par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, *si la formation est validée* (2). Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

(1) Phrase exclue de l'extension comme contraire à l'article L. 932-1-IV du code du travail, qui ne comporte pas de condition de validation de la formation (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme contraire à l'article L. 932-1-IV du code du travail, qui ne comporte pas de condition de validation de la formation (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

Le droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant à l'article L. 933-5 du code du travail (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail qui n'imposent pas, en cas de licenciement, de délai minimum de présentation de la demande, laquelle doit être formulée, en tout état de cause, avant la fin du délai-congé (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, qui n'impose pas de délai au salarié, en cas de démission, pour demander à bénéficier de son droit individuel à la formation (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

Congé individuel de formation

Formation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de verser à un organisme paritaire, agréé par l'Etat, une partie de leur obligation formation (0,2 % de la masse salariale au 1er janvier 2004) pour le financement du congé individuel de formation.

L'accès au congé individuel de formation se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Contrat de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Le contrat a pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse d'une part aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, en vue de compléter leur formation initiale, et d'autre part aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Conformément aux dispositions légales, le contrat de professionnalisation, obligatoirement conclu par écrit, doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

a) Il est conclu sous la forme d'un CDD d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un CDI, avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois placée, obligatoirement, en début de contrat. Les actions d'évaluation, de formation ou d'accompagnement sont de 15 % à 25 % du contrat, avec un minimum de 150 heures, et doivent être dispensées par un organisme de formation extérieur agréé. Elles peuvent être dispensées en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation ou a mis en place une organisation spécifique (procédure FAMI ou autre).

b) La durée du contrat peut être portée jusqu'à un maximum de 24 mois pour :

- acquérir une formation sanctionnée par un titre, un diplôme ou un certificat délivré par un organisme reconnu par l'Etat ou la branche. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle détermine la liste des formations reconnues, si la sanction de la formation n'est ni un titre ni un diplôme ;

- assurer l'insertion professionnelle des publics prioritaires visés aux articles 2 et 3 du présent accord ;

- répondre aux besoins identifiés par l'observatoire des métiers.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret (1).

Ces formations, lorsqu'elles sont effectuées en CDD, devront déboucher, autant de fois que possible, sur une embauche en contrat à durée indéterminée.

La participation financière de l'OPCA de la branche (FORTHAC) s'effectuera sur la base de forfaits.

La participation de l'OPCA, fixée à 10 Euros de l'heure, pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon une répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le conseil d'administration du FORTHAC.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 981-5 du code du travail (arrêté du 12 avril 2005, art. 1er).

Période de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants :

-aux salariés en CDI dont la qualification est insuffisante conformément aux priorités définies ;

-aux salariés comptant plus de 20 ans d'ancienneté ou âgés de plus de 45 ans ;

-aux salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;

-aux femmes ou hommes à l'issue d'un congé parental ou de maternité ou de dépendance ainsi qu'aux travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Elle donne lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail après accord écrit entre le salarié et l'employeur, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder 70 heures.

Le nombre de salariés simultanément absents, au titre de la période de professionnalisation, ne peut pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Les salariés en période de professionnalisation reçoivent la rémunération de base afférente à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat ou entrer dans le cadre des formations prioritaires décrites à l'article 4 du présent accord.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra être majorée par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure sur proposition de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure pour les formations permettant d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou par décision de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

La durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation, hors les actions de bilans de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée, est de : (1)

-20 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de moins de 50 salariés ;

-35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;

-70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche de l'industrie de la chaussure comme prioritaire, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à consacrer une part significative du fonds de professionnalisation de 0,5 % au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation, et à rechercher les financements complémentaires pouvant être mobilisés, en particulier auprès de l'Etat et du FPSPP.

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Tutorat

Formation professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accueil et le parcours des salariés en contrat ou en période de professionnalisation, les entreprises sont invitées à mettre en place des actions de tutorat. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de ces fonctions tutorales, les parties signataires préconisent que le tuteur ait bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans son parcours de formation et d'intégration de l'entreprise ;

- de contribuer à l'acquisition des compétences visées par le contrat ou la période de professionnalisation ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge par OPCALIA, dans les limites fixées par les textes réglementaires.

L'entretien professionnel

Formation professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 15 du présent accord.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEFP chaussure, les modalités de mise en oeuvre de cet entretien professionnel, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le passeport formation Formation professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'étudier, au sein de la CPNEFP chaussure, les conditions de mise en oeuvre d'un ' passeport de formation ' permettant à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce ' passeport formation ', qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, pourra recenser notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier.

Les parties signataires conviennent d'utiliser le modèle qui sera élaboré par le comité paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle.

Financement de la formation Formation professionnelle

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

Financement de la formation

Entreprises d'au moins 10 salariés

Conformément aux dispositions légales, les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année un versement correspondant à :

-0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, au titre du congé individuel de formation, à verser au FONGECIF ;

-0,50 % des rémunérations versées l'année précédente, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, à verser à OPCALIA, au titre de la professionnalisation et du DIF ;

-0,90 % des rémunérations versées l'année précédente, au titre du plan de formation et des autres dépenses.

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées l'année précédente, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette participation est à verser intégralement à OPCALIA, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche de l'industrie de la chaussure.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application à celles prévues par le code du travail lorsqu'en raison de l'accroissement de leur effectif les entreprises atteignent ou dépassent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les modalités de mise en oeuvre des dispositions financières sont déterminées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, sur la base des propositions émises par la section professionnelle paritaire de l'industrie de la chaussure, sur les suggestions de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

Article 16.2

Obligation conventionnelle

Pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2012, c'est-à-dire les collectes 2013 et 2014 pour les contributions dues au titre des années 2012 et 2013, sur la contribution de 0,9 % due au titre du plan de formation par les entreprises occupant au moins 10 salariés, 0,4 % de cette contribution est à verser obligatoirement à OPCALIA, afin de financer :

-la contribution due au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,9 % versée au titre du plan de formation ;

-les actions liées au droit individuel à la formation (DIF) ;

-les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure sur proposition de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure ;

-les actions de formation au titre des objectifs et priorités définies à l'article 4 du présent accord (accord du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle). (1)

En ce qui concerne les entreprises faisant partie de la section ' plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ', les modalités de mise en oeuvre de cette contribution et toutes orientations utiles font l'objet de propositions par la CPNEFP de l'industrie de la chaussure en direction de la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure.

Les parties signataires examinent, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront remis par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure. Les dispositions relatives à la contribution pourront être adaptées.

NOTE : les dispositions relatives à l'obligation conventionnelle prévues à l'article 16.2 sont conclues pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2012. Elles cesseront de s'appliquer de plein droit le 31 décembre 2013.

(1) Tirez étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 17

En vigueur étendu

Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile, ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, les parties signataires du présent accord décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche chaussure.

Son champ d'application est celui de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Création d'une section professionnelle paritaire

Confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011, les parties signataires entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches dudit accord.

Le rôle de cette section professionnelle paritaire (SPP) est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées, en particulier de l'accord du 22 septembre 2004 modifié par l'avenant du 17 novembre 2011 pour l'industrie de la chaussure, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives qui lui sont imparties par les statuts d'OPCALIA et des textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la SPP seront menés en étroite interaction avec la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

Observatoire des métiers

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie de la chaussure, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

La CPNEFP de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche de l'industrie de la chaussure. A ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de l'observatoire, d'en assurer le suivi et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les métiers, de déterminer les suites à donner.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEFP de l'industrie de la chaussure, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

Négociation triennale de branche

Formation professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir, au moins tous les 3 ans, pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Lors de ces négociations seront, notamment, examinées les modalités d'égalité d'accès hommes-femmes, les actions à mener contre l'illettrisme, les conditions de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des travailleurs handicapés ainsi que les modalités de développement de la validation des acquis de l'expérience.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Formation professionnelle

Article 20

En vigueur étendu

Il existe, au sein de la branche, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux.

La CPNEFP a pour objet d'assurer le pilotage, le suivi et la synthèse des réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle.

A cet effet, et conformément aux dispositions du présent accord, la CPNEFP a, notamment, pour rôle de :

- établir la liste des formations professionnelles prioritaires et celles donnant accès aux contrats de professionnalisation supérieurs à 12 mois ;
- préciser les coûts de prise en charge par le FORTHAC ;
- assurer le pilotage des travaux de l'observatoire des métiers ;
- assurer le pilotage de l'ensemble des dispositifs de formation de la branche.

Formation en entreprise

Formation professionnelle

Article 21

En vigueur étendu

Les parties estiment que les formations assurées en interne, dans les entreprises, constituent une réponse de nature à faciliter l'accès à la formation, notamment pour les entreprises géographiquement éloignées des centres de formation et pour les savoir-faire spécifiques pour lesquels aucune solution de formation n'existe sur le territoire national, en tout état de cause, lorsque le dispositif de formation ne peut assurer une réponse dans un délai inférieur à 6 mois.

Les parties signataires demandent l'imputabilité de ces formations dès lors qu'elles respectent une méthodologie validée (FAMI ou programme de formation approuvé par un organisme extérieur).

Validation des acquis

Formation professionnelle

Article 22

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute demande de validation des acquis.

Pour ce faire, l'information des entreprises et des salariés sur ces dispositifs sera développée afin d'en favoriser l'accès à tout salarié désireux de faire valider son parcours.

La branche demande au FORTHAC de mobiliser les fonds nécessaires pour la prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience. L'accès à la validation des acquis de l'expérience se fera conformément aux modalités définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Champ d'application, extension et publicité

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Il annule et remplace l'ensemble des accords précédemment conclus dans la branche sur le même objet et notamment l'accord du 13 juin 1995 à la date d'extension du présent accord. Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Les accords éventuellement conclus au sein d'entreprises ne pourront contenir de dispositions dérogatoires au présent accord.

Le présent accord est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires. Il sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail. Une demande d'extension sera faite auprès du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 22 septembre 2004.

Avenant n° 44 du 27 juin 2005 portant modification de la rédaction des articles 5.12 et 5.14

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC).
Organisations de salariés	Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC ; Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile (HACUITEX) CFDT. Fédération CMTE CFTC ; Fédération générale Force ouvrière des cuirs, textiles, habillement.

Préambule

Modification de la rédaction des articles 5.12 et 5.14

En vigueur étendu

Afin d'éviter toute difficulté d'interprétation des articles 5.12 et 5.14 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants, les parties signataires s'accordent pour modifier comme suit la rédaction des articles 5.12 et 5.14.

Modification de la rédaction des articles 5.12 et 5.14

Article 1er

En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 5.12, est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

Modification de la rédaction des articles 5.12 et 5.14

Article 2

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 5.14 est supprimé et remplacé par la formule suivante :

(Voir cet article).

Fait à Paris, le 27 juin 2005.

Avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la CSNPO et de la CSNB à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FCMTE CFTC ; Cuirs, habillement, textile FO ; Textile, habillement, cuir CGT.

En vigueur étendu

Les podos-orthésistes ont pour activité principale la conception et la réalisation des chaussures orthopédiques sur mesure. En effet, destinée à un patient dont l'un ou l'autre des deux pieds ne peuvent être chaussés par des chaussures de séries, la chaussure orthopédique est fabriquée selon les prescriptions médicales édictées en fonction des besoins de chaque personne.

La fabrication de ces chaussures doit être réalisée avec des matériaux non traumatisants. En effet, les prescriptions du cahier des charges de la sécurité sociale ne font état de l'emploi d'aucune pièce métallique. Les éléments de renfort sont soit en cuir ou en peausserie, soit en matériaux de synthèse. Les cambrions sont le plus souvent en cuir, ou bien en matière plastique ou en matériaux composites.

Dans le cadre de la fabrication des chaussures orthopédiques, ou à titre accessoire, les podos-orthésistes conçoivent et réalisent des orthèses plantaires, en matériaux naturels ou synthétiques.

Ils peuvent également, à titre très accessoire, être appelés à réaliser des appareils spéciaux. Il s'agit d'appareils sur moulage réalisés en matériaux naturels ou non traumatisants et laissant la respiration du pied se faire normalement.

L'activité principale des podos-orthésistes étant la fabrication de chaussures orthopédiques, ils désirent naturellement que la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants leur soit applicable.

Les bottiers, dont l'activité principale est de fabriquer des chaussures, essentiellement à la main et sur mesure, désirent également que la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants leur soit applicable.

Adhésions

Article 1er

En vigueur étendu

La chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO), organisation syndicale d'employeurs, représentant les podos-orthésistes, lesquels ont pour activité principale la fabrication sur mesure de chaussures orthopédiques, adhère à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (idcc 1580).

La chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) organisation syndicale d'employeurs, représentant les bottiers, lesquels ont pour activité la fabrication de

chaussures sur mesure, adhère à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (idcc 1580).

Le champ d'application défini à l'article 1. 1 de ladite convention est modifié en conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail (anciennement art.L. 132-16).

L'adhésion de la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants leur confère les mêmes droits et obligations que les parties signataires de ladite convention.

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès du service compétent, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail (anciennement art.L. 132-10).

Publicité et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties, conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail (anciennement art. L. 132-2-2).

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 (anciennement art. L. 132-10) et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code (anciennement art. L. 133-8 et suivants).

Accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	THC CGT ; SNCP CFE-CGC ; CMTE CFTC, secteur cuir ; CPT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les signataires du présent accord affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Soucieux d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives du travail, les parties signataires souhaitent que de tous les acteurs de la branche, chacun en fonction de son degré de responsabilité, s'engagent pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tant dans l'accès à l'emploi et à la formation qu'en matière de rémunération et de parcours professionnel. Ils demandent aux entreprises de veiller à garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes, et de favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Considérant que la promotion de l'égalité professionnelle relève de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, individuels et collectifs, les signataires estiment que cet accord constitue une contribution à la valorisation de l'égalité des droits et de traitement au niveau de la branche.

Ainsi, cet accord a pour objet de traduire et définir des mesures visant à garantir et promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle, valeurs essentielles pour la branche.

Les signataires considèrent également que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et (1) de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 1er de l'arrêté du 14 octobre 2009 portant extension de l'avenant du 7 juillet 2008 à la convention collective susvisée, qui n'étend pas mais renvoie à la négociation les stipulations dudit avenant relatives à l'adhésion de la CSNPO et à la profession de podo-orthésiste.
(Arrêté du 16 août 2011, art. 1er)

Recrutement

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe et affirment que les critères déterminant du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat.

Ainsi, les entreprises doivent veiller :

- à ce que les offres d'emploi soient formulées de façon objective et non discriminatoire, sans mention du sexe ou de la situation de famille, quel que soit l'emploi proposé ;
- lors du recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents, à ce que la part respective des femmes et des hommes, parmi les candidats retenus, tende à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats ;
- au cours des entretiens d'embauche, à ne demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne doit pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité et ne pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises sensibiliseront les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Rémunération

Article 3

Les signataires rappellent leur attachement au principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un des éléments essentiels de la dynamique de l'égalité professionnelle.

On entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse, et dont les salariés se sont acquittés avec des résultats équivalents.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable est objectivement constaté, l'entreprise doit vérifier les raisons de cet écart et, si aucune raison objective ne le justifie, faire de la réduction de cet écart une priorité en prenant les mesures appropriées.

A cet égard, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires doivent, le cas échéant, programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les signataires demandent ainsi aux entreprises de supprimer les écarts non objectifs de rémunérations entre les hommes et les femmes d'ici au 31 décembre 2010.

Il est également rappelé qu'au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée « des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de [ces congés] par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise », conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail. Cette majoration ne s'applique pas si aucune desdites augmentations n'est intervenue pendant l'absence du salarié.

Formation

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord soulignent que la formation est un facteur clé pour le maintien dans la qualification, la promotion, l'évolution des compétences de chaque salarié, ainsi que l'égalité de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ils réaffirment ainsi que les entreprises n'opéreront aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation, quel que soit le dispositif de formation.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les signataires rappellent que l'accord de branche du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle prévoit différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Les plans de formation établis dans les entreprises devront veiller à garantir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Les salariés reprenant leur poste après un congé parental bénéficieront, si besoin est, et en priorité, de formation d'adaptation ou de remise à niveau.

Par ailleurs et afin de faciliter la reprise de travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption, la salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le salarié reprenant son activité initiale, à l'issue du congé parental d'éducation, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Sur une période de 3 ans, les entreprises veilleront à que l'accès à la formation soit proportionnelle à la répartition hommes-femmes au sein de l'entreprise.

Déroulement de carrière

Article 5

En vigueur étendu

A compétences égales, les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminatoires.

Ainsi, les entreprises veilleront à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel, femmes et hommes, afin que les salariés puissent éventuellement faire acte de candidature.

Elles veilleront également à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à une représentation la plus équilibrée possible des femmes et des hommes auxdits postes.

Organisation, aménagement et conditions de travail

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès travail à temps partiel, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

A cet égard, les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, en termes de carrière et de rémunération. Ils rappellent également que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle, les entreprises, tout en assurant les contraintes propres à leur organisation, chercheront à mettre en place ou développer des solutions en termes d'organisation et d'aménagement des conditions de travail.

Ainsi, et afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, si une crèche ou toute autre mode de garde des enfants est mis en place, à l'intention des entreprises situées dans une zone géographique définie, les entreprises établies dans ce périmètre, et relevant de la branche pourront y adhérer.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou, à défaut, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment eu égard aux contraintes physiques.

Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires conviennent que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein et en dehors de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour que les principes énoncés par le présent accord soient concrètement traduits.

Ainsi, ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes par des actions de communication, et encouragent les entreprises ainsi que les comités d'entreprises à favoriser les actions d'information sur les métiers de la chaussure en faveur des salariés et des jeunes. Les partenaires privilégiés de la branche pourront être associés aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Suivi et exécution de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Afin de disposer d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'observatoire des métiers et des qualifications remettra chaque année un rapport sur la situation comparée des emplois hommes-femmes dans l'industrie de la chaussure.

Dans le cadre de l'exécution du présent accord, à la demande de l'une des parties, employeur ou salarié(e), la commission paritaire nationale de l'industrie de la chaussure pourra être saisie en vue d'une conciliation.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension demandée.

Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

Avenant du 17 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CTH FO ; SNCP CFE-CGC ; FCMTE CFTC ; FTHC CGT.

En vigueur étendu

Aux termes de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a redéfini les critères d'agrément des organismes paritaires collecteurs agréés, il a été décidé, avec les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, dans le cadre du protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011.

Le présent avenant a ainsi pour objet de désigner l'OPCA compétent dans la branche, de mettre à jour les dispositions relatives à la participation financière des entreprises et à la prise en charge financière de l'OPCA.

Article 1er

En vigueur étendu

Les huitième, neuvième et dixième alinéas de l'article 12, relatif à la période de professionnalisation, sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra être majorée par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure sur proposition de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure pour les formations permettant d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou par décision de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

La durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation, hors les actions de bilans de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée, est de :

- 20 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de moins de 50 salariés ;

- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés. »

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche de l'industrie de la chaussure comme prioritaire, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à consacrer une part significative du fonds de professionnalisation de 0,5 % au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation, et à rechercher les financements complémentaires pouvant être mobilisés, en particulier auprès de l'Etat et du FPSPP. »

Le dernier alinéa de l'article 13, relatif au tutorat, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge par OPCALIA, dans les limites fixées par les textes réglementaires. »

Article 2

Les dispositions des articles 16,17 et 18 de l'accord du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 16.1

Financement de la formation

Entreprises d'au moins 10 salariés

Conformément aux dispositions légales, les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année un versement correspondant à :

- 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, au titre du congé individuel de formation, à verser au FONGECIF ;
- 0,50 % des rémunérations versées l'année précédente, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, à verser à OPCALIA, au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,90 % des rémunérations versées l'année précédente, au titre du plan de formation et des autres dépenses.

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées l'année précédente, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette participation est à verser intégralement à OPCALIA, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche de l'industrie de la chaussure.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application à celles prévues par le code du travail lorsqu'en raison de l'accroissement de leur effectif les entreprises atteignent ou dépassent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières sont déterminées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, sur la base des propositions émises par la section professionnelle paritaire de l'industrie de la chaussure, sur les suggestions de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

Article 16.2

Obligation conventionnelle

Pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2012, c'est-à-dire les collectes 2013 et 2014 pour les contributions dues au titre des années 2012 et 2013, sur la contribution de 0,9 % due au titre du plan de formation par les entreprises occupant au moins 10 salariés, 0,4 % de cette contribution est à verser obligatoirement à OPCALIA, afin de financer :

- la contribution due au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,9 % versée au titre du plan de formation ;
- les actions liées au droit individuel à la formation (DIF) ;
- les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure sur proposition de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure ;
- les actions de formation au titre des objectifs et priorités définies à l'article 4 du présent accord (accord du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle).

En ce qui concerne les entreprises faisant partie de la section ' plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ', les modalités de mise en œuvre de cette contribution et toutes orientations utiles font l'objet de propositions par la CPNEFP de l'industrie de la chaussure en direction de la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure.

Les parties signataires examinent, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront remis par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure. Les dispositions relatives à la contribution pourront être adaptées.

Article 17

Désignation de l'OPCA de la branche et création d'une section professionnelle paritaire

Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile, ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, les parties signataires du présent accord décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche chaussure.

Son champ d'application est celui de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Création d'une section professionnelle paritaire

Confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011, les parties signataires entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches dudit accord.

Le rôle de cette section professionnelle paritaire (SPP) est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées, en particulier de l'accord du 22 septembre 2004 modifié par l'avenant du 17 novembre 2011 pour l'industrie de la chaussure, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives qui lui sont imparties par les statuts d'OPCALIA et des textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la SPP seront menés en étroite interaction avec la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

Article 18

Observatoire des métiers

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie de la chaussure, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

La CPNEFP de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche de l'industrie de la chaussure. A ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de l'observatoire, d'en assurer le suivi et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les métiers, de déterminer les suites à donner.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEFP de l'industrie de la chaussure, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. »

Article 3

Dans l'ensemble du texte de l'accord du 22 septembre 2004, le terme « FORTHAC » est supprimé et remplacé par « OPCALIA ».

Date d'application et durée de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1er janvier 2012, pour une durée indéterminée.

Toutefois, les dispositions relatives à l'obligation conventionnelle prévues à l'article 16.2 sont conclues pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2012. Elles cesseront de s'appliquer de plein droit le 31 décembre 2013.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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, il 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.

Accord du 17 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La fédération CTH FO ; La fédération THC CGT ; Le SNCP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'importance du dialogue social et de la négociation collective pour concilier les intérêts des salariés avec les contraintes économiques et techniques qui s'imposent aux entreprises dans une économie confrontée à la mondialisation et à des mutations rapides.

Elles soulignent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs de l'employeur, ou de son représentant, au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Aux termes des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La validité de ces accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

En application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Ainsi, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus, dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, par les entreprises de la branche de l'industrie de la chaussure.

Rôle de la commission

Article 1er

En vigueur étendu

La commission a pour mission de contrôler, en vue de leur validation, les accords conclus dans le cadre des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail qui lui sont soumis.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Composition de la commission

Article 2

En vigueur étendu

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche *au plan national* (1) et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leur représentant.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire remplacer, pour les représentants de salariés, par un membre désigné par l'organisation syndicale dont il relève, pour les représentants des employeurs, par un membre désigné par les organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à la session de la commission lors de l'examen dudit accord.

(1) Les termes « au plan national » figurant à l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Saisine de la commission

Article 3

En vigueur étendu

La commission est saisie par la demande de validation transmise par l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission.

La demande de validation est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- s'il y a lieu, la copie du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

En cas de dossier incomplet, le secrétariat, à réception dudit dossier, demande à l'entreprise qui sollicite la validation de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, par courrier ou messagerie électronique, à chacun des membres de la commission une copie de l'ensemble de ces éléments au moins 2 semaines avant la date de la réunion de la commission.

Secrétariat de la commission

Article 4

En vigueur étendu

La commission est domiciliée au siège de la fédération française de la chaussure, 51, rue de Miromesnil, 75008 Paris qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception des accords et des pièces justificatives et les communiquer aux membres de la commission ;
- vérifier le contenu du dossier qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 3 du présent accord ;
- en cas de dossier incomplet, demander à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes ;
- procéder à la convocation des membres de la commission ;
- établir les procès-verbaux des décisions de la commission à l'issue de chaque réunion ;
- notifier les décisions de la commission à la partie signataire de l'accord d'entreprise qui a saisi la commission.

Fonctionnement de la commission

Article 5

En vigueur étendu

1. Réunions de la commission

Une convocation est adressée aux membres de la commission au plus tard 3 semaines avant la date fixée pour sa réunion. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

Toutefois, en cas d'irrecevabilité de la demande de validation, les membres de la commission pourront être consultés par voie électronique.

2. Décisions de la commission

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres de chacun des collèges sont présents.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal.

La commission rend une décision de validation, si l'accord qui lui est soumis est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ; à défaut, elle rend une décision de rejet.

Lorsque la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit. (1)

La commission se prononce dans les 4 mois suivant sa saisine ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

(1) Le cinquième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Durée et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de son dépôt.

Champ d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

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.

Avenant du 4 décembre 2012 relatif à la mise en conformité de dispositions de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FCMTE CFTC ; La fédération CTH FO ; La fédération THC CGT,

En vigueur étendu

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.

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

Article 1er

En vigueur étendu

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 chôme. »

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. »

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 4e 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. »

Publicité, extension et demande de validation

Article 2

En vigueur étendu

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.

Accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FCMTE CFTC ; La fédération CTH FO,

En vigueur étendu

L'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises. Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité du travail. Les conditions de travail se sont globalement améliorées. Ces améliorations tiennent à différents facteurs telles que les évolutions technologiques, économiques et sociales et la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires souhaitent améliorer la connaissance et la maîtrise des risques professionnels à travers le développement d'une culture de prévention. Ainsi, elles s'engagent à promouvoir les mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord a pour objet de prendre en compte les différentes formes de pénibilité, définies par les textes, liées à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou encore à certains rythmes de travail et pouvant exister dans les entreprises de la branche afin de fournir à celles-ci des outils permettant de mettre en place à leur niveau des mesures de prévention adéquates.

Les mesures développées dans cet accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises de la branche, à travers l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel, ainsi que le développement des compétences et des qualifications.

La branche rappelle que, le 4 septembre 2008, elle a signé avec la caisse nationale d'assurance maladie, une convention nationale d'objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention permettant aux entreprises de moins de 200 salariés de conclure un contrat de prévention avec la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) dont elles relèvent. Une nouvelle convention est en cours de négociation.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et des décrets pris pour son application.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Il couvre les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, et dont au moins 50 % des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précisés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Détermination de la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Article 2

En vigueur étendu

L'article D. 138-26 du code de la sécurité sociale fixe à 50 % la proportion minimale de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Ces facteurs, qui sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé, sont précisés à l'article D. 4121-5 du code du travail :

« 1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. »

Il devra en outre être déterminé à partir de quel moment l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels met un salarié en situation de pénibilité.

La pénibilité est appréciée selon la spécificité de chaque entreprise. L'analyse des modalités d'exposition aux facteurs de risques professionnels est réalisée sur la base de critères objectifs, tels que des seuils, limites, intensités, fréquences, durées d'exposition. Pour certains facteurs de risques professionnels, ces critères sont définis par le code du travail notamment.

Pour les facteurs « postures pénibles » et « travail répétitif » qui ne font pas l'objet d'un texte légal ou réglementaire, il est proposé, à titre indicatif, aux entreprises de se référer aux critères résultant des enquêtes SUMER réalisées par la DARES ou d'une norme AFNOR, et préconisés par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :

- postures pénibles : position inclinée fixe de la tête et du cou (supérieur à 40°) pendant une durée supérieure à 20 heures par semaine. Positions à genoux, accroupi, bras en l'air, buste en torsion (supérieure à 30°) ou buste penché en avant (supérieure à 20°) pendant une durée supérieure à 2 heures par semaine ;

- travail répétitif : exécution pendant plus de 20 heures par semaine d'une tâche dont le temps de cycle est inférieur à 30 secondes ou d'une tâche dont le temps de cycle est supérieur à 30 secondes mais dont la réalisation sollicite plus de la moitié du temps de cycle le même geste.

Ces seuils et durées indicatives, seront à adapter et à apprécier par les entreprises, en fonction de leur organisation.

En tout état de cause, si l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques est occasionnelle ou limitée dans le temps, elle ne sera pas considérée comme pénible, sauf à prouver que ladite exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, eu égard à la situation particulière de l'entreprise.

Sur la base des critères définis, seront comptabilisés les salariés occupant un poste les exposant à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.

Pour le décompte de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, les mesures de prévention techniques ou organisationnelles ainsi que les moyens de protection collective déjà mis en place doivent être pris en compte dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement l'exposition des travailleurs au facteur de risque professionnel considéré.

Diagnostic préalable

Article 3

En vigueur étendu

Selon les statistiques de la CNAMTS, la majeure partie des maladies professionnelles sont celles relevant du tableau 57, c'est-à-dire les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité, des solutions seront recherchées afin de limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche et de maintenir dans l'emploi, notamment les salariés âgés, lesquels représentent plus de 18 % des salariés (1) travaillant dans l'industrie de la chaussure.

D'une façon générale, les salariés pouvant être exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels sont ceux travaillant notamment à la production et à la logistique. Ces facteurs peuvent être en particulier les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, le bruit et le travail répétitif précisés à l'article D. 4121-5. A titre indicatif, et selon l'organisation des entreprises, les métiers pouvant exposer les salariés à ces facteurs sont notamment ceux de piqueurs (ses), coupeurs (euses), monteurs (ses), couseurs (es) ...

Il appartient ainsi à chaque entreprise de procéder à l'analyse de l'exposition des salariés, en se référant notamment au document unique d'évaluation des risques (DUER), à la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail, et cela, sur la base de critères objectifs qu'elle aura définis, conformément à l'article 2 du présent accord.

Il est rappelé que le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (art. L. 4612-2 du code du travail).

(1) Salariés âgés de 55 ans et plus.

Mesures relatives à la prévention de la pénibilité

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, afin de prévenir les situations de pénibilité, la branche mènera des actions dans les trois domaines suivants :

- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications.

Adaptation et aménagement du poste de travail

Objectif et mesure :

Etant donné l'importance de la prévention pour préserver la santé des salariés, notamment de l'apparition des TMS, première cause des maladies professionnelles dans la branche, il est essentiel d'en intégrer les impératifs en amont.

Ainsi, lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises

porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en terme de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Objectif chiffré :

100 % des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié de cette mesure parmi les postes de travail exposés à un facteur de pénibilité et concernés par l'acquisition ou le renouvellement d'un matériel, la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail.

Indicateur :

Part des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié d'une amélioration.

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Objectif et mesure :

La répétitivité d'un même geste étant la cause principale des affections périarticulaires, les entreprises veilleront à diversifier l'activité des salariés en leur confiant des travaux différents, dans la mesure des possibilités et des impératifs de production de l'entreprise.

L'exécution des différents travaux sera répartie sur une période de 2 semaines consécutives.

Lorsqu'un temps d'adaptation à l'exécution d'une nouvelle tâche est nécessaire, le montant du salaire versé au salarié sera calculé sur la moyenne des 3 derniers mois, hors éléments exceptionnels de rémunération. Il sera maintenu pendant une durée raisonnable à déterminer avec l'employeur, en tenant compte des nouveaux gestes à acquérir. Les modalités sont préalablement formalisées par écrit.

Les partenaires sociaux incitent également les salariés à diversifier leurs activités, dans la mesure des possibilités des entreprises.

Si cela s'avère nécessaire, les salariés bénéficieront d'une formation leur permettant d'exécuter des travaux différents.

Dans le cadre de cette mesure, le DIF pourra être mobilisé, en accord avec l'employeur.

Objectif chiffré :

35 % des salariés accompliront au moins deux tâches différentes.

Indicateur :

Part des salariés accomplissant au moins deux tâches différentes.

Développement des compétences et des qualifications

Objectif et mesure :

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications, les salariés exposés à au moins un facteur de risques professionnels bénéficient d'une priorité d'accès au droit individuel à la formation (DIF), sous réserve de l'accord de l'employeur.

En outre, les formations liées à la prévention de la pénibilité font parties des actions éligibles en priorité dans le cadre du DIF.

La branche établira pour les entreprises, à titre indicatif, un catalogue de ces formations. Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à réaliser ce type de catalogue.

Objectif chiffré :

40 % des salariés ayant eu accès au DIF, sur le nombre total de salariés ayant demandé à utiliser leur DIF, sont exposés à au moins un facteur de risques professionnels.

Indicateur :

Part des exposés à au moins un facteur de risques professionnels ayant eu accès au DIF sur le nombre total de demandes de salariés à utiliser leur DIF.

Modalités de suivi

Article 5

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, les mesures de prévention contenues dans cet accord feront l'objet d'un suivi annuel. Un bilan de leur application sera présenté à la commission paritaire.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En cas de modification des dispositions légales relatives à la prévention de la pénibilité, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail qui prévoient que les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

(Arrêté du 19 novembre 2013 - art. 1)

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

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 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.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 14 mai 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FCMTE CFTC ; CTH FO ; THC CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation prévue par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération

et la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

Dans un contexte économique difficile, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche en alliant formation des jeunes, anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges, et compétitivité des entreprises. Situés sur un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire, et innover sans cesse pour accompagner les évolutions de leur environnement.

Malgré un contexte particulièrement difficile, les signataires souhaitent permettre aux entreprises de préparer l'avenir. Ils marquent, par le présent accord, leur volonté de répondre aux enjeux de renouvellement des compétences, de préservation et de développement de l'emploi. Les parties signataires partagent ainsi la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le présent accord national prend la suite de l'accord du 8 octobre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés et, selon le diagnostic préalablement établi, répond à trois objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée ;
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

Titre Ier Cadre juridique

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Entreprises concernées

Article 1.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en contrat à durée indéterminée et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou par un plan d'action relatif au contrat de génération ne sont pas couvertes par le présent accord.

Titre II Diagnostic préalable

En vigueur étendu

Le 8 octobre 2009, un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie de la chaussure a été signé. Les différents objectifs fixés dans cet accord, qui a fait l'objet d'un suivi annuel, ont été atteints. Ainsi, l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau de 2009, soit 18 % des effectifs de la branche, a été dépassé puisque ce taux était de 24,8 % au terme de l'accord. Les objectifs des autres mesures prises dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés âgés ont également été remplis.

Eléments du diagnostic

Article 2.1

En vigueur étendu

Sur les 3 dernières années (1), la population salariée de l'industrie de la chaussure se caractérise par une moyenne d'âge de 47,3 ans en 2011, de 47 ans en 2012 et de 47,25 ans en 2013.

S'agissant de la pyramide des âges (1) :

- la tranche d'âge des moins de 30 ans représentait 4,4 % des salariés en 2011, 7,6 % des salariés en 2012 et 8,1 % des salariés en 2013 ;
- les salariés de 30 à 54 ans représentaient 67,1 % des effectifs en 2011, 67,6 % en 2012 et 67,9 % en 2013 ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 28,5 % des effectifs en 2011, 24,8 % en 2012 et 24 % en 2013.

Sur la période 2013-2016, selon les dispositions résultant de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, 7,1 % des salariés auront atteint l'âge légal de départ à la retraite (sur un échantillon de 1 165 salariés en 2013), hors les cas de départ avant 60 ans.

Si les perspectives de recrutement sont liées aux départs à la retraite, elles dépendent surtout fortement de la conjoncture économique.

Les caractéristiques des contrats de travail de la branche font apparaître qu'en 2013 (2) 97 % des salariés étaient sous contrat à durée indéterminée et 3 % sous contrat à durée déterminée. Les salariés sous contrat à durée déterminée représentaient 5,4 % des salariés en 2010 (données DADS).

En 2011, 10 contrats d'apprentissage ont été signés, 11 en 2012 ainsi qu'en 2013. S'agissant des contrats de professionnalisation, 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

En 2010, 11,4 % des salariés travaillaient à temps partiel (données DADS 2010). En 2013 (1), ces salariés représentaient 5 % des effectifs, hors contrats en alternance.

Les ouvriers et employés (1) représentaient 84 % des salariés en 2011, 80,5 % en 2012 et 80 % en 2013. Les effectifs comprenaient 10 % de techniciens et agents de maîtrise (1) en 2011, 10,3 % en 2012 et 11 % en 2013. Les cadres (2) représentaient 6 % des effectifs en 2011, 9,2 % en 2012 et 7 % en 2013.

Les compétences considérées comme essentielles pour la branche sont celles des métiers de la fabrication et en particulier le montage. Les métiers du bureau d'études, comme patronnier et agent des méthodes, représentent également des compétences clés pour les entreprises.

Les situations de pénibilité concernent la plupart des métiers de la production.

S'agissant des métiers dans lesquelles la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée, il apparaît que les activités de piqûre, finition et mise en boîte sont très majoritairement exercées par des femmes, alors que celles du montage, de la maintenance ou relatives à l'injection le sont par des hommes.

(1) Données issues des enquêtes réalisées par la FFC en 2011 sur un échantillon de 1 089 salariés, en 2012 sur un échantillon de 1 666 salariés et en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

(2) Données issues d'une enquête réalisée par la FFC en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

Tranches d'âge prioritaires

Article 2.2

En vigueur étendu

Compte tenu du diagnostic, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée. S'agissant des salariés âgés, la priorité est le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Titre III Engagements

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 3.1

En vigueur étendu

Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI

Article 3.1.1

En vigueur étendu

Sur la période 2011-2013, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient en moyenne 6,7 % des salariés des entreprises de la branche.

Dans un contexte mondial difficile et de mutation, l'objectif est d'augmenter progressivement le taux de recrutement des salariés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche. L'objectif est que 25 % des embauches réalisées par les entreprises de la branche, sur la durée de l'accord, soient celles de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée.

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés

Article 3.1.2

En vigueur étendu

Afin de redynamiser le recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer leurs talents, les parties signataires s'engagent à poursuivre la valorisation des métiers et des entreprises de la branche auprès des jeunes. Un partenariat avec le monde de l'éducation a en effet été noué par la signature d'une convention de coopération avec le ministère de l'Education nationale. Dans ce cadre, la fédération française de la chaussure participe et organise des actions de promotion des métiers de la branche. Ainsi, elle participe notamment à des salons des métiers et organise une rencontre annuelle entre élèves de BTS et professionnels.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au développement de leur taux d'emploi. Ainsi, il est mis en place un parcours d'accueil, avec la désignation d'un référent, à l'entrée dans l'entreprise, ainsi qu'un entretien de suivi.

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, désignation d'un référent et description de ses fonctions

Pour que les jeunes embauchés bénéficient des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise, un parcours d'accueil est organisé.

Ainsi, l'employeur présente l'activité de l'entreprise et son environnement, ses différents métiers, et les procédures internes (hygiène, sécurité...). Une visite comprenant la présentation des équipes, et notamment celle avec laquelle le nouvel embauché va travailler, est organisée dans les deux premières semaines de son arrivée.

Un salarié « référent », présenté au jeune dès son arrivée, l'accompagne dès les premiers jours.

Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé d'accueillir et d'aider à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il a notamment pour mission de présenter au jeune le poste de travail et ses collègues et de répondre à ses questions. Compte tenu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, parmi les personnes facilement accessibles par le jeune en termes de poste (même service ou équipe), sans considération du lien hiérarchique, si l'organisation le permet.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacrera à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, il sera élaboré et proposé par la branche, à titre indicatif, un modèle de document présentant le rôle et les missions du référent dans l'entreprise. Ce document, ou tout autre outil utile à l'accompagnement du jeune pour son intégration dans l'entreprise, sera remis au référent.

Mise en place d'un entretien de suivi

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate et de faire un point d'étape sur son intégration, un entretien de suivi est organisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. Cet entretien porte en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise, selon les fonctions confiées au jeune et l'organisation de l'entreprise.

Toutefois, afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la branche proposera un guide relatif à la préparation et à la conduite de cet entretien.

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Article 3.1.3

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des jeunes et leur adaptation aux emplois sont déterminantes pour leur insertion professionnelle. Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

Le petit nombre d'apprentis (10 apprentis en 2011 et 11 apprentis en 2012 et 2013) s'explique par le fait que le CAP chaussures n'est plus enseigné et qu'il ne reste que trois CFA dédiés aux métiers de la chaussure, au sens large. En ce qui concerne les contrats de professionnalisation (1), 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

Les salariés en alternance sont formés à des métiers spécifiques à l'industrie de la chaussure comme ceux du bureau d'études et de la fabrication, ou bien à des métiers qui ne sont pas spécifiques à nos activités, comme les métiers du commerce, de la logistique ou de la maintenance...

La branche considère que le recours à l'alternance représente une opportunité pour ses métiers dont le savoir-faire à acquérir, les gestes à accomplir représentent une part importante des compétences à maîtriser. C'est pourquoi les parties signataires incitent les entreprises à augmenter le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, en favorisant la communication autour de ces dispositifs. Pour développer la formation en alternance, il sera également communiqué sur les certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche.

Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise permettent aux jeunes qui sont autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes.

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage et que des engagements réciproques soient pris.

Ainsi, l'entreprise s'engage à accueillir le stagiaire et à lui donner les moyens de réussir sa mission, à désigner un responsable de stage dont la tâche sera de le guider et de le conseiller, à l'informer sur les règles de l'entreprise, à favoriser son intégration au sein de l'entreprise, à assurer un suivi et à évaluer la qualité du travail effectué. Une attestation de stage décrivant les missions effectuées sera rédigée.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et à être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et à faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires au bon déroulement du stage, avant, pendant et après le stage.

Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Pour accompagner leur arrivée et leur intégration dans l'entreprise, les jeunes en alternance et les stagiaires dans l'entreprise bénéficient d'un parcours d'accueil, tel qu'il est prévu pour les nouveaux embauchés par le présent accord.

Toutefois, le rôle du référent sera assuré par :

- un maître de stage pour les stagiaires ;
- un tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- un maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

A leur arrivée dans l'entreprise, il sera remis aux jeunes en alternance et stagiaires une documentation présentant les métiers de la chaussure.

Un document présentant le parcours d'intégration de l'alternant élaboré par la branche, sera proposé, à titre indicatif, aux entreprises.

Les signataires précisent que les outils mentionnés à l'article 3.1.2 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants.

(1) Rapports d'activité du Forthac et d'OPCALIA TMC.

Mobilisation d'outils existant dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants

Article 3.1.4

En vigueur étendu

L'entreprise informera les jeunes sur les aides au logement mises en place par Action logement, pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer, ainsi que sur les modes de garde d'enfants existant dans la commune où est située l'entreprise.

Modalités d'accès à la formation

Article 3.1.5

En vigueur étendu

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera apportée aux salariés les moins qualifiés.

Par ailleurs, afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, et compte tenu du faible nombre d'écoles qui préparent aux métiers de la chaussure et de leur répartition géographique, les entreprises sont amenées à recruter des demandeurs d'emploi qu'elles forment par la suite en interne ou par le biais d'un organisme de formation. C'est dans ces conditions que la CPNEFP de la branche a décidé de rendre éligible à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) l'ensemble des métiers de la fabrication, notamment coupe, piqûre et montage.

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 3.2

En vigueur étendu

Objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Sur la période 2011-2013, les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient en moyenne 25,7 % des salariés des entreprises de la branche.

Les parties signataires se fixent les objectifs suivants :

- que la part de salariés âgés de plus de 55 ans atteigne 28 % ;
- que 5 % des salariés embauchés soient âgés de 55 ans et plus.

L'atteinte des objectifs chiffrés est fixée pour l'ensemble de la branche et pour la durée du présent accord. Toutefois, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Article 3.2.2

En vigueur étendu

Soucieuses de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité, pour maintenir les salariés âgés dans l'emploi et limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle, les parties signataires ont conclu un accord le 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité. Elles considèrent en effet que l'amélioration des conditions de travail, facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises, est la première condition de la prévention de la pénibilité du travail. Le 13 septembre 2013, la fédération française de la chaussure a signé avec la CNAMTS une convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la filière cuir et notamment à celles de la chaussure. Parmi les objectifs de cette convention figure la prévention des risques de survenance de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

La répétitivité d'un même geste étant la cause principale des affections périarticulaires, les entreprises veilleront à diversifier l'activité des salariés en leur confiant des travaux différents, dans la mesure des possibilités et des impératifs de production de l'entreprise. L'exécution des différents travaux sera répartie sur une période de deux semaines consécutives.

Lorsqu'un temps d'adaptation à l'exécution d'une nouvelle tâche est nécessaire, le montant du salaire versé au salarié sera calculé sur la moyenne des 3 derniers mois, hors éléments exceptionnels de rémunération. Il sera maintenu pendant une durée raisonnable à déterminer avec l'employeur, en tenant compte des nouveaux gestes à acquérir. Les modalités sont préalablement formalisées par écrit.

Les partenaires sociaux incitent également les salariés à diversifier leurs activités, dans la mesure des possibilités des entreprises.

Si cela s'avère nécessaire, les salariés bénéficieront d'une formation leur permettant d'exécuter des travaux différents.

Dans le cadre de cette mesure, le DIF pourra être mobilisé, en accord avec l'employeur, et, à compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF), selon les conditions et modalités prévues par ce dispositif.

Objectif chiffré : 35 % des salariés accompliront au moins deux tâches différentes.

Indicateur : part des salariés accomplissant au moins deux tâches différentes.

Adaptation et aménagement du poste de travail

Etant donné l'importance de la prévention pour préserver la santé des salariés, notamment l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), première cause des maladies professionnelles dans la branche, il est essentiel d'en intégrer les impératifs en amont.

Ainsi, lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en termes de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Objectif chiffré : 100 % des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié de cette mesure parmi les postes de travail exposés à un

facteur de pénibilité et concernés par l'acquisition ou le renouvellement d'un matériel, la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail.

Indicateur : part des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié d'une amélioration.

Article 3.2.3

En vigueur étendu

Actions pertinentes dans les domaines suivants :

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de développer l'appétence des salariés à se former, de les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et de permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré par le comité paritaire national de l'emploi et la formation professionnelle sera diffusé aux entreprises couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : diffusion du passeport formation à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et afin de préparer, et ainsi de faciliter, la transition entre activité et retraite, une documentation relative aux dispositions nouvelles en matière de retraite et de cumul emploi-retraite sera réalisée et diffusée aux entreprises, à destination de leurs salariés.

Objectif chiffré : diffusion de cette documentation à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu la documentation d'information sur les dispositions nouvelles en matière de retraite.

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles suppose la mise en œuvre de parcours professionnels.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Cet entretien permet, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié de ses droits existants en matière de formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs les mieux adaptés.

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans et donne lieu à une formalisation écrite allégée, dont un modèle sera proposé par la fédération française de la chaussure. La formalisation de cet entretien peut être mentionnée par le salarié dans une annexe à son passeport formation.

Un guide relatif à l'entretien professionnel sera mis à la disposition des entreprises sur le site de la fédération française de la chaussure. Les entreprises seront informées par e-mail de la mise à disposition de ce guide téléchargeable.

Objectif chiffré : accès au modèle de formalisation écrite allégée de l'entretien professionnel et à l'outil d'aide à la conduite de cet entretien par 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant eu accès au modèle de formalisation écrite allégée et à l'outil d'aide à la conduite de l'entretien professionnel.

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des salariés âgés et des référents

Article 3.2.4

En vigueur étendu

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux salariés les moins qualifiés. Ils bénéficieront, comme les jeunes, du parcours d'accueil.

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 3.3

En vigueur étendu

Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Article 3.3.1

En vigueur étendu

La transmission des savoirs et des compétences était traditionnellement pratiquée dans les métiers de main-d'œuvre. Elle retrouve toute sa place, face au manque de formations spécifiques aux métiers de la fabrication de la chaussure. Elle permet aux entreprises de pérenniser et de développer leur activité, en capitalisant et démultipliant les compétences détenues par leurs salariés. De nombreuses tâches relevant en outre des savoir-faire d'une entreprise.

La transmission, en direction des jeunes, des savoirs et compétences les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche est celle des « compétences clés » identifiées par chaque entreprise, selon ses spécificités de fabrication et de produits.

Pour aider les entreprises à identifier ces compétences clés, l'outil « Action compétences » mis en place par Opcalia pourra être utilisé. Pour assurer la transmission des savoir-faire, le cursus labellisé « Savoir-faire » a été développé par Opcalia TMC.

Pour assurer une bonne diffusion de ces outils auprès des entreprises, la fédération française de la chaussure mettra à disposition des entreprises sur son site Internet les documents d'information relatifs à ces dispositifs. Par ailleurs, pour leur mise en œuvre notamment, les conseillers Opcalia TMC ont pour mission d'informer et de conseiller les entreprises.

Objectif : diffusion des documents d'information relatifs à « Action compétences » et au cursus labellisé « Savoir-faire » à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant accès à ces documents.

Modalités de la transmission des savoirs et des compétences

Article 3.3.2

En vigueur étendu

La transmission des savoirs et des compétences permet également de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations, de faciliter les coopérations intergénérationnelles. Elle favorise le partage et la transmission des compétences, ainsi que l'assimilation de la culture d'entreprise.

Pour transmettre leurs compétences clés, les entreprises mettront en place des « binômes » de transmission de compétences entre salariés expérimentés et jeunes. Ce type de dispositif permet en effet le maintien et le transfert au sein de l'entreprise des compétences clés, lesquelles ne sont généralement pas formalisées. Pour constituer ces binômes, et selon les compétences clés à transmettre, il sera tenu compte de l'âge et du nombre de salariés les détenant et amenés à quitter l'entreprise dans un avenir proche, de la légitimité professionnelle de ces salariés et de leur souhait de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles. Le binôme ainsi constitué sera maintenu le temps nécessaire à la transmission du savoir et de la compétence.

Pendant le temps nécessaire à la transmission du savoir et de la compétence, le montant du salaire versé au salarié, calculé sur la moyenne des 3 derniers mois hors éléments exceptionnels de rémunération, sera maintenu. Pour la répartition de la charge de travail, il sera tenu compte du temps passé par le binôme à la transmission du savoir et de la compétence.

Afin d'aider les salariés à la transmission de leur savoir et compétence, ils seront formés dans le cadre du cursus labellisé « Savoir-faire » pour apprendre à formaliser leur savoir-faire et à le transmettre, sauf s'ils ont déjà suivi cette formation et assuré une telle transmission au cours des 3 dernières années.

Par ailleurs, pour développer la coopération intergénérationnelle, les entreprises veilleront à diversifier les âges des salariés au sein des équipes, ateliers ou services, dans la mesure des possibilités des entreprises (contraintes de fabrication, d'organisation...). Ainsi, salariés expérimentés et jeunes pourront plus facilement échanger, ce qui permettra le partage des connaissances et favorisera la transmission de la culture d'entreprise.

Objectifs chiffrés : mettre en place ces binômes pour chaque compétence clé, dès qu'elle est détenue par moins de 3 salariés dans l'entreprise, et en particulier lorsqu'elle est détenue par des salariés âgés proches de la retraite. Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à constituer des binômes entre salariés jeunes et salariés âgés.

En outre, les entreprises veilleront à diversifier, selon les compétences et dans la mesure du possible, les âges au sein des équipes, ateliers ou services, dès lors que ces équipes, ateliers ou services comprennent au moins 3 salariés.

Indicateurs : part des binômes constitués pour les compétences clés, détenues par moins de 3 salariés, à transmettre. Part des équipes, ateliers ou services dont l'âge est diversifié.

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Article 3.4

En vigueur étendu

Pour accompagner les entreprises dans la gestion active des âges, Opcalia propose et prend en charge le diagnostic « Stratégie compétences ». Ce dispositif leur permet d'effectuer un diagnostic approfondi et global de leurs besoins en compétences (formation, recrutement...). Il est réalisé à partir d'un état des lieux des atouts et axes de développement de l'entreprise, qui lui permet de mettre en place un plan d'actions comprenant notamment la gestion des ressources humaines.

En outre, afin de favoriser la mise en place dans les entreprises de démarches de gestion des emplois et des compétences, Opcalia propose l'application « Action compétences », qui met à disposition des entreprises les bases de données métiers de Pôle emploi et des observatoires des métiers des branches afin de leur permettre de créer des outils opérationnels de gestion des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un appui-conseil dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges. Cet accompagnement les aidera à réaliser un diagnostic des ressources humaines de l'entreprise. Pour bénéficier de ce dispositif, les entreprises s'adressent à la Direccte de leur région.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir ces dispositifs auprès des entreprises.

Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Article 3.5

En vigueur étendu

Pour la mise en œuvre des objectifs du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'engagent à respecter les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les engagements pris dans le cadre de l'accord ou du plan d'action mentionné aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

S'agissant de l'embauche, une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'entreprise veillera à ce que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues. Les entreprises sensibiliseront les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la formation, les entreprises veilleront à l'équilibre d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. Ainsi, selon l'activité et les besoins de l'entreprise et des salariés, si un déséquilibre est constaté, il sera proposé en priorité une action de formation aux femmes ou aux hommes qui n'ont suivi aucune action de formation les dernières années.

En matière de déroulement de carrière, les femmes et les hommes doivent, à compétences égales, être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution. Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminatoires. Les entreprises veilleront à l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, pour une représentation la plus équilibrée possible des femmes et des hommes à ces postes.

Titre IV Suivi et évaluation

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des engagements

Article 4.1

En vigueur étendu

Les engagements seront mis en œuvre selon le calendrier suivant :

- guide relatif au rôle et mission du référent (art. 3.1.2) : second semestre 2014 ;
- guide relatif à la préparation et la conduite de l'entretien de suivi (art. 3.1.2) : second semestre 2014 ;
- action de communication sur les CQP par la branche : une fois par an ;
- document relatif au parcours d'intégration des alternants (art. 3.1.3) : premier semestre 2015 ;
- passeport formation (art. 3.2.3) : second semestre 2014 ;
- guide sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (art. 3.2.3) : second semestre 2015 ;
- guide relatif à l'entretien professionnel (art. 3.2.3) : second semestre 2015 ;
- mise en ligne sur le site de la fédération française de la chaussure des documents d'information relatif à l'outil « Action compétences » et au cursus labellisé « Savoir-faire » (art. 3.3.1) : second semestre 2014 ;
- mise en ligne sur le site de la fédération française de la chaussure du document d'information relatif à l'outil « Stratégie compétences » (art. 3.4) : second semestre 2014.

Modalités de suivi et d'évaluation des engagements

Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre de la commission paritaire. A son échéance, un bilan complet sera réalisé.

Les indicateurs généraux de suivi permettant l'évaluation annuelle des engagements sont :

- part des salariés de moins de 30 ans dans les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- part des salariés de 55 ans et plus dans les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- part des salariés de moins de 30 ans et des salariés de 55 ans et plus dans l'ensemble des effectifs ;
- nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation conclus.

Les indicateurs spécifiques aux engagements pris sont indiqués dans les dispositions relatives à ces engagements.

Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

Article 4.3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une communication de la fédération française de la chaussure auprès des entreprises couvertes par ses dispositions, il sera mis en ligne sur son site.

Dans les entreprises couvertes par le présent accord, il devra faire l'objet d'un affichage.

Titre V Autres dispositions

Durée

Article 5.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Article 5.2

En vigueur étendu

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, il 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.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 13 octobre 2015 relatif à l'adhésion de l'UPODEF et de la CSNPO à la convention

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; UPODEF ; CSNPO.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FCMTE CFTC ; FNP FO ; THC CGT.

En vigueur étendu

Les podos-orthésistes ont pour activité principale la conception et la réalisation des chaussures orthopédiques sur mesure. En effet, destinée à un patient dont l'un ou l'autre des deux pieds ne peuvent être chaussés par des chaussures de séries, la chaussure orthopédique est fabriquée selon les prescriptions médicales édictées en fonction des besoins de chaque personne.

La fabrication de ces chaussures doit être réalisée avec des matériaux non traumatisants. Les prescriptions du cahier des charges de la sécurité sociale ne font état de l'emploi d'aucune pièce métallique. Les éléments de renfort sont soit en cuir ou en peausserie soit en matériaux de synthèse. Les cambrions sont le plus souvent en cuir, ou bien en matière plastique ou en matériaux composites.

Dans le cadre de la fabrication des chaussures orthopédiques, ou à titre accessoire, les podos-orthésistes conçoivent et réalisent des orthèses plantaires, en matériaux naturels ou synthétiques.

Ils peuvent également, à titre très accessoire, être appelés à réaliser des appareils spéciaux. Il s'agit d'appareils sur moulage réalisés en matériaux naturels ou non traumatisants et laissant la respiration du pied se faire normalement.

L'activité principale des podos-orthésistes étant la fabrication de chaussures orthopédiques, ils désirent naturellement que la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants leur soit applicable.

Adhésions

Article 1er

En vigueur étendu

L'union des podos-orthésistes de France (UPODEF) et la chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO), organisations syndicales d'employeurs, représentant les podos-orthésistes qui ont pour activité principale la fabrication sur mesure de chaussures orthopédiques, adhèrent à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (idcc 1580).

Le champ d'application défini à l'article 1.1 de ladite convention est modifié en conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

L'adhésion de l'union des podos-orthésistes de France (UPODEF) et de la chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO) à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants leur confère les mêmes droits et obligations que les parties signataires de ladite convention.

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Publicité et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. (1)

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.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Signataires	
Organisations patronales	FFC CSNB CSNPO UPODEF
Organisations de salariés	FNP FO SNCP CFE-CGC CMTE CFTC cuir

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants ont engagé une négociation paritaire portant sur la révision des classifications professionnelles des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le présent accord a pour objet de mettre en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Titre Ier Principes généraux de la classification

Chapitre Ier Principes généraux

En vigueur étendu

Le nouveau dispositif de la classification professionnelle des salariés est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Pour les cadres, le dispositif est adapté à leur cas spécifique.

Niveaux de compétence

Article 1.1

En vigueur étendu

La grille de classification des emplois comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 3 : ouvriers et employés ;
- niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise ;
- positions 1 à 4 : cadres.

Les niveaux ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de niveaux de compétences identiques.

Echelons

Article 1.2

En vigueur étendu

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe. La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les niveaux 2 à 5 comportent 3 échelons par niveau, les niveaux 1 et 6 ne comportent que deux échelons, les échelons 1 et 2.

Pour les cadres, la première position comporte deux échelons, les échelons 1 et 2. Les deuxième, troisième et quatrième positions ne comportent pas d'échelon.

L'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi.

L'échelon 2 correspond à une tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue complète et autonome de l'emploi, à la mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie.

Critères classants (non-cadres)

Article 1.3

En vigueur étendu

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 sous forme de degrés.

Les 7 critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques.
2. Connaissances pratiques.
3. Technicité/complexité.
4. Compétences normatives.
5. Autonomie/initiative.
6. Suivi du travail.
7. Complexité de transmission des savoirs et des relations.

A ces critères classants peut s'ajouter l'un ou l'autre des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- animation permanente ; ou
- encadrement permanent, ce critère intégrant l'animation.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un degré de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 6 (voir annexe I).

La grille complète des critères classants, est reproduite en annexe I du présent accord.

Définitions (cadres)

Article 1.4

En vigueur étendu

Le positionnement des emplois cadres se fait conformément aux définitions génériques reprises en annexe du présent accord (voir annexe II).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est rattaché à la position la plus appropriée par comparaison aux définitions données pour chacune.

Chapitre II Mise en place des classifications dans les entreprises

Délai de mise en place dans les entreprises

Article 2.1

En vigueur étendu

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, le 1er juillet 2018, constitue une période transitoire permettant aux entreprises de classer les emplois du personnel ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres d'après la nouvelle classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Procédure de mise en place dans les entreprises

Article 2.2

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du CHSCT, une commission technique de mise en place, où les représentants du personnel seront présents avec voix consultative, sera organisée dans les entreprises dotées de représentants du personnel pour définir le calendrier, les modalités de mise en œuvre, et d'information de la nouvelle classification.

Information des salariés

Article 2.3

En vigueur étendu

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation sous forme de recours. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de l'information de sa classification. Dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Conséquences du nouveau classement

Article 2.4

En vigueur étendu

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée au salarié n'entraînera aucune remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de la mise en application de la nouvelle classification.

Dispositions diverses

Article 2.5

En vigueur étendu

La mise en œuvre du nouveau système de classification exige que chaque entreprise établisse des définitions des emplois, préalablement à leur classification.

Les *signataires* (1) du présent accord prévoient que pendant le délai laissé aux entreprises pour préparer la mise en place du nouveau dispositif, et notamment réaliser les définitions de leurs emplois, des sessions de formation/ information sur le nouveau système de classification seront organisées. Les signataires du présent accord feront une démarche particulière en ce sens auprès d'OPCALIA TMC. Les sessions prises en charge par OPCALIA TMC seront ouvertes aux représentants du personnel.

(1) Le terme « signataires » est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. Soc. 29 mai 2001, Cégélec).

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Titre II Rémunérations minimales conventionnelles

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il sera institué des rémunérations minimales correspondant à la nouvelle classification professionnelle.

Titre III Dispositions finales

Champ d'application

Article 3.1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (idcc 1580) défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Entrée en vigueur

Article 3.2

En vigueur étendu

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1er juillet 2018, date à laquelle le présent accord s'appliquera de plein droit.

Entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Dispositions antérieures à l'entrée en vigueur

Article 3.3

En vigueur étendu

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective de l'industrie de la chaussure, telles qu'elles résultent des accords et protocoles d'accords antérieurs au présent accord.

Avant la date de prise d'effet définie à l'article 4.2 les dispositions relatives aux classifications antérieures au présent accord restent en vigueur.

Commission nationale d'interprétation

Article 3.4

En vigueur étendu

Une commission nationale d'interprétation sera créée dans la branche. Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des signataires du présent accord.

Durée

Article 3.5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 3.6

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. (1)

A l'issue d'un délai de quinze jours, il 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Grille à critères classants non-cadres

Critères	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4	Degré 5	Degré 6
Connaissances théoriques	Savoirs de base/Brevet des collèges/expérience équivalente.	CAP/BEP/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	BAC/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 2/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 3/licence pro/expérience équivalente.
Connaissances pratiques	Prise en charge de travaux simples par la réalisation de tâches.	Capacité à identifier et à réaliser une ou plusieurs étapes d'un processus dans le respect de procédures.	Capacité à réaliser des missions combinant un ou plusieurs processus et règles professionnelles.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs délimités/cadrés (mise en œuvre).	Capacité à adapter, élaborer et mettre en œuvre en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges (coordination, organisation).	Capacité à proposer et concevoir des solutions en partant d'objectifs génériques.
Technicité/complexité	Travaux simples et répétitifs.	Travaux successifs encadrés par des instructions ou des modes opératoires précis.	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques et la prise en compte d'aléas liés à l'environnement de l'emploi.	Mission nécessitant la prise en compte de situations variées et de contraintes de l'environnement et le recours à des techniques connexes.	Prise en compte de la diversité des situations, des organisations et des procédures pour identifier des solutions et orienter les décisions.	Mise en œuvre d'activités complexes nécessitant d'intégrer des enjeux variés et contradictoires et obligeant à des compromis en partant d'objectifs opérationnels.
Connaissances normatives	Connaissance et respect des consignes collectives et générales de l'entreprise.	Connaissance et respect de consignes spécifiques/applicables dans l'emploi.	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer nécessitant une pro activité pour le respect des normes.	Contrôle direct ou indirect de la bonne application des consignes / normes par les autres.	Responsabilité de l'application des consignes dans le secteur d'activité.	Evaluation et proposition d'optimisation des règles applicables dans le secteur d'activité.
Autonomie/initiative	Initiatives élémentaires simples. Aucune initiative technique requise dans l'exercice de l'emploi.	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives utiles au maintien du déroulement de son activité dans les standards prévus.	Le titulaire de l'emploi sélectionne ou peut adapter les modes opératoires selon des modalités connues.	Le titulaire de l'emploi adapte ou détermine les modes opératoires en partant d'informations diverses et d'objectifs délimités/cadrés.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/marge d'initiative de méthodes pour la réalisation de sa mission en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/marge d'initiative de décision pour l'organisation et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre des objectifs à moyen.
Suivi du travail	Le suivi du travail porte sur les tâches réalisées.	Le suivi du travail porte sur le travail produit. Il peut être régulier.	Le suivi de la tenue de l'emploi tient aux choix et ajustements réalisés pour le maintien des standards prévus. Il peut être organisé de façon occasionnelle.	Le suivi porte sur les approches et méthodes mises en œuvre.	Le suivi porte sur l'appréciation et l'optimisation des méthodes et moyens techniques pour atteindre les résultats limités dans le temps.	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen terme (mensuel, trimestriel ...).
Complexité de transmission des savoirs et relations	Transfert applicatif. Relations ponctuelles.	Transfert explicatif (explication d'une consigne ou procédure). Relations régulières.	Transfert démonstratif (raisonnement logique tenant compte des situations). Relations régulières et fonctionnelles.	Transfert de méthode. Partenariat ponctuel.	Recherche d'informations et évaluation. Relations impliquant un partenariat régulier.	Relations incluant un partenariat interne/externe avec des enjeux définis.
Animation permanente uniquement			Coordination d'une unité (couvrant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Animation et coordination d'une zone d'activité, ou secteur (couvrant plusieurs processus).	Animation et coordination d'une équipe ou d'un service avec participation à la conduite de projets et/ou réunion transverses et/ou pluridisciplinaires.	Conduite de projets et/ou réunions transverses et/ou pluridisciplinaires.

Animation et encadrement permanent				Encadrement d'une unité (couvrant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Encadrement d'une zone d'activité/secteur (couvrant plusieurs processus).	Encadrement d'une zone d'activité/secteur en interaction permanente et fonctionnelle avec des projets ou opérations transverses et/ou pluridisciplinaires.
------------------------------------	--	--	--	--	---	--

Chaque emploi est positionné sur un degré de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6.

Les degrés correspondent à des points : degré 1 égal un point, degré 2 égal deux points, degré 3 égal trois points, degré 4 égal quatre points, degré 5 égal cinq points, degré 6 égal six points, degré 7 égal sept points.

Le total des points permet d'obtenir le niveau de l'emploi par le calcul de la moyenne arithmétique selon les modalités suivantes :

- en cas d'application des 7 critères de base sans les critères d'animation ou d'encadrement : addition des degrés obtenus et division du total par 7 ;
- en cas d'application du critère animation permanente en plus des critères de base : addition des degrés obtenus et division du total par 7, 5 ;
- en cas d'application du critère encadrement permanent en plus des critères de base : addition des degrés obtenus et division du total par 7.

Dans tous les cas, le niveau supérieur d'un emploi est acquis dès passage de la décimale 0,6 du niveau inférieur.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Définitions des positions cadres

1. Architecture

La classification comporte 4 niveaux pour le positionnement des emplois d'ingénieurs et cadres.

La première position pouvant désigner deux profils de formation et d'expérience distincts, deux échelons sont possibles pour positionner les collaborateurs. La notion d'échelon est ainsi réservée à la première position.

Echelon 1 : jeunes diplômés ou équivalents.

Echelon 2 : agent de maîtrise ou technicien avec une expérience issue de l'entreprise.

En cas d'embauche de nouveaux salariés dans l'entreprise, bénéficiant d'une expérience professionnelle préalable, l'employeur déterminera appréciera l'échelon le plus adapté en fonction de la nature et durée de cette expérience.

Première position : accueil des cadres débutants et gestion des cadres opérationnels (recours à 2 échelons dans la position) avec possibilité d'un premier niveau d'animation ou d'encadrement.

Deuxième position : cadres confirmés avec possibilité d'animation ou d'encadrement.

Troisième position : direction de département ou expertise couvrant une dimension élargie et des solutions globales d'entreprise.

Quatrième position : cadres dirigeants.

2. Définitions des positions

Première position cadre :

Le cadre exerce ici sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit, des connaissances techniques de son métier et, s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Mise en œuvre des connaissances acquises par une formation initiale (1er échelon) et/ou les connaissances acquises confirmées par l'expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour une spécialité (2e échelon).

Autonomie limitée à la fonction.

Relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes, et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Deuxième position cadre :

Le cadre exerce ici sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise.

Autonomie limitée au champ de l'activité, missions et/ou projets dédiés, pour lesquels il peut y avoir prise en charge d'une équipe et supervision d'une activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Action dans le cadre de directives. Le titulaire est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances, mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes. Le titulaire favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Troisième position cadre :

A partir de cette position, les missions portent sur une dimension élargie. Assurant généralement la supervision d'un département, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales.

Le périmètre de l'action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

L'autonomie porte sur l'ensemble du domaine d'activité.

Dans un rôle de manager, le titulaire doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Quatrième position cadre :

Fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. A cette position le cadre participe à la définition et la réalisation des objectifs d'une grande direction ou de l'entreprise.

L'approche dans le domaine de la communication est plus collective comprenant le développement et la mise en œuvre de relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs et la nécessité de convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Le titulaire peut engager l'entreprise par délégation.

Il manage et anime des équipes hiérarchiques de différentes spécialités. Suivi et développement des compétences des collaborateurs. Contribution au dialogue social dans l'entreprise.

Accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FNP FO ; CFE-CGC Agro ; CMTE cuir CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes. Une telle politique est gage de performance pour les entreprises. C'est également un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale.

Le présent accord, qui impulse une nouvelle dynamique, définit les orientations pour assurer l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes et pour remédier aux inégalités qui pourraient être constatées dans la branche.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. En outre, les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine. Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Champ d'application et portée de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (idcc 1580).

Le présent accord ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours (art. R. 2242-2 du code du travail).

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Sensibilisation et communication

Article 2

En vigueur non étendu

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche, les partenaires privilégiés de cette dernière et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

La branche organise à destination des employeurs des actions de diffusion des évolutions législatives par tous moyens que la fédération jugera utile.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité.

Enfin, les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Recrutement

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La branche s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi. Il n'y a aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale et le libellé des offres est approprié.

En outre, les critères de sélection retenus lors du recrutement (à tous les niveaux hiérarchiques) doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations écrites ou orales ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé. L'employeur ne doit prendre en considération ni le sexe, ni l'état de grossesse d'une femme, ni les charges de famille du candidat pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. D'ailleurs, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

La profession reste attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population de la chaussure tout en veillant à la mixité des emplois. Si un déséquilibre est constaté, les entreprises en rechercheront les raisons, les analyseront et étudieront les objectifs à fixer et les mesures à prendre pour corriger la situation.

Formation professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

La profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes. En outre, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un(e) salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail peuvent être proposées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

Dans les formations et ou réunions managériales, les entreprises veilleront à sensibiliser sur la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques et de sensibiliser les responsables de services à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise. Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe périodiquement.

Promotion professionnelle et déroulement de carrière

Article 5

En vigueur non étendu

Comme pour le recrutement, les entreprises examineront si les emplois proposés ne comportent pas des critères de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront dans la mesure du possible à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent à aucune discrimination sexuée et que ces emplois ne véhiculent pas de stéréotypes (critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

L'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, doit conduire à une représentation la plus équilibrée possible des femmes et hommes auxdits postes. Les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Par le biais du recrutement et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité. Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation.

Enfin, les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À leur retour de congé de maternité, d'adoption et de congés parentaux, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire.

égalité salariale

Article 6

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les entreprises s'assurent également de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

En outre, les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération. Dans le cadre de l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail négocient également sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Pour réduire ces écarts de rémunération, les entreprises, à l'occasion de leur négociation annuelle sur les salaires, peuvent affecter un budget dédié au financement d'éventuelles mesures de rattrapage salarial. Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés. Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois. (1)

Conditions de travail et d'emploi

Article 7

En vigueur non étendu

Les entreprises veillent à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent également à l'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

S'agissant du temps partiel, les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Enfin, les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information). Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement tout en préservant le droit à la déconnexion.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 8

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle. Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. (1)

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est proposée entre l'employeur et le (la) salarié (e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps complet. Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau, les conditions de leur retour à l'emploi et leur éventuelle adaptation au poste de travail.

Les entreprises s'efforceront, tout en assurant les contraintes propres à leur organisation, de développer des aménagements d'horaires individuels et de chercher des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que si une crèche ou toute autre mode de garde des enfants est mis en place à l'intention des entreprises situées dans une zone géographique définie, les entreprises établies dans ce périmètre, et relevant de la branche pourront y adhérer.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, les représentants du personnel seront informés et consultés pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes notamment, eu égard aux contraintes physiques.

Institutions représentatives du personnel

Article 9

En vigueur non étendu

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir ces actions lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Tous les 3 ans, les partenaires sociaux, au niveau de la branche, se réuniront pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Avenant du 2 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FNP FO ; CFE-CGC AGRO ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux décident, dans la branche de la chaussure, de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à laquelle ils décident d'intégrer la commission de conciliation.

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition, ses règles de vote, de fonctionnement et de participation aux réunions. Il traite également de la transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI.

L'avenant modifie en conséquence les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (idcc 1580) pour la mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions légales permettant un dialogue social de qualité.

Mise en place de la CPPNI-C

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation incluant la conciliation se substitue en totalité aux commissions paritaires visées aux articles 1-7, 1-8, 1-9 et 2-5 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants. Les quatre articles susvisés sont supprimés et remplacés par un nouvel article 1-7 ainsi rédigé :

« Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1-7

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place. Elle inclut la conciliation. Cette commission est donc appelée : commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

1° Missions

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI-C exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise qui porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

2° Composition et vote

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée :

- d'un collège salarié, composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un collège employeur, composé d'un ou plusieurs représentants employeurs dans la limite de la parité.

Chaque collège dispose de 50 % des voix.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

3° Fonctionnement

La CPPNI-C se réunit autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

Un projet d'ordre du jour de chaque commission est proposé d'une réunion à l'autre.

La convocation, l'ordre du jour, les documents préparatoires et le compte rendu de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés par chaque organisation syndicale, dans un délai de 8 jours, et dans tous les cas avant la tenue de la réunion, pour les documents nécessitant une décision en séance.

Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales représentatives dans la branche, celles-ci disposant d'un délai de réflexion défini en séance afin de se prononcer sur une signature.

Les séances sont présidées par la partie patronale et le secrétariat de la CPPNI-C est assuré par la FFC.

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la convention, le différend est obligatoirement porté devant la CPPNI-C. La commission se réunit à la requête de la partie la plus diligente, dans un délai ne dépassant pas 8 jours ouvrables.

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations.

Ce délai est de 4 jours ouvrables.

Quand un différend surgit, la direction et la délégation salariée s'efforcent de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles portent le différend devant la CPPNI-C. La solution intervient dans un délai de 8 jours ouvrables.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'organisation syndicale intéressée. Le délai commence à courir à partir de la date de réception de ladite lettre recommandée.

4° Participation aux réunions

Pour les salariés de la branche participant aux réunions de la CPPNI-C, le temps passé en CPPNI-C est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer en accord avec lui de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant à la CPPNI-C, dans la limite de deux pour chacune des fédérations syndicales de salariés représentatives et pour un maximum de quatre réunions paritaires par année civile, bénéficient sur justificatifs du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Lorsque la CPPNI-C se réunit et statue exceptionnellement à titre de commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions seront pris en charge. »

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C

Article 2

En vigueur étendu

Un nouvel article 1-8 est créé. Il est ainsi rédigé :

« Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C

Article 1-8

Les entreprises soumises à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants doivent transmettre à la CPPNI-C leurs conventions et accords collectifs relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords par mail à l'adresse numérique :

cppni-c@chaussuredefrance.com ou par courrier à l'adresse de la fédération française de la chaussure : CPPNI-C - Fédération française de la chaussure, 51, rue de Miromesnil, 75008 Paris, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

La CPPNI-C accuse réception des conventions et accords transmis. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables. »

Entrée en vigueur et durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Avenant du 4 octobre 2018 relatif à la nouvelle classification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FNPF FO ; CFE-CGC Agro ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) afin de prendre en compte la nouvelle classification professionnelle issue de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle.

En effet, ce dernier accord met en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le nouveau dispositif de la classification professionnelle des salariés ne comporte plus de coefficients hiérarchiques. C'est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Pour les cadres, le dispositif est adapté à leur cas spécifique.

Les niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 3 : ouvriers et employés ;

- niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise ;

- positions 1 à 4 : cadres.

Le présent avenant a donc pour objet de remplacer, dans la convention collective, les dispositions qui se réfèrent à l'ancienne classification professionnelle par de nouvelles dispositions se référant à la nouvelle classification prévue par l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle. Les annexes de la convention collective portant sur l'ancienne classification professionnelle sont remplacées par les annexes I et II de l'accord du 2 mars 2016 précité.

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 3.5, 3.13, 3.15, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.11, 4.12, 4.13, 5.1, 5.3 et 5.6 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants sont remplacés par de nouveaux articles 3.5, 3.13, 3.15, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.11, 4.12, 4.13, 5.1, 5.3 et 5.6 figurant en annexe I du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les annexes I à III de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants sont remplacées par les annexes I et II de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580). Ces deux dernières annexes sont donc référencées annexes I et II de la convention collective précitée.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature. (1)

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Version antérieure	Version en vigueur au 4 octobre 2018
<p>Apprentissage, formation professionnelle Article 3-5</p> <p>Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1er, du code du travail.</p> <p>Les salariés ayant suivi un stage de formation professionnelle et ayant obtenu le diplôme de fin de stage seront classés en 4e catégorie - coefficient 155 - après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.</p>	<p>Apprentissage, formation professionnelle</p> <p>Article 3-5</p> <p>Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1er, du code du travail.</p> <p>Les salariés ayant obtenu une certification professionnelle seront classés niveau 2, échelon 1 au minimum après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.</p>
<p>(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.</p>	<p>(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.</p>
<p>Mutations temporaires</p> <p>Article 3-13</p> <p>Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre poste pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.</p> <p>Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.</p> <p>Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.</p>	<p>Mutations temporaires</p> <p>Article 3-13</p> <p>Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre emploi pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.</p> <p>Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.</p> <p>Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.</p>

Indemnisation de la maladie	Indemnisation de la maladie
<p align="center">Article 3-15 (1)</p>	<p align="center">Article 3-15 (1)</p>
<p>En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :</p>	<p>En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :</p>
<p align="center">1° Durée d'indemnisation</p>	<p align="center">1° Durée d'indemnisation</p>
<p>Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :</p>	<p>Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :</p>
<ul style="list-style-type: none"> - pour les ouvriers dont le coefficient est inférieur à 170 : - de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinuée de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ; - de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ; - pour les ouvriers dont le coefficient est égal ou supérieur à 170 : - de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinuée (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ; - de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; - de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - pour les ouvriers de niveaux 1 et 2 : - de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinuée de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ; - de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ; - pour les ouvriers de niveau 3 : - de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinuée (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ; - de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; - de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.
<p align="center">L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.</p>	<p align="center">L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.</p>
<p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.</p>	<p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.</p>
<p align="center">2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité</p>	<p align="center">2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité</p>
<p align="center">A) Principes</p>	<p align="center">A) Principes</p>
<p align="center">Les absences pour maladie sont indemnisées :</p>	<p align="center">Les absences pour maladie sont indemnisées :</p>
<ul style="list-style-type: none"> - sur la base du salaire réel ; - selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ; - sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée : <ul style="list-style-type: none"> - dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ; - lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ; - en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> - sur la base du salaire réel ; - selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ; - sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée : <ul style="list-style-type: none"> - dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ; - lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ; - en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale.
<p align="center">B) Calcul de l'indemnité</p>	<p align="center">B) Calcul de l'indemnité</p>
<p>L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).</p>	<p>L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).</p>
<p>Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte pro rata temporis des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.</p>	<p>Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte pro rata temporis des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.</p>
<p align="center">Il sera tenu compte :</p>	<p align="center">Il sera tenu compte :</p>
<ul style="list-style-type: none"> - des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ; - des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront : 	<ul style="list-style-type: none"> - des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ; - des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront :
<p>a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).</p>	<p>a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).</p>
<p align="center">b) des assurances accidents (2).</p>	<p align="center">b) des assurances accidents (2).</p>
<p>c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.</p>	<p>c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.</p>
<p>d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (2).</p>	<p>d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (2).</p>
<p>Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.</p>	<p>Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade. 	<ul style="list-style-type: none"> - du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).	(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).
(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).	(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).
<p style="text-align: center;">Champ d'application</p> <p style="text-align: center;">Article 4-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe n° 2.</p>	<p style="text-align: center;">Champ d'application</p> <p style="text-align: center;">Article 4-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe 1.</p>
<p style="text-align: center;">Engagement, confirmation de situation</p> <p style="text-align: center;">Article 4-3</p> <p>1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée et les conditions de la période d'essai ; - la fonction occupée et le ou les lieux où elle s'exercera ; - la position et le coefficient hiérarchique correspondant dans la fonction occupée ; <p>- les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la référence à la convention collective et à la présente annexe. <p>Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.</p> <p>2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.</p> <p>Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.</p> <p>Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.</p>	<p style="text-align: center;">Engagement, confirmation de situation</p> <p style="text-align: center;">Article 4-3</p> <p>1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée et les conditions de la période d'essai ; - l'emploi occupé et le ou les lieux où il s'exercera ; - le niveau et l'échelon correspondant dans l'emploi occupé ; <p>- les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la référence à la convention collective et à la présente annexe. <p>Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.</p> <p>2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.</p> <p>Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.</p> <p>Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouvel emploi qui lui est confié.</p>
<p style="text-align: center;">Période d'essai</p> <p style="text-align: center;">Article 4-4</p> <p>La durée de la période d'essai est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.</p> <p>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.</p> <p>Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; - 48 heures dans les autres cas. <p>Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.</p> <p>Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.</p>	<p style="text-align: center;">Période d'essai</p> <p style="text-align: center;">Article 4-4</p> <p>La durée de la période d'essai est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; - 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6. <p>Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; - 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6. <p>Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.</p> <p>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.</p> <p>Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; - 48 heures dans les autres cas. <p>Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.</p> <p>Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.</p>

Rupture du contrat, préavis	Rupture du contrat, préavis
Article 4-5	Article 4-5
La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.	La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.
Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.	Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.
1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :	1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :
<ul style="list-style-type: none"> - un mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 ; - deux mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170. 	<ul style="list-style-type: none"> - un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; - deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.
2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.	2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.
a) Avant deux ans d'ancienneté :	a) Avant deux ans d'ancienneté :
<ul style="list-style-type: none"> - un mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 ; - deux mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170. 	<ul style="list-style-type: none"> - un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ; - deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.
b) À partir de deux ans d'ancienneté :	b) À partir de deux ans d'ancienneté :
<ul style="list-style-type: none"> - deux mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ; - deux mois et demi pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200. 	<ul style="list-style-type: none"> - deux mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM dont le niveau est 4 ; - deux mois et demi pour les TAM dont les niveaux sont de 5 à 6.
3° En cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle-ci devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l'ETAM sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé et, s'il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de préavis prévue à l'alinéa précédent.	3° En cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle-ci devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l'ETAM sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé et, s'il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de préavis prévue à l'alinéa précédent.
4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s'absenter pendant un nombre d'heures maxima de :	4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s'absenter pendant un nombre d'heures maxima de :
Pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 :	Pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 :
<ul style="list-style-type: none"> - 40 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ; - 50 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement. 	<ul style="list-style-type: none"> - 40 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ; - 50 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.
Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.	Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.
Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170 :	Pour les TAM dont les niveaux sont 4 et 5 :
<ul style="list-style-type: none"> - 60 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ; - 80 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement. 	<ul style="list-style-type: none"> - 60 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ; - 80 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.
Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.	Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.
Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :	Pour les TAM dont le niveau est 6 :
<ul style="list-style-type: none"> - 50 heures par mois de préavis. 	<ul style="list-style-type: none"> - 50 heures par mois de préavis.
Le jour du licenciement s'entend de la date de rupture effective du contrat de travail.	Le jour du licenciement s'entend de la date de rupture effective du contrat de travail.
Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l'intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.	Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l'intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.
Les heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointments et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.	Les heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointments et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

<p style="text-align: center;">Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents</p> <p style="text-align: center;">Article 4-9 (1)</p> <p>Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l'événement dans les conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.</p> <p style="text-align: center;">CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient inférieur à 170 :</p> <p style="text-align: center;">Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inférieure à 5 ans : 1 mois ; - égale/ supérieure à 5 ans : 2 mois ; <p style="text-align: center;">CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient égal ou supérieur à 170 :</p> <p style="text-align: center;">Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inférieure à 5 ans : 2 mois ; - égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois ; <p style="text-align: center;">CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient égal ou supérieur à 200 :</p> <p style="text-align: center;">Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ; - égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ; - égale/ supérieure à 10 ans : 4 mois. <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.</p> <p style="text-align: center;">Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.</p> <p>Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.</p> <p>L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).</p>	<p style="text-align: center;">Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents</p> <p style="text-align: center;">Article 4-9 (1)</p> <p>Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l'événement dans les conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.</p> <p style="text-align: center;">CATÉGORIES D'EMPLOYÉS : niveaux de 1 à 3 :</p> <p style="text-align: center;">Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inférieure à 5 ans : 1 mois ; - égale/ supérieure à 5 ans : 2 mois ; <p style="text-align: center;">CATÉGORIES DE TAM : niveaux 4 et 5 :</p> <p style="text-align: center;">Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inférieure à 5 ans : 2 mois ; - égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois ; <p style="text-align: center;">CATÉGORIES DE TAM : niveau 6 :</p> <p style="text-align: center;">Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ; - égale/ supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ; - égale/ supérieure à 10 ans : 4 mois. <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.</p> <p style="text-align: center;">Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.</p> <p>Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.</p> <p>L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1er).</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Appointements</p> <p style="text-align: center;">Article 4-11</p> <p>1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>6. La classification et le coefficient hiérarchique correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.</p>	<p style="text-align: center;">Appointements</p> <p style="text-align: center;">Article 4-11</p> <p>1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.</p> <p>2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les niveaux et échelons définis dans la classification figurant dans l'annexe I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>6. L'emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.</p>
<p style="text-align: center;">Indemnité et congédiement</p> <p style="text-align: center;">Article 4-12 (1)</p> <p>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.</p> <p>Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>b) pour les catégories ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Le montant de l'indemnité est majoré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Indemnité et congédiement</p> <p style="text-align: center;">Article 4-12 (1)</p> <p>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.</p> <p>Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :</p> <p>a) pour les catégories employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 : 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.</p> <p>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.</p> <p>b) pour les catégories TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Le montant de l'indemnité est majoré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 25 % lorsque le TAM 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. <p>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.</p>
<p>(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2013-art. 1er).</p>	<p>(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2013-art. 1er).</p>

Départ ou mise à la mise à la retraite Article 4-13	Départ ou mise à la mise à la retraite Article 4-13
<p>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.</p> <p>Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.</p> <p>Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.</p> <p>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 :</p> <p>a) pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>b) pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Étant toutefois précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.</p> <p>Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.</p> <p>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 :</p> <p>a) pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>b) pour les TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Étant toutefois précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>
<p>Article 5-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 3.</p>	<p>Article 5-1</p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 2.</p>
<p>Engagement</p> <p>Article 5-3</p> <p>Tout engagement d'un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la référence à la présente annexe ; - la durée et les conditions de la période d'essai ; - la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ; - la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ; - la rémunération, ses modalités et notamment l'horaire exigé ; - les autres clauses particulières éventuelles. <p>Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l'intéressé.</p> <p>Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l'intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d'engagement.</p> <p>L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.</p>	<p>Engagement</p> <p>Article 5-3</p> <p>Tout engagement d'un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la référence à la présente annexe ; - la durée et les conditions de la période d'essai ; - l'emploi occupé et les lieux où il s'exercera ; - la position et l'échelon correspondant à l'emploi occupé ; - la rémunération, ses modalités et notamment l'horaire exigé ; - les autres clauses particulières éventuelles. <p>Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l'intéressé.</p> <p>Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l'intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d'engagement.</p> <p>L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.</p>

Remplacements Article 5-6	Remplacements Article 5-6
<p>Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.</p> <p>Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis.</p> <p>Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.</p> <p>Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.</p> <p>Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.</p>	<p>Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.</p> <p>Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse arguer de la clause des avantages acquis.</p> <p>Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.</p> <p>Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.</p> <p>Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.</p>

Avenant du 26 novembre 2018 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	CFE-CGC Agro ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

L'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580) a pour objet de mettre en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a pour finalité de compléter l'article 2.2 « Procédure de mise en place dans les entreprises ».

Modification de l'article 2.2 « Procédure de mise en place dans les entreprises »

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux complètent l'article 2.2 « Procédure de mise en place dans les entreprises » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580) en insérant « , où les représentants du personnel seront présents avec voix consultative, sera organisée » à cet article.

Ainsi, l'article 2.2 précité est remplacé par un nouvel article 2.2 ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du CHSCT, une commission technique de mise en place, où les représentants du personnel seront présents avec voix consultative, sera organisée dans les entreprises dotées de représentants du personnel pour définir le calendrier, les modalités de mise en œuvre, et d'information de la nouvelle classification. »

Entrée en vigueur et durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter de la date de sa signature.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

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, il 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.

Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FS CFDT ; THC CGT ; CFE-CGC Agro ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à ses textes d'application, la branche de la chaussure (IDCC 1580) a signé, le 19 décembre 2018, un accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences provisoirement appelé « Wellcom » sous réserve notamment :

- « de son agrément définitif au 1er avril 2019 ;
- du maintien d'une identité commune de branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et de branches participant au CSF mode luxe ;
- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et constructive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de

l'OPCO ainsi désigné ».

Le 23 janvier 2019, le ministère du travail a adressé aux partenaires sociaux de la branche chaussure un courrier leur recommandant de se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 21.

Le courrier du ministère du travail stipule que : « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne satisfait pas au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II [de l'article L. 6332-1-1 du code du travail]. En effet, le champ d'intervention ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de niveau général des qualifications ni ne recouvre des secteurs d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « afin de permettre un appui et une offre de services adaptés » à la branche de la chaussure et à ses adhérents, le ministère du travail a invité ladite branche à renégocier un nouvel accord.

La branche de la chaussure s'est rapprochée des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 21.

Elle décide donc, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, de signer un nouvel accord de désignation de son OPCO puisque notamment l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OPCO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chausants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, Journal officiel de la République française du 1er novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Choix de l'OPCO

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences de la branche, l'OPCO interindustriel OPCO 21.

Cette désignation a pour finalité d'une part :

- de satisfaire au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- d'apporter une offre de services adaptés à la branche de la chaussure et à ses adhérents.

D'autre part, cette désignation permettra à la branche de la chaussure d'être intégrée à la 11e SPP qui devrait regrouper la plupart des branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et des branches participant au CSF mode luxe, ce qui maintiendra une identité commune entre ces branches.

Durée, date d'application, révision et dénonciation

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être révisé sur demande avec proposition de texte. Toute demande de révision entraînera dans les 2 mois la tenue d'une réunion pour examen de la proposition de révision. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord sera réputée caduque à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de cette première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de 3 mois.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur ainsi qu'à la base nationale des accords collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en charge de l'OPCO.

Accord du 14 janvier 1997

Signataires	
Organisations patronales	Groupement régional de l'industrie de la chaussure des pays de Loire.
Organisations de salariés	C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; C.G.T.-F.O..

Salaires (Pays de la Loire, Deux-Sèvres) 2007

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 132-24, L. 132-28, L. 132-29 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 22 janvier 2007, réunissant le groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CFDT, la CFTC, la CGT et la CFE-CGC, il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2007.

Article 1er

A partir du 1er janvier 2007, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,2 %.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,09 Euros ou à 1,21 Euros, selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

A partir du 1er juillet 2007, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 0,8 %.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,10 Euros ou à 1,22 Euros, selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 3

La prime annuelle pour l'année 2007 reste fixée à 770 Euros. Elle devra être versée par moitié au départ en congés (1/2) et en fin d'année (1/2) selon les modalités fixées par l'avenant n° 37 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, signé le 19 avril 1978, et par l'accord régional du 27 juin 1980, complété par son avenant du 19 janvier 1989.

Article 4

Au cas où, au cours de l'année 2007, l'indice des prix INSEE dépasserait 102,01, pour un indice 100 au 31 décembre 2006, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 6

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2007. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accord collectifs, 39-43, quai André-Citröen, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Cholet, le 22 janvier 2007.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 19 avril 2007, art. 1er).

Pays de la Loire - Accord du 22 janvier 2002 relatif aux salaires des ouvriers - employés

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement régional de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT-FO.

Salaires pour 2002

SALAIRES Ouvriers - Employés (Pays de la Loire)

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 132-24, L. 132-28 et L. 132-29 du code du travail ;

A l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 22 janvier 2002, réunissant le groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CFDT, la CFTC, la CGT et FO ;

il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2002 :

Article 1er

A partir du 1er janvier 2002, les salaires réels des ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 seront majorés de 1,5 % (un pour cent et cinquante centièmes).

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,03 Euros ou à 1,15 Euros selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

La prime annuelle pour l'année 2002 est fixée à 770 Euros.

Elle devra être versée par moitié au départ en congés (1/2) et en fin d'année (1/2) selon les modalités fixées par l'avenant n° 37 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, signé le 19 avril 1978 et par l'accord régional du 27 juin 1980, complété par son avenant du 19 janvier 1989.

Article 3

Au cas où, au cours de l'année 2002, l'indice des prix INSEE dépasserait 101,40, pour un indice 100 au 31 décembre 2001, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 4

Le présent accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

Pays de la Loire - Accord du 24 janvier 2003 relatif aux salaires des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Groupement régional de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFTC ; FO.

Salaires

SALAIRES Cadres (Pays de la Loire)

En vigueur étendu

Entre les soussignés,

s'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 132-24, L. 132-28, L. 132-29 du code du travail,

à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 24 janvier 2003, réunissant le groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire, la CFDT, la CFTC, la CGT et FO,

il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2003 :

Article 1er

A partir du 1er janvier 2003, les salaires réels des ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 seront majorés de 1 %.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,04 Euros ou à 1,16 Euros selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

A partir du 1er juillet 2003, les salaires réels des ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 seront majorés de 1 %.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,05 Euros ou à 1,17 Euros selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 3

La prime annuelle pour l'année 2003 reste fixée à 770 Euros. Elle devra être versée par moitié au départ en congés (1/2) et en fin d'année (1/2) selon les modalités fixées par l'avenant n° 37 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, signé le 19 avril 1978, et par l'accord régional du 27 juin 1980, complété par son avenant du 19 janvier 1989.

Article 4

Au cas où, au cours de l'année 2003, l'indice des prix INSEE dépasserait 102,01, pour un indice 100 au 31 décembre 2002, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 5

Le présent accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique et des Deux-Sèvres.

Article 6

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

La demande sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Maine-et-Loire.

Fait à Cholet, le 24 janvier 2003.

Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC).
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile (HACUITEX) CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC.

En vigueur étendu

1. Les entreprises devront, pour l'année 2005, assurer à tous les membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, remplissant les conditions explicitées ci-après :

Rémunération annuelle minimale

(En euros)

COEFFICIENT	ETAM	INDICE	COEFFICIENT	CADRES
200	16 345	Position 1	100	23 000
212	16 680		105	24 050
220	17 255		110	25 175
245	19 045	Position 2	120	27 425
253	19 628		130	29 675
270	20 893	Position 3	133	30 350
290	22 411		166	37 775
340	26 202		200	45 425

2. Ces garanties sont établies sur la base d'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 effectuant un horaire supérieur, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire et à la situation de l'entreprise au regard des pourcentages de majoration applicables.

3. Bénéficiaire de ces garanties annuelles, les ETAM et cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 octobre 2005 ;

- 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* (1).

4. 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.

5. 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 perçues par un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément pour apurer son compte.

6. Barème proposé de garanties mensuelles indicatives pour les ETAM :

Il est proposé en annexe au présent accord, un barème de garanties mensuelles indicatives pour les seuls ETAM.

Le montant mensuel indiqué intègre l'ensemble des primes et accessoires de salaire à l'exception des éléments visés au a du point 4.

Fait à Paris, le 13 mai 2005.

ANNEXE : Barème de garanties mensuelles pour 2005 sur la base de 151,67 heures (ETAM, coefficient supérieur à 200)

(En euros)

COEFFICIENT (ETAM)	GARANTIE MENSUELLE indicative
200	1 330
212	1 358
220	1 406
245	1 555
253	1 603
270	1 709
290	1 835
340	2 151

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 981-5 et D. 117-1 du code du travail, aux termes desquelles certains titulaires de contrat de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage bénéficient d'une rémunération calculée sur un pourcentage des minima conventionnels, et ne peuvent donc pas être exclus de la rémunération annuelle garantie (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC).
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ; Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile (HACUITEX) CFDT ; Syndicat national des personnels d'encadrement des cuirs et peaux CFE-CGC.

En vigueur étendu

1. Les entreprises devront, pour l'année 2005, assurer à tous les ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200, remplissant les conditions explicitées ci-après, une rémunération annuelle minimale :

(En euros)

COEFFICIENT	REMUNERATION annuelle minimale
133	14 900
138	15 050
145	15 200
155	15 450
170	15 600
185	15 750
196	15 900

2. Ces garanties sont établies sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures.

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

Pour les entreprises effectuant un horaire supérieur, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire et à la situation de l'entreprise au regard des pourcentages de majoration applicables.

Bénéficiaires de ces garanties annuelles, les ouvriers et employés :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2005 ;
- 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 de professionnalisation* ou des (1) *contrats aidés*.

4. 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.

5. En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires 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 perçues par un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

6. Barème de garanties mensuelles :

Il est proposé, en annexe au présent accord, un barème de garanties mensuelles.

Le montant mensuel indiqué intègre l'ensemble des primes et accessoires de salaire, à l'exception des éléments visés au a du point 4.

Fait à Paris, le 13 mai 2005.

ANNEXE : Barème de garanties mensuelles pour 2005 sur la base de 11,67 heures (ouvriers et employés, coefficient inférieur à 200)

(En euros)

COEFFICIENT	GARANTIE mensuelle (1er semestre)	GARANTIE mensuelle (2e semestre)	GARANTIE annuelle
133	1 203	1 222	14 900
138	1 215	1 233	15 050
145	1 229	1 253	15 200
155	1 241	1 283	15 450
170	1 253	1 295	15 600
185	1 265	1 307	15 750

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail, aux termes desquelles certains titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient d'une rémunération calculée sur un pourcentage des minima conventionnels, et ne peuvent donc pas être exclus de la rémunération annuelle garantie (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFTC ; FO ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 132-24, L. 132-28, L. 132-29 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 17 janvier 2008, réunissant le groupeement de l'industrie de la chaussure des pays de la Loire, la CFDT, la CGT, la CFTC, FO et la CFE-GGC,

il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2008 :

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2008, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,6 %.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,12 € ou à 1,24 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

En vigueur étendu

A partir du 1er juillet 2008, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1 %.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,13 € ou à 1,25 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

Au cas où, au cours de l'année 2008, l'indice des prix INSEE dépasserait 102,61, pour un indice 100 au 31 décembre 2007, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2008. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

(Arrêté du 23 juin 2008, art. 1er)

Avenant du 3 mars 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	La FFC.
Organisations de salariés	Le SNCP CFE-CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur non étendu

Les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément aux tableaux ci-après.

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	17 391
212	17 748
220	18 360
245	20 264
253	20 885
270	22 231
290	23 846
340	27 880

Cadres

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	24 458
1	105	25 575
1	110	26 772
2	120	29 166
2	130	31 561
3	133	32 279
3	166	40 180
3	200	48 320

Ces garanties sont établies sur la base d'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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2008 ;
- 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.

Application et vérification

Article 4

En vigueur non étendu

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) Le 31 juillet, l'entreprise vérifiera que le montant des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à 7/12 de 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 7/12 de la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre ledit montant.

En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant 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.

Egalité de rémunération

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail nouveau (art. L. 140-2 du code du travail ancien), les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Date d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Cet accord sera applicable à compter du 1er janvier 2008.

Publicité et extension

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail nouveau (art. L. 132-2-2 du code du travail ancien).

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 nouveau (art. L. 132-10 du code du travail ancien) et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code (art. L. 133-8 et suivants du code du travail ancien).

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; Fédération cuirs, habillement, textile FO.

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 321,02
138	1 329,00
145	1 335,00
155	1 348,00
170	1 361,00
185	1 368,00
196	1 375,00

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 (anciennement art.L. 140-2), les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Clause de renégociation

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir en cas d'évolution du SMIC.

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Cet accord sera applicable le 1er juillet 2008.

Publicité et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail (anciennement art.L. 132-2-2).

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 (anciennement art.L. 132-10) et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code (anciennement art.L. 133-8 et suivants).

Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement de l'industrie de la chaussure des Pays de la Loire,
Organisations de salariés	La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 132-24, L. 132-28 et L. 132-29 du code du travail, il a été conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2009 :

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2009, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,5 %. Cette augmentation sera exceptionnellement versée en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,15 € ou à 1,27 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

En vigueur étendu

La prime annuelle pour l'année 2009 reste fixée à 770 €.

Elle devra être versée par moitié au départ en congés et en fin d'année selon les modalités fixées par l'avenant n° 37 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, signé le 19 avril 1978 et par l'accord régional du 27 juin 1980, complété par son avenant du 19 janvier 1989.

Article 3

En vigueur étendu

Au cas où, au cours de l'année 2009, l'indice des prix INSEE dépasserait 101,50, pour un indice 100 au 31 décembre 2008, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2009. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail.

(1) alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non rétroactivité des actes administratifs.

(Arrêté du 15 mai 2009, art. 1er)

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ETAM

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC) ; Chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) ; Chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO).
Organisations de salariés	Fédération HACUITEX CFDT ; Fédération CMTE secteur cuir CFTC ; Syndicat national cuir et peaux CFE-CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	17 565
212	17 925

220	18 544
245	20 467
253	21 094
270	22 453
290	24 084
340	28 159

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2009 ;

- 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail, le salaire des apprentis étant fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans et le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans devant être au moins équivalent à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés.

(Arrêté du 20 janvier 2010, art. 1er)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunérations

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail nouveau, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties, conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail nouveau.

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

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ouvriers et des employés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la chaussure (FFC) ; Chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) ; Chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO).
Organisations de salariés	Fédération HACUITEX CFTD ; Fédération CMTE secteur cuir CFTC ; Syndicat national cuir et peaux CFE-CGC.

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 337,70
138	1 346,00
145	1 352,00
155	1 365,00
170	1 378,00
185	1 385,00
196	1 392,00

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord sera applicable le 1er juillet 2009.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	Groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2253-4, L. 2242-2 et L. 2243-3 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 21 janvier 2010, réunissant le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, la CFTC, FO et la CFE-GGC,

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2010, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1 %. Cette augmentation sera exceptionnellement versée en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,16 € ou à 1,28 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

En vigueur étendu

Cette majoration sera exceptionnellement étendue, pour l'année 2010, aux personnels cadres.

Article 3

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

Au cas où, au cours de l'année 2010, l'indice des prix INSEE dépasserait 101,50, pour un indice 100 au 31 décembre 2009, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2010. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 15 juin 2010, art. 1er)

Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ETAM et des cadres pour l'année 2010

Signataires

Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	SNCP CFE-CGC ; CMTE secteur cuir CFTC ; CPT CGT-FO.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2010 sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	17 741
212	18 104
220	18 729
245	20 672
253	21 305
270	22 678
290	24 325
340	28 441

Cadres

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	24 703
1	105	25 831
1	110	27 040
2	120	29 458
2	130	31 877
3	133	32 602
3	166	40 582
3	200	48 803

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2010 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.

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail, le salaire des apprentis étant fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans et le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans devant être au moins équivalent à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés.
(Arrêté du 27 octobre 2010, art. 1er)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunérations

Article 5

En vigueur étendu

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.

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	SNCP CFE-CGC ; CMTE secteur cuir CFTC ; CPT CGT-FO ; HACUITEX CFDT.

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 346
138	1 360
145	1 365
155	1 378
170	1 392
185	1 400
196	1 406

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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.

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail, le salaire des apprentis étant fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans et le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans devant être au moins équivalent à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés.

(Arrêté du 27 octobre 2010, art. 1er)

Egalité de rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

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.

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord sera applicable le 1er janvier 2010.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011

Signataires

Organisations patronales	Le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,
--------------------------	---

En vigueur étendu

s'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2253-4, L. 2242-2 et L. 2243-3 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 21 janvier 2011, réunissant le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, la CFTC, la CFDT, la CGT-FO et la CFE-CGC, il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2011.

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2011, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,7 %. Cette augmentation sera exceptionnellement versée en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,18 € ou à 1,28 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Au cas où, au cours de l'année 2011, l'indice des prix Insee dépasserait 101,70, pour un indice 100 au 31 décembre 2010, les parties signataires se rencontreront au cours du mois suivant la constatation.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 5

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2011. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

(1) Le second alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

(Arrêté du 27 mai 2011, art. 1er)

Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	Fédération CFDT HACUITEX ; CTH FO ; SNCP CFE-CGC ; CMTE CUIR CFTC.

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er janvier 2011 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 368
138	1 382
145	1 387
155	1 400
170	1 414
185	1 422
196	1 428

En cas d'augmentation du Smic au cours de l'année 2011, les rémunérations mensuelles minimales sont définies, à compter de ladite augmentation, conformément au tableau ci-après (1) :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 374
138	1 389
145	1 394
155	1 407
170	1 421
185	1 430
196	1 436

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.

(1) Le second tableau de l'article 2 portant sur les rémunérations minimales applicables en cas d'augmentation du SMIC courant 2011 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.
(Arrêté du 26 octobre 2011, art. 1er)

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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.

(1) L'article 3 de cet accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail. Le salaire des apprentis est fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans. Le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du salaire minimum de croissance.

(Arrêté du 26 octobre 2011, art. 1er)

Egalité de rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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.

Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	Fédération CFDT HACUITEX ; CTH FO ; SNCP CFE-CGC ; CMTE CUIR CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2011 sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	18 025
212	18 394
220	19 029
245	21 003
253	21 646
270	23 041
290	24 741
340	28 896

Cadres

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	25 049
1	105	26 193
1	110	27 419
2	120	29 870
2	130	32 323
3	133	33 058
3	166	41 150
3	200	49 486

En cas d'augmentation du Smic au cours de l'année 2011, les rémunérations annuelles minimales sont définies pour l'année 2011, conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	18 070
212	18 440
220	19 076
245	21 055
253	21 700
270	23 098
290	24 776
340	28 968

Cadres

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	25 111
1	105	26 258
1	110	27 487
2	120	29 945
2	130	32 404
3	133	33 141
3	166	41 253
3	200	49 610

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2011 ;

- 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.

(1) L' article 3 de cet accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail. Le salaire des apprentis est fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans. Le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du salaire minimum de croissance.

(Arrêté du 26 octobre 2011, art. 1er)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunérations

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire)

Signataires	
Organisations patronales	GIC Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2253-4, L. 2242-2, L. 2243-3 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 12 janvier 2012, réunissant le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, la CFTC, la CFDT et la CFE-GGC, il a été conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2012 :

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2012, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 2 % (deux pour cent). Cette augmentation sera versée en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement seront majorés du même taux.

Compte tenu que la revalorisation de la rémunération des salariés percevant le Smic obéit à une réglementation nationale spécifique, la majoration prévue ci-dessus ne s'appliquera pas à cette catégorie de salariés.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,20 € (un euro et vingt cents) ou à 1,31 € (un euro et trente et un cents) selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Les entreprises dans lesquelles la revalorisation des salaires réels des ouvriers et des ETAM a été, en 2011, supérieure à 1,7 % ne seront pas tenues d'appliquer la majoration précitée de 2 % si le cumul des revalorisations de salaire décidées par ces entreprises pour 2011 et 2012 est au moins égal au cumul des revalorisations arrêtées par les parties soussignées pour ces mêmes années.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 4

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des arrondissements de Bressuire et de Parthenay dans les Deux-Sèvres.

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2012. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 3 mai 2012, art. 1er)

Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FCMTE CFTC ; CTH FO ; SNCP CFE-CGC.

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er 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 1er 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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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.

(1) L'article 3 de cet accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail. Le salaire des apprentis est fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans. Le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

Egalité de rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; CSNPO.
Organisations de salariés	FCMTE CFTC ; FCTH FO ; SNCP CFE-CGC.

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2012 sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	18 477
212	18 555
220	19 505
245	21 529
253	22 188
270	23 618
290	25 333
340	29 620

Cadres

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	25 676
	105	26 849
	110	28 105
2	120	30 619
	130	33 133
3	133	33 887
	166	42 181
	200	50 726

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2012 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.

(1) L'article 3 de cet accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail. Le salaire des apprentis est fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans. Le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunérations

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	GIC des Pays de la Loire.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

S'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2253-4, L. 2242-2 et L. 2243-3 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 28 janvier 2013, réunissant le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, la CFTC, la CFDT, la CGT-FO et la CFE-GGC, il a été conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1er janvier 2013.

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2013, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,8 %. Cette augmentation s'appliquera en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

Compte tenu que la revalorisation de la rémunération des salariés percevant le Smic obéit à une réglementation nationale spécifique, la majoration prévue ci-dessus ne s'appliquera pas à cette catégorie de salariés.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,22 € ou à 1,33 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 4

En vigueur étendu

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des arrondissements de Bressuire et de Parthenay dans les Deux-Sèvres.

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au Journal officiel, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1er janvier 2013. (1)

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 18 juin 2013 - art. 1)

Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; Le SNCP CFE-CGC ; La FCTH FO,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er janvier 2013 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 430,22
138	1 443,00
145	1 448,00
155	1 461,00
170	1 475,00
185	1 485,00
196	1 491,00

A compter du 1er juillet 2013, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 437
138	1 450
145	1 455
155	1 468
170	1 482
185	1 493
196	1 499

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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 salaire.

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.

(1) Article 3 est étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 19 novembre 2013 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 4

En vigueur étendu

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, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; Le SNCP CFE-CGC ; La FCTH FO,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2013 sont définies conformément au tableau ci-après.

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	18 856
212	19 242
220	19 905
245	21 970
253	22 643
270	24 102
290	25 852
340	30 227

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	26 202
	105	27 399
	110	28 681
2	120	31 247
	130	33 812
3	133	34 582
	166	43 046
	200	51 766

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2013 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.

(1) Article 3 est étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 19 novembre 2013 - art. 1)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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 salaire.

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.

Egalité de rémunération

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité. - Extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La FCMTE CFTC ; La FCTH FO ; Le SNCP CFE-CGC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux ouvriers et aux 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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er janvier 2014 conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 445,38
138	1 467,00
145	1 472,00
155	1 485,00
170	1 499,00
185	1 510,00
196	1 516,00

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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 cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

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.

(1)

L'article 3 de cet accord est étendu sous réserve du respect :

-des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

-des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(ARRÊTÉ du 24 octobre 2014 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 4

En vigueur étendu

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, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La FCTH FO ; Le SNCP CFE-CGC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire 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.

(1)
L'article 3 de cet accord est étendu sous réserve du respect :

-des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

-des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

Egalité de rémunération

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FTCH CFTC ; La FCTH FO ; Le SNCP CFE-CGC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux ouvriers et aux 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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er janvier 2015 conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 457,52
138	1 479,00
145	1 484,00
155	1 497,00
170	1 511,00
185	1 522,00
196	1 528,00

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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 cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 4

En vigueur étendu

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, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

(1) Article étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO,
Organisations de salariés	La FTCH CFTC ; La FCTH FO ; Le SNCP CFE-CGC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2015 sont définies conformément au tableau ci-après.

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	19 226
212	19 619
220	20 295
245	22 401
253	23 086
270	24 574
290	26 358
340	30 820

Cadres

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	26 715
	105	27 936
	110	29 243
2	120	31 859
	130	34 475
3	133	32 260
	166	43 889
	200	52 780

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2015 ;
- 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO ; L'UPODEF,
Organisations de salariés	Le SNCP CFE-CGC ; La CMTE CFTC secteur cuir,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux ouvriers et aux 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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er janvier 2016 conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 466,62
138	1 488,00
145	1 493,00
155	1 506,00
170	1 520,00
185	1 531,00
196	1 537,00

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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 cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

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.

(1) Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 29 juillet 2016 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 4

En vigueur étendu

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 pour un travail de 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 anciennetés 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.

(1) Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 29 juillet 2016 - art. 1)

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; La CSNB ; La CSNPO ; L'UPODEF,
Organisations de salariés	Le SNCP CFE-CGC ; La CMTE CFTC secteur cuir,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2016 sont définies conformément au tableau ci-après.

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	19 341
212	19 737
220	20 417
245	22 535
253	23 225
270	24 721

290	26 516
340	31 005

Cadres

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
1	100	26 875
	105	28 104
	110	29 418
2	120	32 050
	130	34 682
3	133	35 472
	166	44 152
	200	53 097

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2016 ;

- 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.

(1) Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 29 juillet 2016 - art. 1)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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 cotisation de sécurité sociale ;

- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

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.

(1) Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 29 juillet 2016 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunérations 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 pour un travail de 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

anciennetés 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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFC CSNB FFPO
Organisations de salariés	FS CFDT FNP FO SNCP CFE-CGC CMTE cuir CFTC

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2017 sont définies conformément au tableau ci-après :

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	19 534
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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2017 ;

- et justifiant d'un 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

(2) Article étendu

sous réserve du respect des

dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

(2) Article étendu

sous réserve du respect des

dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Egalité de rémunérations

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; CSNB ; FFPO,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FNP FO ; SNCP CFE-CGC ; CMTE CUIR CFTC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1er janvier 2017 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mensuelle
133	1 480,27
138	1 503
145	1 508
155	1 521
170	1 535
185	1 546
196	1 552

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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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 prorata 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

(2) Article étendu

sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Egalité de rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

(2) Article étendu

sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient < 200)

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT ; CFE-CGC Agro,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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 1er juillet 2018.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Du 1er 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 1er 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.

Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Égalité de rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient > ou = 200)

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FNP FO ; THC CGT ; CFE-CGC Agro,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

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 du 1er janvier 2018 au 30 juin 2018 ;

- dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure à compter du 1er juillet 2018.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Montant des rémunérations annuelles minimales

Article 2

En vigueur étendu

Pour définir les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2018, il convient de prendre en compte les tableaux ci-après :

Du 1er janvier 2018 au 30 juin 2018

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération annuelle minimale
200	19 788
212	20 193
220	20 889
245	23 056
253	23 762
270	25 293
290	27 129
340	31 722

Cadres :

(En euros.)

Position	Indice	Rémunération annuelle minimale
----------	--------	--------------------------------

1	100	27 497
1	105	28 754
1	110	30 098
2	120	32 792
2	130	35 484
3	133	36 293
3	166	45 174
3	200	54 325

À compter du 1er juillet 2018

Niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	19 865
	2	20 431
	3	22 129
5	1	22 129
	2	24 085
	3	25 938
6	1	25 938 29 849
	2	

Positions 1 à 4 : cadres.

(En euros.)

Position	Rémunération annuelle minimale	
1	Échelon 1	27 790
	Échelon 2	29 849
2	34 583	
3	40 141	
4	47 552	

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.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2018 ;

- 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Application et vérification

Article 4

En vigueur étendu

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 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.

Égalité de rémunérations

Article 5

En vigueur étendu

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.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

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).

Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FNP FO ; THC CGT ; CFE-CGC Agro ; CMTE CFTC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1er janvier 2019 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1er janvier 2019.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. - Application et vérification

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéas étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération mensuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. - Bénéficiaires. - Application et vérification

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération annuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes 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, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 21 décembre 2017 porte sur l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur étendu

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).

Accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020

Signataires	
Organisations patronales	FFC,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; CFE-CGC agro ; CMTE CFTC,

Champ d'application et objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1er janvier 2020 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1er janvier 2020.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4

Article 3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes 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, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 21 décembre 2017 porte sur l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes.

Publicité et extension

Article 5

En vigueur non étendu

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).

Textes parus au JORF

Arrêté du 15 juin 2010 portant extension d'un accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2010-06-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) du 21 janvier 2010, relatif aux salaires et à la prime annuelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du second alinéa de l'article 6 comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord interdépartemental susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'accords à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2010-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990 tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de :

- l'accord du 16 mars 2010, relatif aux salaires minima conventionnels du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;

- l'accord du 16 mars 2010, relatif aux salaires minima conventionnels des ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les articles 3 de ces deux accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail, le salaire des apprentis étant fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans et le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans devant être au moins équivalent à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/31, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 mai 2011 portant extension d'un accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2011-06-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants, actualisée du 7 mars 1990, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) du 21 janvier 2011, relatif aux salaires et à la prime annuelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le second alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 16 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2011-08-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990 tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de l'accord du 16 mars 2010, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les termes : « de la Chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et » à l'article 1er sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 1er de l'arrêté du 14 octobre 2009 portant extension de l'avenant du 7 juillet 2008 à la convention collective susvisée, qui n'étend pas mais renvoie à la négociation les stipulations dudit avenant relatives à l'adhésion de la CSNPO et à la profession de podo-orthésiste.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 octobre 2011 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2011-11-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990 tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2011, relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le second tableau de l'article 2 portant sur les rémunérations minimales applicables en cas d'augmentation du SMIC courant 2011 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail ;

- l'accord du 20 avril 2011, relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les articles 3 de ces deux accords sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail. Le salaire des apprentis est fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans. Le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2012-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990 tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de l'avenant du 17 novembre 2011 à l'accord du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1er et le troisième tiret du premier alinéa de l'article 16-2 sont étendus, sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2012-11-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les articles 3 de ces deux accords sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail. Le salaire des apprentis est fixé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour les jeunes de plus de 21 ans. Le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2013-07-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et à la prime annuelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2013-11-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de l'avenant du 4 décembre 2012, relatif à la mise en conformité de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée.

L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 novembre 2013 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2013-11-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les articles 3 de ces deux accords sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 novembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2013-11-29

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de l'accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail qui prévoient que les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2014-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus dans le cadre des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes « au plan national » figurant à l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Le cinquième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2014-12-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 17 mars 2014, relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 17 mars 2014, relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 de ces deux accords est étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'invalidité à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de

l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2015-11-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 3 et 4 de ces deux accords sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2016-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 3 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 3 mars 2016 relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les accords susvisés sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que « la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Les articles 3 et 4 des accords susvisés sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés, ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail dans sa rédaction avant recodification issue du décret n° 92-886 du 1er septembre 1992 modifiant le code du travail (troisième partie : Décrets) et relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2017-01-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de l'avenant du 13 octobre 2015 relatif à l'adhésion de l'Union des podos-orthésistes de France et de la Chambre syndicale nationale des podos-orthésistes à la convention collective susvisée. Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, tel que modifié par l'avenant du 7 juillet 2008, les dispositions de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Le terme « signataires » contenu au premier alinéa de l'article 2.1.2 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. Soc. 29 mai 2001, Cégélec).

Le premier alinéa de l'article 3.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/31, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2017-10-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les accords susvisés sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que « la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Les articles 3 et 4 des accords susvisés sont étendus sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est inférieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés dont le coefficient est égal ou supérieur à 200, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les accords sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 3 de chacun des accords susvisés est étendu sous réserve du respect :

- des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail, en application desquelles le salaire des titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail relatif à la rémunération des apprentis, en application desquelles la rémunération des apprentis âgés de vingt et un ans et plus est déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ou en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de l'accord du 2 février 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 1-7.2 de la convention collective susvisée, tel que créé par l'article 1 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations d'employeurs représentatives.

L'accord est étendu sous réserve que l'information de la transmission des conventions et accords d'entreprise prévus à l'article 8, au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, soit portée non pas aux seules organisations syndicales signataires mais à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2019-08-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2018 relatif à la nouvelle classification professionnelle, à la convention collective susvisée.
- l'avenant du 26 novembre 2018 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de :

- l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de cette négociation, à la fois, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve que sa référence à l'article L. 2242-8 soit entendue comme une référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-56 et L. 1225-44 du code du travail.

- l'accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel OPCO 2I, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/9 et 2019/21, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants actualisée du 7 mars 1990, les dispositions de l'accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les alinéas 11 et 12 de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération mensuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 14 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération annuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord du 22 février 2018

Date du texte : 2018-02-22

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 22 février 2018

Date du texte : 2018-02-22

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFNOR	Association française de normalisation
APE	Activité principale exercée
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ASFNE	Allocations spéciales du fond national pour l'emploi
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CATS	Cessation d'activité des travailleurs salariés
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CERFA	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNO	Convention nationale d'objectifs
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSNB	Chambre syndicale nationale des bottiers
CSNPO	Chambre syndicale nationale des podos-orthésistes
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EDDF	Engagement de développement de la formation
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FNICF	Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MO	Manoeuvre
MS	Manoeuvre spécialisé
NAP	Activité principale exercée
NAPE	Nomenclature des activités principales exercées
OHQ	Ouvrier hautement qualifié
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OQ	Ouvrier qualifié
OS	Ouvrier spécialisé
PACS	Pacte civil de solidarité
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RTT	Réduction du temps de travail
SINFAC	Syndicat interprofessionnel national des fabricants d'articles manufacturés pour chaussures
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer

Sigle	Définition
SPP	Section professionnelle paritaire
SUMER	Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TMC	Textile, mode, cuir
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UPODEF	Union des podo-orthésistes de France
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) (Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire))	Article 1	24
	Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) (Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire))	Article 1	24
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres) (Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres))	Article 1	36
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres) (Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres))	Article 2	36
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres) (Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres))	Article 3	36
	Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) (Accord du 24 mai 2002 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire))	Article 1	34
	Maladie, accident (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-8	14
Arrêt de travail, Maladie	Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) (Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire))	Article 1	24
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres) (Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres))	Article 1	36
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres) (Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres))	Article 2	36
	Avenant du 23 avril 1996 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire) (Avenant du 23 avril 1996 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire))	Article 1	25
	Indemnisation de la maladie et des accidents (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 3-15	9
	Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) (Accord du 24 mai 2002 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire))	Article 1	34
	Maladie, accident (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-8	14
	Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-9	14
	Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 4-9	11
Champ d'application	Objet, champ d'application (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 1-1	1
Chômage partiel	Annexe VI (Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968)	Article 19	23
	Chômage partiel (Accord du 5 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 11	27
	Chômage, licenciements (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 2-10	5
	Délai-congé (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 3-3	7
	Jours fériés (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 3-4	7
	Régularisation en fin de période de modulation (Accord du 5 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 10	27
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 2-12	5
Congés exceptionnels	Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) (Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))	Article 1	23
	Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) (Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))	Article 2	24
	Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) (Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))	Article 1	33
	Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) (Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))	Article 2	33
	Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) (Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))	Article 3	33
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres]) (Accord régional du 26 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres]))	Article 1	36
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 2-13	5
	Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux (Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))		33
Démission	Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire) (Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire))	Article 1	24
	Délai-congé (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 3-3	7
	Le droit individuel à la formation (DIF) (Accord du 22 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle)	Article 9	39

Theme	Titre	Article	Page
Indemnités de licenciement	Chômage, licenciements (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 2-10	5
	Indemnité de congédiement (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-13	15
	Indemnité de congédiement (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 4-12	12
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 3-16	9
Maternité, Adoption	Annexe VI (Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968)	Article 9	21
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 2-13	5
	Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux (Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))		33
	Maternité (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 4-10	11
	Maternité (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-10	14
	Travail des femmes et des jeunes (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 3-14	8
Paternité	Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux (Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire))		33
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 4-4	10
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Annexe VI (Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968)	Article 13	22
	Annexe VI (Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968)	Article 13	22
	Période d'essai (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-4	13
	Rupture du contrat (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-5	13
	Rupture du contrat, préavis (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 4-5	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire) (Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire))	Article 2	94
	Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010 (Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010)	Article 3	87
	Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 (Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011)	Article 2	90
	Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire) (Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire))	Article 1	24
	Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire) (Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire))	Article 2	24
	Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013)	Article 2	97
	ANNEXE IV : (Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989)	Article 1	16
	ANNEXE IV : (Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989)	Article 2	16
	ANNEXE IV : (Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989)	Article 3	16
	ANNEXE IV : (Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989)	Article 4	16
	ANNEXE IV : (Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989)	Article 5	16
	ANNEXE IV : (Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989)	Article 6	16
	Annexe VI (Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968)	Article 11	21
	Invention (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-19	16
	Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008)	Article 3	82

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire) (Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire))	Article 1er	94
	Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires (Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires)		80
	Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires (Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires)		81
	Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010 (Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010)	Article 1er	87
	Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010 (Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010)	Article 3	87
	Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 (Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011)	Article 1er	90
	Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 (Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011)	Article 2	90
	Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013)	Article 1er	97
	Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 (Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013)	Article 2	97
	Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)	Article 1	85
	Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)	Article 2	85
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Avenant du 3 mars 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008)	Article 2	82
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ETAM)	Article 2	85
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ETAM et des cadres pour l'année 2010)	Article 2	88
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima)	Article 2	92
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012)	Article 2	96
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 2	99
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 2	102
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2015)	Article 2	104
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2016)	Article 2	107
Salaires	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2017)	Article 2	109
	Montant des rémunérations annuelles minimales (Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient > ou = 200))	Article 2	113
	Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 (Accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020)	Article 3	116
	Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. - Bénéficiaires. - Application et vérification (Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 3	115
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)	Article 2	84
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ouvriers et des employés)	Article 2	86
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés pour l'année 2010)	Article 2	89
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima)	Article 2	91
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012)	Article 2	95
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 2	98
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)	Article 2	101
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2015)	Article 2	103
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés au 1er janvier 2016)	Article 2	106
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2017)	Article 2	111
	Montant des rémunérations mensuelles minimales (Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient < 200))	Article 2	112
	Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 (Accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020)	Article 2	116
	Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. - Application et vérification (Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 2	115
	Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008)	Article 1	82
	Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008)	Article 2	82
	Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008)	Article 3	82
Salaires	Salaires (Pays de la Loire, Deux-Sèvres) 2007 (Accord du 14 janvier 1997)		78
	SALAIRES Cadres (Pays de la Loire) (Pays de la Loire - Accord du 24 janvier 2003 relatif aux salaires des cadres)		79
	SALAIRES Ouvriers - Employés (Pays de la Loire) (Pays de la Loire - Accord du 22 janvier 2002 relatif aux salaires des ouvriers - employés)		79

Theme	Titre	Article	Page
	Annexe VI (Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968)	Article 18	23
Visite médicale	Engagement (Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.)	Article 5-3	13

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968	20
1968-05-31	Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990.	1
1980-06-27	Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire)	24
1989-03-01	Annexe IV : Avenant n° 43 du 1 mars 1989	16
1989-03-08	Annexe V Accord du 8 mars 1989	17
1991-01-17	Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)	23
1993-01-27	Protocole d'accord du 27 janvier 1993 relatif à la formation professionnelle	23
1994-01-19	Accord du 19 janvier 1994 relatif relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)	24
1994-03-01	Protocole d'accord du 1er mars 1994 relatif à la prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle.	23
1994-12-20	Accord du 20 décembre 1994 relatif à l'extension d'accords paritaires	24
1996-04-23	Accord du 23 avril 1996 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)	24
	Avenant du 23 avril 1996 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire)	25
1996-06-05	Accord du 5 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail	25
	Accord du 5 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995	27
	Accord du 5 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun dans l'industrie de la chaussure, hors aménagement ou modulation du temps de travail	28
1997-01-14	Accord du 14 janvier 1997	78
1998-12-21	Accord du 21 décembre 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	28
2002-01-22	Pays de la Loire - Accord du 22 janvier 2002 relatif aux salaires des ouvriers - employés	79
2002-01-30	Avenant du 30 janvier 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés	31
2002-05-24	Accord du 24 mai 2002 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire)	34
	Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire)	33
2003-01-24	Pays de la Loire - Accord du 24 janvier 2003 relatif aux salaires des cadres	79
2003-03-05	Accord du 5 mars 2003 relatif au capital de temps de formation	34
2004-04-26	Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sèvres)	36
	Accord régional du 26 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sèvres])	36
2004-09-22	Accord du 22 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle	37
2005-05-13	Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires	81
	Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires	80
2005-06-27	Avenant n° 44 du 27 juin 2005 portant modification de la rédaction des articles 5.12 et 5.14	43
2008-01-17	Pays de la Loire, Deux-Sèvres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008	82
2008-03-03	Avenant du 3 mars 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008	82
2008-07-07	Avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la CSNPO et de la CSNB à la convention collective	43
2008-10-06	Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	84
2009-01-22	Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	85
2009-07-06	Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ETAM	85
	Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ouvriers et des employés	86
2010-01-21	Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010	87
2010-03-16	Accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	44
	Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ETAM et des cadres pour l'année 2010	88
	Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés pour l'année 2010	89
2010-06-23	Arrêté du 15 juin 2010 portant extension d'un accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-1
2010-11-10	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'accords à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-1
2011-01-21	Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011	90
2011-04-08	Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	46
2011-04-20	Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima	92
	Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima	91
2011-06-22	Arrêté du 27 mai 2011 portant extension d'un accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-1
2011-08-24	Arrêté du 16 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-2
2011-11-04	Arrêté du 26 octobre 2011 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-2
2011-11-17	Accord du 17 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords	48
	Avenant du 17 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	46
2012-01-12	Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire)	94
2012-04-18	Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	94
	Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	96
2012-07-18	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-2
2012-11-21	Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-3
2012-12-04	Avenant du 4 décembre 2012 relatif à la mise en conformité de dispositions de la convention	49
2013-01-28	Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013	97

Date	Texte	Page
	Accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité	53
2013-02-26	Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	99
	Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	98
2013-07-19	Arrêté du 18 juin 2013 portant extension d'un accord interdépartemental (Maine-et-Loire, Mayenne, Vendée, Loire-Atlantique, Deux-Sèvres, arrondissements de Bressuire et de Parthenay) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-3
2013-11-20	Arrêté du 7 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-3
2013-11-29	Arrêté du 19 novembre 2013 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-4
	Arrêté du 19 novembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-4
2014-01-04	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-4
2014-03-17	Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	100
	Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	102
2014-05-14	Accord du 14 mai 2014 relatif au contrat de génération	55
2014-12-06	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-5
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-5
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-5
2015-02-19	Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2015	104
	Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2015	103
2015-10-13	Avenant du 13 octobre 2015 relatif à l'adhésion de l'UPODEF et de la CSNPO à la convention	61
2015-11-15	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-8
2015-11-17	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-8
	Accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (Annexes I et II)	61
2016-03-02	Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2016	107
	Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés au 1er janvier 2016	106
2016-08-09	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-8
2017-01-03	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-9
2017-04-07	Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2017	109
	Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2017	110
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-9
2017-10-12	Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-9
2017-12-21	Accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes	65
2018-02-02	Avenant du 2 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	68
2018-02-22	Accord du 22 février 2018	NV-1
	Accord du 22 février 2018	NV-1
	Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient > ou = 200)	113
	Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient < 200)	112
2018-10-04	Avenant du 4 octobre 2018 relatif à la nouvelle classification professionnelle	69
2018-11-26	Avenant du 26 novembre 2018 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle	77
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-10
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-10
2019-03-21	Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	115
2019-03-26	Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)	77
2019-08-20	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-11
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-11
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (n° 1580)	JO-11
2020-02-24	Accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020	116

Index alphabétique

A

Accident 14

Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 (Pays de la Loire) 94

Accord du 13 mai 2005 relatif aux salaires 80, 81

Accord du 14 janvier 1997 78

Accord du 14 mai 2014 relatif au contrat de génération 55

Accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 44

Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ETAM et des cadres pour l'année 2010 88

Accord du 16 mars 2010 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés pour l'année 2010 89

Accord du 17 janvier 1991 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) 23

Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 100

Accord du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 102

Accord du 17 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords 48

Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 95

Accord du 18 avril 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 96

Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2015 104

Accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2015 103

Accord du 19 janvier 1994 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) 24

Accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (Annexes I et II) 61

Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2016 107

Accord du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés au 1er janvier 2016 106

Accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima 91, 92

Accord du 20 décembre 1994 relatif à l'extension d'accords paritaires 24

Accord du 21 décembre 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 28

Accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes 66

Accord du 21 janvier 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010 87

Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 90

Accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 115

Accord du 22 février 2018 NV-1

Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient > ou = 200) 113

Accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 (Coefficient < 200) 112

Accord du 22 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle 37

Accord du 23 avril 1996 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) 25

Accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020 116

Accord du 24 mai 2002 relatif à l'indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) 34

Accord du 24 mai 2002 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (Pays de la Loire) 33

Accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité 53

Accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 98, 99

Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I) 77

Accord du 27 juin 1980 relatif à la convention relative aux conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la prime annuelle (Pays de la Loire) 24

Accord du 28 janvier 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 97

Accord du 5 juin 1996 relatif à l'aménagement du temps de travail 25

Accord du 5 juin 1996 relatif à l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 27

Accord du 5 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun dans l'industrie de la chaussure, hors aménagement ou modulation du temps de travail 28

Accord du 5 mars 2003 relatif au capital de temps de formation 34

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ETAM 85

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires des ouvriers et des employés 86

Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 84

Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2017 109

Accord du 7 avril 2017 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2017 110

Accord régional du 26 avril 2004 relatif à l'indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Septèmes) 36

Accord régional du 26 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Septèmes]) 36

Accords d'entreprise 27

Action de formation ayant pour objet le développement des compétences 39

Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi 39

Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes 59

Adaptation au poste de travail 38

Adhésion de l'UPODEF et de la CSNPO à la convention 61

Adhésion de la CSNPO et de la CSNB à la convention collective 43

Adhésions 43, 61

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail 58

Amenagement du temps de travail 25

Amenagement et réduction du temps de travail 28

Amplitude de l'horaire hebdomadaire 26

Ancienneté 6, 14

Annexe 64, 65, 70

Annexe IV 16

Annexe IV

- Avenant n° 43 du 1 mars 1989 16

Annexe V 17

Annexe V Accord du 8 mars 1989 17

Annexe VI 20-23

Annexe VI Convention collective nationale du 31 mai 1968 20

Annexes 64

Annexes I et II Classification professionnelle 61

Application de l'accord 31

Application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 27

Application de l'article L 212-8 du code du travail 25

Application de la convention collective 1

Application et verification 83, 84, 86, 87, 89, 90, 92, 93, 95, 97, 98, 100, 101, 108, 114
Application et verification (Montant des remunerations annuelles minimales pour les salaries dont le niveau est 4 a 6 ou dont la position est 1 a 4. - Beneficiaires. - Application et verification) 115
Application et verification (Montant des remunerations mensuelles minimales pour les salaries dont le niveau est 1 a 3. - Application et verification) 115
Appointements 11
Apprentissage, formation professionnelle 7
Arrets de travail 6
Arrets du travail 7
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 67
Autorisations d'absence 3
Autres dispositions 61
Avantages acquis 2, 10, 13
AVENANT A LA CONVENTION RELATIVE AUX CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AU BENEFICE DE LA PRIME ANNUELLE (Pays de la Loire) 24
Avenant du 13 octobre 2015 relatif a l'adhesion de l'UPODEF et de la CSNPO a la convention 61
Avenant du 17 novembre 2011 relatif a la designation d'un OPCA 46
Avenant du 2 fevrier 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 68
Avenant du 23 avril 1996 relatif a l'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire) 25
Avenant du 26 novembre 2018 a l'accord du 2 mars 2016 relatif a la classification professionnelle 77
Avenant du 3 mars 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 82
Avenant du 30 janvier 2002 relatif a la cessation anticipée d'activite de certains travailleurs salaries 31
Avenant du 4 decembre 2012 relatif a la mise en conformite de dispositions de la convention 49
Avenant du 4 octobre 2018 relatif a la nouvelle classification professionnelle 69
Avenant du 7 juillet 2008 relatif a l'adhesion de la CSNPO et de la CSNB a la convention collective 43
Avenant n° 44 du 27 juin 2005 portant modification de la redaction des articles 5.12 et 5.14 43

B

Beneficiaires 83, 86, 88, 93, 96, 100, 102, 105, 108, 109, 114

C

Cadre juridique 56
Calendrier previsionnel de la mise en œuvre des engagements 60
Capital de temps de formation 34-36
Categories professionnelles 7
Cessation anticipée d'activite de certains travailleurs salaries 31-33
Champ d'application 1, 6, 10, 20, 29, 44, 49, 53, 56, 63, 78, 82, 85, 88, 92
Champ d'application et objet 84, 86, 89, 91, 95, 96, 98, 99, 106, 107, 109, 110, 112, 113, 115, 116
Champ d'application et portee de l'accord 66
Champ d'application, extension et publicite 43
Champ d'application. 20
Changement de residence 12, 15
Chapitre Ier Principes generaux 62
Chapitre II Mise en place des classifications dans les entreprises 62
Choix de l'OPCO 78
Chomage partiel 23, 27
Chomage partiel. 23
Chomage, licenciements 5
Classification professionnelle 77
Classification professionnelle (Modification de la convention) 69
Clause de renegociation 84
Commission de suivi 31
Commission de validation des accords 48
Commission nationale d'interpretation 63
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 42
Commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation 2
Composition de la commission 48
Conditions d'accès au dispositif 31
Conditions d'anciennete requises 35
Conditions de la mise en œuvre 29
Conditions de la mise en œuvre 29
Conditions de travail et d'emploi 67
Confirmation de situation 10
Conge de formation syndicale 4
Conge economique, social et syndical 22
Conge economique, social et syndical. 22
Conge individuel de formation 39
Conges exceptionnels pour evenements de famille 5
Conges exceptionnels pour evenements familiaux (hospitalisation d'un enfant [Pays de la Loire et Deux-Sevres]) 36
CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Pays de la Loire) 23-25
Conges exceptionnels pour evenements familiaux (Pays de la Loire) 23, 25, 33
Conges exceptionnels pour evenements familiaux (Pays de la Loire), ANNEXE 33
Conges payes 5
Consequences du nouveau classement 63
Contrat de generation 55
Contrat de professionnalisation 39
Contreparties 26
Contreparties d'emploi 32
Convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, revisee par protocole d'accord du 7 mars 1990. Etendue par arrete du 29 octobre 1990 JORF 1er novembre 1990. 1
Convention collective nationale du 31 mai 1968 1
Convention relatif aux conditions d'ouverture du droit au benefice de la prime annuelle (Pays de la Loire) 24
CONVENTION RELATIVE AUX CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AU BENEFICE DE LA PRIME ANNUELLE (Pays de la Loire) 24

D

Date d'application 44, 61, 83, 84, 87, 90
Date d'application et duree de l'avenant 48
Definitions (cadres) 62
Delai de franchise entre deux actions de formation 35
Delai de mise en place dans les entreprises 62
Delai-conge 7
Delegues du personnel et comite d'entreprise 4
Denonciation par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 46
Denonciation par lettre du 8 avril 2011 par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 46
Depart ou mise a la retraite 10, 12, 15
Deplacements 12, 15
Depot et extension 46, 49, 64, 77, 78
Depot, extension et entree en vigueur 55, 61
Deroulement de carriere 45
Designation d'un OPCA 46
Designation de l'OPCA de la branche et creation d'une section professionnelle paritaire 41
Designation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I) 77
Determination de la proportion de salaries exposes aux facteurs de penibilite 53
Developpement de la formation professionnelle et de la modernisation des entreprises 17
Developpement de la formation professionnelle et de la modernisation des entreprises 17
Diagnostic prealable 54, 56
Dispositions anterieures a l'entree en vigueur 63
Dispositions diverses 63
Dispositions finales 63
DISPOSITIONS GENERALES 5
Dispositions generales 3
Dispositions specifiques aux cadres 13
Dispositions specifiques aux employes, techniciens et agents de maitrise 10
Dispositions specifiques aux ouvriers 6
Droit syndical 3
Duree 30, 61, 63
Duree de l'accord 33, 55
Duree de l'accord et entree en vigueur 68
Duree du travail, remuneration 14
Duree et entree en vigueur 49
Duree minimale de formation ouverte 35
Duree, date d'application, revision et denonciation 78
Duree, denonciation, revision 1

E

Echelons 62
Egalite de remuneration 83, 87, 107, 108
Egalite de remunerations 84, 86, 89, 90, 92, 94, 95, 97, 110, 111, 113, 114
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 115, 116
Egalite professionnelle et lutte contre les discriminations a l'embauche et durant le deroulement de carriere 60
Egalite professionnelle, mixite et parite entre les femmes et les hommes 66
egalite salariale 67
Elements du diagnostic 56
Embauchage 5
EMBAUCHAGE, RUPTURE DE CONTRAT, CHOMAGE, LICENCIEMENT 5
Embauche 20
Embauche. 20
Employes (Pays de la Loire) (SALAIRES Ouvriers - Employes (Pays de la Loire)) 78
Employes (Pays de la Loire) (Salaires ouvriers - Employes (Pays de la Loire)) 79
Encadrement 27, 30
Engagement 13
Engagement, confirmation de situation 10
Engagements 57
Engagements en faveur de l'emploi des salaries ages 58
Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 57
Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des competences 59
Engagements visant a aider les petites et moyennes entreprises a mettre en œuvre une gestion active des ages 60
Entree en vigueur 33, 63
Entree en vigueur et duree 69, 77
Entreprises concernees 56
Extension (Publicite. - Extension) 99
Extension d'accords paritaires 24

F

Financement 35
Financement de la formation 41
Fonctionnement de la commission 49
Formalites et conditions d'accès 35
Formation 45
Formation en entreprise 42
Formation et information des representants du personnel 4
Formation professionnelle 7, 23, 66
Formation professionnelle tout au long de la vie 37

H

Heures supplementaires de droit commun dans l'industrie de la chaussure, hors aménagement ou modulation du temps de travail 28
Hygiene, securite, conditions de travail 6

I

I - Application de la convention collective 1
I. - Nature et ordre de priorite des actions de formation. 17
Identification des besoins de formation 18
II - Dispositions generales 3
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation. 17
III - Dispositions specifiques aux ouvriers 6
III. - Moyens reconnus aux instances de representation des salaries pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de formation. 18
Indemnisation de la maladie et des accidents 9
INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (Pays de la Loire) 24, 25
Indemnisation de la maladie et des accidents de travail (Pays de la Loire) 24, 34
Indemnisation de la maladie et des accidents du travail (Pays de la Loire) 25
Indemnisation maladie et accident du travail (Pays de la Loire et Deux-Sevres) 36, 37
Indemnité de congédiement 12, 15
Indemnité de licenciement 9
Information des salaries 63
Information et suivi 36
Institutions representatives du personnel 68
Invention 16
IV - Dispositions specifiques aux employes, techniciens et agents de maitrise 10
IV. - Identification des besoins de formation. 18

J

Jours ferries 7

L

L'affichage des tarifs 20
L'affichage des tarifs. 20
L'egalite professionnelle des hommes et des femmes 37
L'entretien professionnel 40
L'hygiene et la securite 23
L'hygiene et la securite. 23
L'indemnisation de la maladie 22
L'indemnisation de la maladie. 22
La duree, la denonciation, la revision 23
La duree, la denonciation, la revision. 23
La formation professionnelle 22
La formation professionnelle. 22
La paie et le bulletin de paie 21
La paie et le bulletin de paie. 21
La prime annuelle 21
La prime annuelle. 21
Le droit individuel a la formation (DIF) 39
Le paiement des heures supplementaires 21
Le paiement des heures supplementaires. 21
Le passeport formation 41
Le preavis de licenciement 22
Le preavis de licenciement. 22
Les changements d'horaires 26
Les conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes 18
Les conditions d'application de l'accord 20
Les conditions de remise de travail 20
Les conditions de remise de travail. 20
Les conges payes 21
Les conges payes. 21
Les conges pour evenements familiaux 21
Les conges pour evenements familiaux. 21
Les droits syndicaux 22
Les droits syndicaux. 22
Les indemnites de rupture 22
Les indemnites de rupture. 22
Les jours ferries 21
Les jours ferries. 21
Les tarifs 20
Les tarifs. 20
Liste des conges exceptionnels pour evenements familiaux 33
Loire-Atlantique Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaries au 1er janvier 2009 85

M

Maladie, accident 14
Maternite 11, 14
Mesures relatives a la prevention de la penibilite 54
Mise en conformite de dispositions de la convention 49
Mise en oeuvre 36
Mise en oeuvre de la modulation 26
Mise en place de la CPPNI 68

Mise en place de la CPPNI-C 68
 Mise en place des classifications dans les entreprises 62
 Mixite et egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 44
 Mobilisation d'outils existant dans l'entreprise permettant de lever les freins materiels a l'acces a l'emploi, tels que les difficultes de transport ou de garde d'enfants 58
 Modalites d'acces a la formation 58
 Modalites d'integration, d'accompagnement et d'acces des salaries ages et des referents 59
 Modalites d'integration, d'accompagnement et d'acces des jeunes, en particulier les moins qualifies 57
 Modalites de la paie 6
 Modalites de la reduction d'horaire 29
 Modalites de la transmission des savoirs et des competences 59
 Modalites de publicite de l'accord, notamment aupres des salaries 61
 Modalites de suivi 55
 Modalites de suivi et d'evaluation des engagements 60
 Modalites de versement de l'allocation 32
 Modernisation des entreprises 19
 Modification de l'article 2.2 « Procedure de mise en place dans les entreprises » 77
 Modification de la redaction des articles 5.12 et 5.14 43
 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 49
 Modifications du contrat, mutations 13
 Modulation du temps de travail 30
 Montant de l'allocation de remplacement 32
 Montant des remunerations annuelles minimales 82, 85, 88, 92, 96, 99, 102, 104, 107, 109, 113
 Montant des remunerations annuelles minimales pour les salaries dont le niveau est 4 a 6 ou dont la position est 1 a 4 116
 Montant des remunerations annuelles minimales pour les salaries dont le niveau est 4 a 6 ou dont la position est 1 a 4. - Beneficiaires. - Application et verification 115
 Montant des remunerations mensuelles minimales 84, 86, 89, 91, 95, 98, 101, 103, 106, 111, 112
 Montant des remunerations mensuelles minimales pour les salaries dont le niveau est 1 a 3 116
 Montant des remunerations mensuelles minimales pour les salaries dont le niveau est 1 a 3. - Application et verification 115
 Moyens reconnus aux instances de representation des salaries pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de formation 18
 Mutations temporaires 8

N

Nature et ordre de priorite des actions de formation 17
 Negociation triennale de branche 42
 Niveaux de competence 62
 NOTE
 - Dans l'ensemble du texte de l'accord du 22 septembre 2004, le terme « FORTHAC » est supprime et remplace par « OPCALIA ». 37

O

Objectifs chiffres en matiere de recrutements de jeunes en CDI 57
 Objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi des salaries ages 58
 Objet 25
 Objet, champ d'application 1
 Objet-Champ d'application 31
 Observatoire des metiers 42
 Organisation, aménagement et conditions de travail 45

P

Paiement au mois 8
 Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accident 14
 Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents 11
 Panneaux d'affichage 3
 Pays de la Loire - Accord du 22 janvier 2002 relatif aux salaires des ouvriers - employes 79
 Pays de la Loire - Accord du 24 janvier 2003 relatif aux salaires des cadres 79
 Pays de la Loire, Deux-Sevres Avenant du 17 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 82
 Perfectionnement 11
 Periode d'essai 7, 10, 13
 Periode de decoupe de l'horaire 26
 Periode de professionnalisation 40
 Periodes militaires 15
 Permanents syndicaux 3
 Perspectives de developpement de l'alternance et conditions de recours aux stages 57
 Plan de formation 38
 Preambule 31, 34, 37, 43, 44, 55, 62, 66, 68, 69, 77
 Prevention de la penibilite 53
 Prime annuelle pour l'annee 1989 16
 Principes generaux 62
 Principes generaux de la classification 62
 Priorites de formation de la branche 38
 Procedure d'adhesion des beneficiaires 32
 Procedure de mise en place dans les entreprises 63
 Programmation des horaires 26
 Promotion 11
 Promotion professionnelle et deroulement de carriere 67
 Prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle 23
 Protocole d'accord du 1er mars 1994 relatif a la prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle. 23
 Protocole d'accord du 27 janvier 1993 relatif a la formation professionnelle 23
 Protocole d'accord relatif a la prorogation de l'accord du 8 mars 1989 sur la formation professionnelle. 23
 Publicite 33
 Publicite et extension 44, 48, 61, 83, 84, 86, 87, 89, 90, 92, 94, 96, 97, 99, 101, 103, 104, 106, 107, 113, 115, 116

Publicite, extension et demande de validation 53
Publicite. - Extension 100
Publics prioritaires 35

R

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 17
Recrutement 44, 66
Recyclage 16
Reduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos 30
Regime des heures supplementaires 29
Regularisation de la remuneration mensuelle 26
Regularisation en fin de periode de modulation 27
Remplacements 10, 13
Remuneration 44
Remunerations minimales conventionnelles 63
Retraite complementaire 16
Retraites complementaires 7
Role de la commission 48
Rupture du contrat 13
Rupture du contrat, preavis 10

S

Saisine de la commission 48
Salaires 8, 90
Salaires (Pays de la Loire, Deux-Sevres) 82
Salaires (Pays de la Loire, Deux-Sevres) 2007 78
Salaires au 1er janvier 2009 (Loire-Atlantique) 85
Salaires au rendement 8
Salaires au temps 8
SALAIRES Cadres (Pays de la Loire) 79
Salaires cadres (Pays de la Loire) 79
Salaires et primes pour l'annee 2012 (Pays de la Loire) 94
Salaires et primes pour l'annee 2013 97
Salaires minima 91, 92
Salaires minima 2019 115
Salaires minima au 1er janvier 2014 100
Salaires minima conventionnels pour l'annee 2020 116
Salaires minima des ETAM et cadres pour l'annee 2015 104
Salaires minima des ETAM et cadres pour l'annee 2016 107
Salaires minima des ETAM et cadres pour l'annee 2017 109
Salaires minima des ETAM et des cadres pour l'annee 2010 88
Salaires minima des ouvriers et des employes pour l'annee 2010 89
Salaires minima des ouvriers et employes au 1er janvier 2016 106
Salaires minima des ouvriers et employes pour l'annee 2015 103
Salaires minima des ouvriers et employes pour l'annee 2017 110
Salaires minima pour l'annee 2013 (ETAM et cadres) 99
Salaires minima pour l'annee 2013 (Ouvriers et employes) 98
Salaires minima pour l'annee 2014 102
Salaires minima pour l'annee 2018 (Coefficient > ou = 200) 113
Salaires minima pour l'annee 2018 (Coefficient < 200) 112
Salaires minimaux au 1er janvier 2012 95
Salaires minimaux pour l'annee 2012 (etam cadres) 96
Salaires ouvriers - Employes (Pays de la Loire) 79
SALAIRES Ouvriers - Employes (Pays de la Loire) 79
Salaires pour 2002 79
Salaires reels 6
Secret professionnel 12, 16
Secretariat de la commission 49
Sensibilisation et communication 66
Sensibilisation, communication et orientation professionnelle 45
Situation du salaire en CATS 32
Sortie du dispositif 32
Statut des heures effectuees au-dela de la duree legale hebdomadaire de trente-neuf heures de travail 26
Suivi et evaluation 60
Suivi et execution de l'accord 45
Suspension du contrat de travail 5

T

Texte de base 1
Titre Ier Cadre juridique 56
Titre Ier Principes generaux de la classification 62
Titre II Diagnostic prealable 56
Titre II Remunerations minimales conventionnelles 63
Titre III Dispositions finales 63
Titre III Engagements 57
Titre IV Suivi et evaluation 60
Titre V Autres dispositions 61
Tranches d'age prioritaires 56
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI-C 3, 69
Travail des femmes et des jeunes 8
Travailleurs a domicile 20

Travailleurs handicapés 38

Tutorat 40

V

V - Dispositions spécifiques aux cadres 13

V. - Les conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes. 18

Validation des acquis 42

VI. - Modernisation des entreprises. 19

VII. - Les conditions d'application de l'accord. 20

