
Chaussure et articles chaussants

(industrie)

BROCHURE JO 3163

IDCC 1580

Convention collective nationale du 31 mai 1968

[Mise à jour par protocole d'accord du 7 mars 1990, étendu par arrêté du 29 octobre 1990, JO 1^{er} novembre 1990]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France (devenue Fédération française de la chaussure).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération C.F.D.T.-HACUITEX ;

Fédération C.G.C.-F.I.P.A.C.C.S. ;

Fédération C.F.T.C. du textile, cuir, habillement ;

Fédération C.G.T. du textile, habillement, cuir ;

Fédération générale F.O. des cuirs, textile, habillement.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. Application de la convention collective

Objet, champ d'application

Article 1.1

(Pour l'adhésion de la Chambre syndicale nationale des Podo-orthésistes et de la Chambre syndicale nationale des Bot-tiers à la convention, voir l'avenant du 7 juillet 2008)

(Pour l'adhésion de l'Union des Podo-orthésistes de France (UPODEF) et de la Chambre syndicale nationale des Podo-orthésistes (CSNPO), voir l'avenant du 13 octobre 2015)

La présente convention est conclue conformément aux dispositions du titre 3 du livre 1^{er} 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’empeignes ;
— la fabrication de patrons pour chaussures en carton, cartonnnette, zinc et tôle ;
— la fabrication de galoches, de sabots galoches, de sabotins, de socques,
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’I.N.S.E.E.

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

Article 1.2

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

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

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

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 par suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l’une des parties contractantes.

Article 1.6

Avantages acquis

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.

Article 1-7

Commission Paritaire Permanente de Négociation, d’Interprétation et de Conciliation

Mod. par Avenant 2 févr. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CMTE ;

CFE CGC Agro ;

FO Pharmacie, Cuirs, Habillement.

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 deux 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 2^e 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.

Conciliation

Article 1.8

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

Mod. par Avenant 2 févr. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CMTE ;

CFE CGC Agro ;

FO Pharmacie, Cuirs, Habillement.

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@chaussure-defrance.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 accusé 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.

Article 1.9

(Art. abrogé par Avenant 2 févr. 2018, étendu)

II. Dispositions générales

Article 2.0

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

Article 2.1

Droit syndical

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 :

a) 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 d'entreprises ou d'établissements. Ils disposent à cet effet des moyens prévus à l'article L. 412-20, 4^e alinéa, du code du travail ;

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) 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.

Article 2.2 **Autorisations d'absence**

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.

Article 2.3 **Permanents syndicaux**

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.

Article 2.4 **Panneaux d'affichage**

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

Article 2.5 **Commissions paritaires**

(Art. abrogé par Avenant 2 févr. 2018, étendu)

Article 2.6 **Congé de formation syndicale**

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale conformément à la légis-

lation 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.

Article 2.7

Délégués du personnel et comité d'entreprise

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 ;
- la direction affichera les listes électorales quinze jours avant le vote ;
- le dépôt des candidatures devra être effectué quatre jours ouvrables avant l'élection ;
- la direction devra afficher les listes des candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin ;
- 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.)*

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

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 p. 100 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.

Article 2.8

Formation et information des représentants du personnel

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.

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.

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.

Embauchage, rupture de contrat, chômage, licenciement

Article 2.9 Embauchage

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.

Article 2.10 Chômage, licenciements

En cas de mise en chômage partiel, sauf en cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés soit directement, soit par voie de service avec un préavis de deux jours. Les heures perdues pour chômage partiel ne pourront être récupérées que dans les trente jours qui suivent la fin de la période de chômage.

Toute mesure de licenciement ne pourra être mise en oeuvre que conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Dans cette hypothèse, il sera obligatoirement tenu compte de l'ancienneté et des charges de famille des intéressés ; toutefois, la qualification professionnelle pourra entrer en priorité en ligne de compte.

Le personnel licencié dans ces conditions aura pendant la durée d'un an la priorité de réemploi dans un emploi de

même nature, dans l'ordre inverse des licenciements. Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée, leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai d'une semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié. Les salariés licenciés bénéficient d'une indemnité de licenciement dans les limites et selon les conditions définies par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des dispositions spécifiques figurant dans les annexes ci-après.

Article 2.11 **Suspension du contrat de travail**

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.

Article 2.12 **Congés payés**

1

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

La période des congés payés s'étend du 1^{er} 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.

Article 2.13 **Congés exceptionnels pour événements de famille**

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO ;

Syndicat(s) de salariés :

FNAACGC ;

FCMTE CFTC ;

Tout salarié aura droit, sur justifications, aux congés exceptionnels pour événements familiaux ci-après, conformément aux dispositions légales (articles 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 : trois 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 : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : deux jours
- après la fin de la période d'essai : quatre jours ;
- décès d'un enfant : deux jours ;
- après la fin de la période d'essai : trois jours ;
- décès de la mère, du père : un jour ;
- après six mois d'ancienneté : deux jours ;
- décès d'un beau-parent : un jour ;
- après six mois d'ancienneté : deux jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : un 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 quatre 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 2.14

Hygiène, sécurité, conditions de travail

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 C.H.S.C.T.

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.

Article 2.15

Modalités de la paye

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

La paye 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 paye 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 2.16

Arrêts de travail

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.

Article 2.17

Salaires réels

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.

Article 2.18

Ancienneté

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

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

Article 3.1

Champ d'application

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.

Article 3.2

Période d'essai

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

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 deux mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de deux 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 huit 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 huit jours de présence ;

— 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;

— deux semaines après un mois de présence ;

— un mois après trois mois de présence.

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

Article 3.3 **Délai-congé**

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est fixée par la loi et les usages locaux. Toutefois, les ouvriers justifiant de deux ans d'ancienneté devront, en cas de démission, respecter un préavis d'un mois.

En cas d'inobservation des délais de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir, cependant :

— en cas de chômage partiel par manque de travail, le préavis ne sera pas exigible de l'ouvrier qui demandera à en être dispensé ;

— lorsqu'un salarié licencié aura trouvé un travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur sa demande quitter immédiatement son emploi.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur est dégagé de toute obligation pour la période de préavis non effectuée.

Pendant la période de délai-congé, le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures, dans la limite de quarante heures durant le préavis. A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées par accord entre les parties.

Les heures pour une recherche d'emploi sont indemnisées sur la base du salaire qui aurait été perçu si l'intéressé avait travaillé. Les heures non utilisées ne sont pas payées en plus.

En cas de départ volontaire, le droit au temps d'absence subsiste, mais le temps n'est pas payé.

Article 3.4 **Jours fériés**

En outre du paiement de la journée du 1^{er} 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 chôme.

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.

Article 3.5 **Apprentissage, formation professionnelle**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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 1^{er}, du code I 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.

Article 3.6 **Arrêts du travail**

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.

Article 3.7 **Retraites complémentaires**

La cotisation à un régime de retraite complémentaire doit être au moins égale à 4 p. 100 (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.

Article 3.8 **Catégories professionnelles**

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

Article 3.9 **Salaires**

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

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 3.10 **Salaires au temps**

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 (*voir "Salaires"*).

Article 3.11 **Salaires au rendement**

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 paye), 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.

Article 3.12 **Payement au mois**

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 payement 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 payement 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 paye 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.

Article 3.13 **Mutations temporaires**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

FFC.
Syndicat(s) de salariés :
FNP FO ;
CFE CGC Agro ;
CMTE CFTC.

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.

Article 3.14 **Travail des femmes et des jeunes**

Accord 30 janv. 2024, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFC ;
FFPO.
Syndicat(s) de salariés :
FS CFTD ;
FNP FO ;
CFE CGC AGRO ;
CMTE CFTC.

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

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

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 (d'origine)

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.

b (nouveau)

(Accord 30 janv. 2024, non étendu) - Dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical, les intéressées auront l'autorisation de quitter leur poste 5 minutes avant l'heure de sortie midi et soir, sans perte de salaire.

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* 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.

Article 3.15
Indemnisation de la maladie et des accidents

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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 (2).
 - 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 (2).

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

— 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. 1^{er}).

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

Article 3.16 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

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 d'un 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^{ème} de mois par année de présence auxquels s'ajoutent 2/15^{ème} 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**

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le sala-

rié 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 et demi ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois et demi ;
- 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

Article 4.1

Champ d'application

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 4.2

Avantages acquis

Dans le cas où les E.T.A.M. 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.

Article 4.3

Engagement, confirmation de situation

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 4.4 **Période d'essai**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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

- 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.

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

- 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.

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 4.5 **Rupture du contrat, préavis**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :

- 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.

a) Avant deux ans d'ancienneté :

- 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 :

- 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.

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 employés dont les niveaux sont de 1 à 3 :

- 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.

Pour les TAM dont les niveaux sont 4 et 5 :

- 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.

Pour les TAM dont le niveau est 6 :

- 50 heures par mois de préavis.

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 heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Article 4.6 **Remplacements**

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'E.T.A.M. 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.

Article 4.7 **Promotion**

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 E.T.A.M. 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'E.T.A.M. sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

Article 4.8 **Perfectionnement**

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 E.T.A.M., 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.

Article 4.9 **Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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'employés : 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. 1^{er}).

Article 4.10 **Maternité**

En cas de congé de maternité et après un an de présence continue dans l'entreprise, les E.T.A.M. intéressées seront admises au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 4.9.

Article 4.11 **Appointements**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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 1.
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 paye 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 paye.

Article 4.12 **Indemnité de congédiement**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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 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.

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 TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :

— 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 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.

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.

(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)

Article 4.13 **Départ ou mise à la retraite**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 4.14 **Déplacements**

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.

Article 4.15 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par l'E.T.A.M., 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 E.T.A.M. 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.

Article 4.16 **Secret professionnel**

Les E.T.A.M. 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 **Champ d'application**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 5.2 **Avantages acquis**

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.

Article 5.3 Engagement

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 5.4 Période d'essai

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

La durée normale de la période d'essai est fixée à quatre mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de deux 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 huit 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 huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois 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 deux heures pour rechercher un nouvel emploi.

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

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

Article 5.5 **Rupture du contrat**

La dénonciation du contrat de travail après la période d'essai par l'une ou l'autre des parties doit être faite par une lettre recommandée avec un accusé de réception.

La durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf convention contraire par un accord particulier stipulant un délai plus long.

Le préavis prend effet à compter de la date de la présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.

En cas d'inobservation du préavis de l'une ou de l'autre des parties, celle qui ne l'observera pas devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respectée, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.

Pour rechercher un nouvel emploi, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter cinquante heures par mois de préavis. Ces absences se feront en accord avec l'employeur suivant les nécessités du service et ne pourront donner lieu de ce fait à des réductions d'appointements.

Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. A 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'appointements et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Article 5.6 **Remplacements**

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

FNPF FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 5.7 **Modifications du contrat, mutations**

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, par 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.

À 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 5.5 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.

Article 5.8 Maladie, accident

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.

Article 5.9 Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accident

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.

Article 5.10 **Maternité**

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.

Article 5.11 **Durée du travail, rémunération**

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

Étant 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.

Article 5.12 **Ancienneté**

Mod. par Avenant n° 44, 27 juin 2005, étendu par arr. 23 mars 2006, JO 1^{er} avr.

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 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mars 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} 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.

(Avenant n° 44, 27 juin 2005, étendu) 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.

Article 5.13 **Indemnité de congédiement**

Il sera alloué aux cadres congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté telle que définie à l'article 5.12 dont le montant total jusqu'à quinze ans d'ancienneté s'établit comme suit :

- un an : 2/10 de mois ;
- deux ans : 4/10 de mois ;
- trois ans : 6/10 de mois ;
- quatre ans : 8/10 de mois ;
- cinq ans : 10/10 de mois ;

- six ans : 18/10 de mois ;
- sept ans : 21/10 de mois ;
- huit ans : 24/10 de mois ;
- neuf ans : 27/10 de mois ;
- dix ans : 30/10 de mois ;
- onze ans : 33/10 de mois ;
- douze ans : 36/10 de mois ;
- treize ans : 39/10 de mois ;
- quatorze ans : 42/10 de mois ;
- quinze ans : 45/10 de mois.

A partir de la 16^e année, 4/10 de mois par année s'ajouteront à l'indemnité obtenue au titre de quinze années d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité est majoré de 25 p. 100 lorsque le cadre intéressé est âgé de cinquante ans révolus, de 30 p. 100 lorsqu'il est âgé de cinquante-cinq ans.

Le montant global de l'indemnité, majorations comprises, ne peut être supérieur au plafond de douze mois.

L'indemnité est calculée sur le douzième du total des sommes perçues, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, pendant les douze mois précédant la rupture effective du contrat de travail.

Article 5.14 **Départ ou mise à la retraite**

Mod. par Avenant 4 déc. 2012, étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 20 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CGC ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT.

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 trois mois devra être respecté.

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

- d'un mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans,
- de deux mois de, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux 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 :

- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- six mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des trois 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;

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

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

Article 5.15 **Déplacements**

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.

Article 5.16 **Changement de résidence**

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.

Article 5.17 **Périodes militaires**

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.

Article 5.18 **Secret professionnel**

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.

Article 5.19 **Invention**

Dans le cas où le cadre fait une invention ayant trait aux activités étudiées ou recherchées dans l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété. Si dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention et ceci, même dans le cas où il serait en retraite ou aurait quitté l'entreprise.

Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a pas trait aux activités étudiées ou recherchées dans l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 5.20 **Recyclage**

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.

Article 5.21 **Retraite complémentaire**

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 p. 100. Le taux de cotisation globale comprenant retraite, prévoyance, invalidité et autres avantages ne devra pas être inférieur à 16 p. 100.

ANNEXES

Classification

Accord du 2 mars 2016

[Étendu par arr. 28 avril 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO ;

UPODEF.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

SNCP CFE CGC ;

CMTE CUIR CFTC.

]

Mod. par Avenant 26 nov. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Mod. par Avenant 23 mai 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CFE CGC Agro ;

CMTE CFTC.

Mod. par Avenant 8 févr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la date de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC, FFPO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THC CGT ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Préambule

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 1

Principes généraux de la classification

Chapitre 1

Principes généraux

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.

Article 1.1

Les niveaux de compétence

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 - employés
- niveaux 4 à 6 : techniciens - 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.

Article 1.2

Les échelons

Mod. par Avenant 8 févr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la date de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC, FFPO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THC CG ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Un ouvrier ou employé de niveau 1 échelon 1 intègre le niveau 1 échelon 2 au plus tard 12 mois à compter de son embauche au sein de l'entreprise.

Pour les ouvriers ou employés de niveau 1 échelon 1 ayant acquis une ancienneté d'au moins 12 mois au moment de l'extension de l'avenant du 8 février 2024, le passage au niveau 1 échelon 2 s'effectue à compter de la date d'extension dudit avenant.

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.

Article 1.3

Les critères classants (non cadres)

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

À 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.

À 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 1).

La grille complète des critères classants, est reproduite en annexe 1 du présent accord.

Article 1.4

Les définitions (cadres)

Le positionnement des emplois cadres se fait conformément aux définitions génériques reprises en annexe du présent accord (voir annexe 2).

À 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 2

Mise en place des classifications dans les entreprises

Article 2.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, le 1^{er} 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.

Article 2.2

Procédure de mise en place dans les entreprises

Mod. par Avenant 26 nov. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

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.

Article 2.3

Information des salariés

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.

Article 2.4 **Conséquences du nouveau classement**

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.

Article 2.6 **Dispositions diverses**

La mise en œuvre du nouveau système de classification exige que chaque entreprise établisse des définitions des emplois, préalablement à leur classification.

Les signataires 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.

Titre 2 **Rémunérations minimales conventionnelles**

À 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 3 **Dispositions finales**

Article 3.1 **Champ d'application**

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.

Article 3.2 **Entrée en vigueur**

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1^{er} 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.

Article 3.3 **Dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord**

À 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.

Article 3.4 **Commission nationale d'interprétation**

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.

Article 3.5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.6 Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issu 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.

Annexe 1 : Grille à critères classants non cadres

CRITERES	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.	Évaluation 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 décision 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 (couvraant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Animation et coordination d'une zone d'activité, ou secteur (couvraant 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 (couvraant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Encadrement d'une zone d'activité / secteur (couvraant 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 2 : 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.

— Échelon 1 : jeunes diplômés ou équivalents

— Échelon 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 (1^{er} échelon) et/ou les connaissances acquises confirmées par l'expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour une spécialité (2^{ème} 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 :

— À 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 favoriser 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. À 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.

Prime annuelle

Annexe IV

Avenant n° 43 relatif à la prime annuelle du 1^{er} mars 1989

[Dispositions dénoncées par la FNICF par lettre du 24 mars 1993]

(Voir les dispositions spécifiques au Pays de la Loire)

Annexe V

Formation professionnelle

Accord du 22 septembre 2004

[Étendu par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.]

Préambule

Dans une économie fortement mondialisée, les industries de main d'œuvre, 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 permet 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 terme 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.

À 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 œuvre de leur projet professionnel,
- de 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.

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.

Article 1

Formation professionnelle tout au long de la vie

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.

Article 2

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. Dans cette optique, les absences pour congé parental d'éducation et congé de dépendance entreront, pour moitié, dans les calculs de l'ancienneté séparant deux 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, doivent permettre d'élaborer des actions de formation au vu de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation.

Article 3

Travailleurs handicapés

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.

Article 4

Priorités de formation de la branche

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 œuvre 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, ressortant, normalement, du plan de formation, deviennent prioritaires dès lors qu'elles sont validées par la Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle.

g) Actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis cinq 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.

Article 5

Plan de formation

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 œuvre de ce programme pluriannuel est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel, avant la fin du premier 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.

À 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 œuvre, 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.

Article 6

Adaptation au poste de travail

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 œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre 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.

Article 7

Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre 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 an et 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.

Article 8

Action de formation ayant pour objet le développement des compétences

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 une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises. (Phrase exclue de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.)*

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les huit 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 75 heures par an et 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.)*. 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.

Article 9

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de vingt heures par an. Cette durée est proratisée selon la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Le droit est acquis, chaque année, à la date anniversaire d'ouverture du droit.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans, dans la limite de 120 heures. Au terme des 6 ans et à défaut de son utilisation par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel le nombre d'heures acquises, au titre du Droit Individuel à la Formation, est proratisé selon la durée du travail.

Les salariés, titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient, prorata temporis, du Droit Individuel à la Formation, après quatre mois de présence, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé annuellement, par écrit selon les formes prévues par la réglementation en vigueur, du nombre d'heures acquises dans le cadre du DIF.

Les actions de formation liées au Droit Individuel à la Formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, selon les durées maximales propres à chaque catégorie de formation, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail sont rémunérées par l'employeur, sous la forme d'une allocation exonérée de cotisations. Cette allocation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Le montant de l'allocation de formation, ainsi que les frais de formation qui correspondent aux droits ouverts, sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Sont éligibles au titre du Droit Individuel à la Formation, les priorités fixées à l'article 4 du présent accord ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, après accord de son employeur. La demande doit être formulée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, deux mois avant le

départ en formation envisagé. La demande peut porter sur tout ou partie des droits ouverts au titre des années complètes échues. L'employeur dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse, par l'employeur, dans le délai imparti, vaut acceptation de la formation.

En cas de réponse négative de l'employeur, le salarié peut, dans l'année civile suivante présenter une nouvelle demande pour la même formation ou une autre formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise, sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs, l'employeur doit verser, *au salarié, via le Forthac (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.)*, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 euros de l'heure. Le Fongecif assure alors, par priorité, la prise en charge financière de la formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation.

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, *le salarié doit présenter sa demande dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de licenciement (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.)*. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou des actions de formation. La demande doit être effectuée avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. À défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au Droit Individuel à la Formation non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, par lettre recommandée avec accusé de réception *envoyée, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.)*, sous réserve que le montant non utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ ou de mise à la retraite les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 10

Congé individuel de formation

Les entreprises sont tenues de verser à un organisme paritaire, agréé par l'État, une partie de leur obligation formation (0,2 % de la masse salariale au premier 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.

Article 11

Contrat de professionnalisation

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 % de la durée 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'État 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.

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 entre 10 euros et 15 euros de l'heure, selon une répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration du FORTHAC.

Article 12

Période de professionnalisation

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 75 heures par an.

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.

Les frais de formation sont pris en charge, par le FORTHAC, conformément aux orientations de la branche.

La participation de l'OPCA, fixée à 15 euros de l'heure, et pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon la répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration du FORTHAC.

Considérant les contrats de professionnalisation comme un outil majeur, les parties signataires décident de réserver sur le 0.5 % le financement maximum possible, hors prélèvements légaux, pour les périodes de professionnalisation, après prise en charge des contrats de professionnalisation, du financement du tutorat et de l'Observatoire des métiers.

Article 13

Tutorat

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 tuteur a pour mission de :

- Accompagner le salarié dans son parcours de formation et d'intégration de l'entreprise.
- Contribuer à l'acquisition des compétences visées par le contrat ou la période de professionnalisation.
- 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, dans les limites fixées par décret et par les règles du FORTHAC.

Article 14

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux 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 per-

mettre 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 œuvre de cet entretien professionnel, conformément aux dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 15

Le passeport formation

Les parties signataires conviennent d'étudier, au sein de la CPNEFP Chaussure, les conditions de mise en œuvre 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 pour la formation professionnelle.

Article 16

Financement de la formation

Entreprises d'au moins 10 salariés

Conformément aux dispositions légales, la participation des employeurs, occupant au moins 10 salariés, s'élève à 1,60 % de la masse salariale, à partir du 1^{er} janvier 2004. Cette participation se ventile de la façon suivante :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, à verser au Fongecif.
- 0,50 % au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation, des priorités de la branche, du DIF ainsi que pour l'exercice de la fonction tutorale et le financement de l'observatoire des métiers. Le 0,5 % est à verser au Forthac.
- 0,90 % au titre du financement direct, par l'entreprise, de la formation continue (mise en œuvre du plan de formation, rémunérations liée aux périodes de professionnalisation, ...), dont 0,4 % de la masse salariale, fait l'objet d'un versement obligatoire au Forthac. Ce versement obligatoire s'applique aux contributions dues à compter du 1^{er} janvier 2005).

Entreprises de moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de participation est fixé :

- au 1^{er} janvier 2004 à 0,40 %, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
- au 1^{er} janvier 2005 à 0,55 %, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette participation est à verser intégralement au Forthac, OPCA de la branche chaussure.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers.
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel

à la formation (DIF),

— la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,

— et plus généralement, les actions de formation de leurs salariés.

Le Conseil d'Administration du Forthac déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 17

Désignation d'un OPCA de branche

Les parties signataires confirment la désignation du Forthac comme OPCA de la branche. Elles rechercheront, chaque fois que possible, les moyens de mutualiser les ressources et les expériences entre les différentes branches adhérentes au Forthac.

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 mis en place au sein du Forthac.

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.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche : le Forthac.

Article 19

Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir, au moins tous les trois 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.

Article 20

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

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.

À 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.

Article 21

Formation en entreprise

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).

Article 22

Validation des acquis

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'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 23

Champ d'application, extension et publicité

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 conclu dans la branche sur le même objet et notamment l'accord du 13 juin 1995.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Les accords éventuellement conclus au sein d'entreprises ne pourront contenir de dispositions dérogoires 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.

Capital temps de formation

Accord du 5 mars 2003

[Étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003]

Préambule

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. À 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.

Article 1

Publics prioritaires

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.

Article 2

Durée minimale de formation ouverte

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des trois 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.

Article 3 **Conditions d'ancienneté requises**

— 2 ans de présence dans l'entreprise, C.D.D. et intérim compris, ou 3 ans dans la branche,

— 4 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.

Article 4 **Délai de franchise entre deux actions de formation**

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

Article 5 **Formalités et conditions d'accès**

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 (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003*) effectuées,

— (*Tiret exclu de l'extension par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003*) 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.

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.

Article 6 **Financement**

À compter du 1^{er} 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 transports et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions - les entreprises employant au minimum dix salariés, conformément aux dispositions légales et aux exonérations en vigueur, versent au Forthac la contribution prévue par la loi (0,1 % au 1^{er} janvier 2003) des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} 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.

Article 7 **Information et suivi**

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.

Article 8 **Mise en œuvre**

Cet accord pourra être mis en œuvre 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.

Travailleurs à domicile

Annexe VI **Accord national du 7 mars 1990**

[Étendu par arrêté du 29 octobre 1990, JO 1^{er} novembre 1990]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition des articles L. 721-1 et L. 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.

Article 2 **Embauche**

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.

Article 3 **Les conditions de remise de travail**

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.

Article 4 **Les tarifs**

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.

Article 5

L'affichage des tarifs

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.

Article 6

Le paiement des heures supplémentaires

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 p. 100 au minimum pour les deux premières heures ;
- de 50 p. 100 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.

Article 7

La paie et le bulletin de paie

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.

Article 8

Les jours fériés

Les travailleurs à domicile bénéficieront de l'indemnisation de la journée du 1^{er} 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 ouverts 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 p. 100 du salaire hebdomadaire moyen de la période par référence à un horaire hebdomadaire établi sur cinq jours ouverts 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 ouverts comparé au nombre total de jours ouverts.

Article 9

Les congés pour événements familiaux

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 p. 100 du salaire hebdomadaire moyen de la période, par référence à un horaire hebdomadaire établi sur cinq jours ouverts.

Article 10

Les congés payés

Pour satisfaire à ses obligations au regard de la législation des congés payés, l'entreprise versera à l'occasion de chaque paye une indemnité compensatrice correspondant à 10 p. 100 de la rémunération.

Les congés payés sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 223-1 et suivants du code du travail. La date sera fixée par l'entreprise deux mois au moins à l'avance.

Article 11

La prime annuelle

Les travailleurs à domicile :

- liés par un contrat à durée indéterminée ;
- justifiant d'une ancienneté de six mois ;
- ayant réalisé au cours de l'année civile un temps de travail au moins équivalent au tiers de la durée annuelle ;
- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre,

bénéficient de la prime annuelle, prévue par la convention collective, applicable aux autres salariés de l'entreprise.⁽¹⁾

(1) NDLR : Les dispositions relatives à la prime annuelle prévues, à l'origine, par l'annexe IV de la convention collective ont été dénoncées par la FNICF le 24 mars 1993 et ne sont donc plus applicables.

Cette prime est attribuée, sous réserve des conditions ci-dessus, selon les modalités définies par la convention collective, étant précisé qu'elle est versée au prorata du temps de travail correspondant au volume de travail remis au cours de l'année.

Article 12

La formation professionnelle

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.

Article 13

Le préavis de licenciement

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le travailleur à domicile bénéficie :

- s'il justifie d'une ancienneté de six mois, d'un délai de préavis d'une semaine ;
- *s'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans, d'un délai de préavis de deux semaines ;*
- *s'il justifie d'une ancienneté supérieure à deux ans, d'un délai de préavis d'un mois.*

En cas d'inobservation du préavis, une indemnité compensatrice ne se confondant pas avec l'indemnité de licenciement, sera versée calculée sur la moyenne des salaires des six mois précédant la rupture du contrat de travail.

Article 14

Les indemnités de rupture

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.

Article 15

Les droits syndicaux

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 appelé :

— 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.

Article 16

Congé économique, social et syndical

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.

Article 17

L'indemnisation de la maladie

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.

Article 18

L'hygiène et la sécurité

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.

Article 19

Chômage partiel

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.

Article 20

La durée, la dénonciation, la révision

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.

SALAIRES

(Voir aussi les dispositions spécifiques au pays de la Loire)

Accord du 21 mars 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNP FO ;

THC CGT ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Article 1

Champ d'application et objet

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 1^{er} 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 1^{er} 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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 - Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2019, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 521,22 €
	2	1 527 €
2	1	1 537 €
	2	1 552 €
	3	1 569 €
3	1	1 569 €
	2	1 589 €
	3	1 605 €

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

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 «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

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

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2019 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	20 183 €
	2	20 758 €
	3	22 483 €
5	1	22 483 €
	2	24 470 €
	3	26 353 €
6	1	26 353 €
	2	30 327 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	28 235 €
	Échelon 2	30 327 €
2		35 136 €
3		40 783 €
4		48 313 €

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

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

— inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2019,

— 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

— des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,

— des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale,

— des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 au 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.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze 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

[Étendu par arr. 30 juill. 2020, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CDFT ;

CFTC CMTE ;

CFE CGC Agro ;

FO Pharmacie, Cuir et Habillement.

Article 1

Champ d'application et objet

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 1^{er} 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 1^{er} 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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3

Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2020, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1539,42 €
	2	1547 €
2	1	1557 €
	2	1572 €
	3	1589 €
3	1	1589 €
	2	1610 €
	3	1626 €

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 sup-

plémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale.
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

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

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2020 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	20 405 €
	2	20 986 €
	3	22 730 €
5	1	22 730 €
	2	24 739 €
	3	26 643 €
6	1	26 643 €
	2	30 661 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	28 546 €
	Échelon 2	30 661 €
2		35 522 €

Position	Rémunération annuelle minimale
3	41 232 €
4	48 844 €

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

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

— inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2020,

— 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale.
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issu d'un délai de quinze 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 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 25 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Article 1

Champ d'application et objet

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 1^{er} janvier 2022 ;

— 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 1^{er} janvier 2022.

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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3

Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2022, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 603,12 €
	2	1 612 €
2	1	1 622 €
	2	1 638 €
	3	1 656 €

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
3	1	1 656 €
	2	1 678 €
	3	1 694 €

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

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 «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

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

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2022 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	21 119 €
	2	21 721 €
	3	23 526 €
5	1	23 526 €
	2	25 605 €
	3	27 576 €

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
6	1	27 576 €
	2	31 734 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	29 545 €
	Échelon 2	31 734 €
2		36 765 €
3		42 675 €
4		50 554 €

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

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2022,
- 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale,
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issu d'un délai de quinze 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 14 octobre 2022

[Étendu par arr. 26 déc. 2022, JO 29 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

CFTC CMTE ;

CFE CGC Agro ;

FO de la Pharmacie, du Cuir et de l'Habillement.

Article 1

Champ d'application et objet

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 :

— 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 1^{er} octobre 2022 ;

— 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 1^{er} octobre 2022.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du niveau I échelon I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L 2241-10 du code du travail.

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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 - Application et

vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} octobre 2022, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 680 €
	2	1 685 €
2	1	1 695 €
	2	1 712 €
	3	1 730 €
3	1	1 730 €
	2	1 753 €
	3	1 771 €

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

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 «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est I à 4 - Bénéficiaires - Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

À compter du 1^{er} octobre 2022, les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
4	1	21 605 €
	2	22 220 €
	3	24 067 €
5	1	24 067 €
	2	26 117 €
	3	28 127 €
6	1	28 127 €
	2	32 369 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération mensuelle minimale
1	Échelon 1	30 136 €
	Échelon 2	32 369 €
2		37 317 €
3		43 315 €
4		51 312 €

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.

Pour l'année 2022 en cours, la rémunération annuelle minimale à respecter devra être calculée au prorata des mois de janvier à septembre sur la base des précédents minimas prévus par l'avenant du 21 janvier 2022 et des mois d'octobre à décembre sur la base des minimas prévus par le présent avenant.

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2022,
- 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale,
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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.

Article 5 **Publicité et extension**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze 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 23 mai 2023

[Étendu par arr. 9 août 2023, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CFE CGC Agro ;

CMTE CFTC.

Article 1 **Champ d'application et objet**

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 1^{er} mai 2023 ;

— 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 1^{er} mai 2023.

Si l'augmentation du SMIC devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} mai 2023, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1747,20 €
	2	1761 €
2	1	1771 €
	2	1789 €
	3	1808 €
3	1	1816 €
	2	1832 €
	3	1851 €

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

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 «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

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

Montant des rémunérations annuelles minimales

À compter du 1^{er} mai 2023, les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	22 253 €
	2	22 887 €
	3	24 789 €
5	1	25 030 €
	2	26 901 €
	3	28 971 €
6	1	29 252 €
	2	33 178 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	31 040 €
	Échelon 2	33 340 €
2		38 437 €
3		44 614 €
4		52 851 €

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.

Pour l'année 2023 en cours, la rémunération annuelle minimale à respecter devra être calculée au prorata des mois de janvier à avril sur la base des précédents minimas prévus par l'avenant du 14 octobre 2022 et des mois de mai à décembre sur la base des minimas prévus par le présent avenant.

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

— inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2023,

— 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

— des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,

- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale,
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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.

Article 5 **Publicité et extension**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 9 août 2023, JO 15 août) 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).

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 8 février 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
THC CGT ;
CMTE CFTC.

Article 1

Champ d'application et objet

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 1^{er} janvier 2024 ;

— 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 1^{er} janvier 2024.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3

Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2024, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 766,92 €
	2	1 782 €
2	1	1 792 €
	2	1 810 €
	3	1 830 €
3	1	1 838 €
	2	1 854 €
	3	1 873 €

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

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 «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

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

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2024 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	22 520 €
	2	23 162 €
	3	25 086 €
5	1	25 330 €
	2	27 224 €
	3	29 319 €
6	1	29 603 €
	2	33 576 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	31 412 €
	Échelon 2	33 740 €
2		38 898 €
3		45 149 €
4		53 485 €

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

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2024,
- 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale,
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 30 janvier 2024 porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze 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 30 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Article 1

Champ d'application et objet

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 1^{er} janvier 2025 ;

— 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 1^{er} janvier 2025.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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 cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2025, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 801,80 €
	2	1 816 €
2	1	1 826 €
	2	1 844 €
	3	1 865 €
3	1	1 873 €
	2	1 889 €
	3	1 909 €

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

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 «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

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

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2025 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	22 948 €
	2	23 602 €
	3	25 563 €
5	1	25 811 €
	2	27 660 €
	3	29 788 €
6	1	30 077 €
	2	34 113 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	31 915 €
	Échelon 2	34 280 €
2		39 520 €

Position	Rémunération annuelle minimale
3	45 871 €
4	54 341 €

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

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2025,
- 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.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires,
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale,
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué «prorata 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 temporis correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 30 janvier 2024 porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Publicité et extension**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issu d'un délai de quinze 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 COMPLÉMENTAIRES

Dispositions spécifiques au Pays de La Loire (sauf Sarthe) et aux Deux-Sèvres (arrondissements de Bressuire et de Parthenay)

Indemnisation de la maladie et des accidents du travail Accord du 19 janvier 1994

[Étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995]

Article 1

A partir du 1^{er} 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.

Article 2

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

Avenant du 23 avril 1996

[Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 31 octobre 1996]

Article 1

À partir du 1^{er} 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.

Article 2

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.

Article 3

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 la Loire, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

Accord du 24 mai 2002

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

Article 1

À compter du 1^{er} 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.

Article 2

À compter du 1^{er} 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 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 dont le coefficient est inférieur à 170

— de 70 jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise.

Article 3

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.

Article 4

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.

Accord du 26 avril 2004

[Étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004]

Article 1er

À compter du 1^{er} 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. (Évolution de l'avenant régional signé le 23 avril 1969).

Article 2

À compter du 1^{er} 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.

Article 3

À compter du 1^{er} 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.

(Évolution de l'avenant régional signé le 24 mai 2002.)

Article 4

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.

Article 5

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.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Accord du 24 mai 2002

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2002, il est convenu ce qui suit :

— les congés exceptionnels pour événements familiaux seront étendus aux couples vivant maritalement, sur présentation d'une attestation sur l'honneur.

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2002, il est convenu ce qui suit :

— 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.

Article 3

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.

Article 4

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.

Article 5

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.

Liste des congés exceptionnels pour événements familiaux

Annexe à l'accord régional du 24 mai 2002

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 sœur

- 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-sœur, 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 26 avril 2004

[Étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004]

Article 1er

À compter du 1^{er} 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. (Évolution de l'avenant régional signé le 24 mai 2002.)

Article 2

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.

Article 3

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.

Prime annuelle**Accord du 27 juin 1980****Modifié par avenant du 19 janvier 1989**

[Étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995]

Entre les soussignés, il a été convenu, en ce qui concerne les conditions d'ouverture du droit à la prime annuelle, les dispositions ci-après :

(Pour le montant de la prime annuelle, se reporter ci-après aux avenants Salaires)

Article 1

« La prime annuelle est versée selon les conditions établies par l'avenant Prime annuelle n° 40 (remplacé par l'avenant n°43, en annexe IV) de la convention nationale de l'industrie de la chaussure et est due aux salariés inscrits aux effectifs de l'entreprise à la date du ou des règlements,

exception étant faite :

— pour les jeunes appelés à effectuer leur service national ;

— pour les salariés dont la rupture du contrat de travail soit ouvre droit à l'indemnité de licenciement ou indemnité de départ en retraite, soit résulte d'une démission dûment motivée par le mariage, d'un départ en congé parental ou du décès du bénéficiaire ;

— pour les salariés qui, dans le cours de l'année civile, ont effectué, sous contrat à durée déterminée, de façon continue ou discontinue, une activité d'une durée supérieure à six mois,

pour lesquels la prime annuelle leur sera réglée dans la limite de leurs droits acquis au moment où ils quittent l'entreprise, au prorata du temps de travail effectif. »

Article 2

Les autres conditions préalables au versement de cette prime, et notamment celle relative à la nécessité de six mois de présence dans l'entreprise, demeurent celles fixées par l'avenant n° 40 (remplacé par l'avenant n°43, en annexe

IV) à la convention collective nationale signé à Paris le 28 juin 1979.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail de Maine-et-Loire et à la direction départementale du travail de la Vendée.

Salaires

Ouvriers et employés

Accord du 21 janvier 2010

[Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin]

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 21 janvier 2010, réunissant le Groupement Régional de la Chaussure des Pays de la Loire, la C.F.T.C., F.O. et la CFE-G.G.C.,

il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2010 :

Article 1

À partir du 1^{er} janvier 2010, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1 % (un pour cent). 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 € (un euro et seize centimes) ou à 1,28 € (un euro et vingt huit centimes) selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

Cette majoration sera exceptionnellement étendue, pour l'année 2010, aux personnels Cadres.

Article 3

La prime annuelle pour l'année 2010 reste fixée à 770 € (sept cent soixante dix 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 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

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 1^{er} janvier 2010.

La demande sera déposée à la Direction des relations du travail - Dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 21 janvier 2011

[Étendu par arr. 27 mai 2011, JO 21 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

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 21 janvier 2011, réunissant le Groupement Régional de la Chaussure des Pays de la Loire, la C.F.T.C., la C.F.D.T., F.O. et la CFE-C.G.C.,

il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2011 :

Article 1

À partir du 1^{er} janvier 2011, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,7 % (un pour cent et soixante dix centièmes). 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 € (un euro et dix huit centimes) ou à 1,28 € (un euro et vingt huit centimes) 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 2011 sera fixée à 820 € (huit cent vingt 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 2011, l'indice des prix INSEE dépasserait 101,70, pour un indice 100 au 31 décembre 2010, les parties signataires se rencontreraient au cours du mois suivant la constatation.

Article 4

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

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).

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 mai 2011, JO 22 juin) 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 1^{er} janvier 2011.

La demande sera déposée à la Direction des relations du travail - Dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 12 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIC PL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

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 C.F.T.C., la C.F.D.T. et la CFE-G.G.C.,

Il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Article 1

À partir du 1^{er} 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 centimes) ou à 1,31 € (un euro et trente et un centimes) 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

La prime annuelle pour l'année 2012 reste fixée à 820 € (huit cent vingt 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

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

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 1^{er} janvier 2012.

La demande sera déposée à la Direction des relations du travail - Dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 28 janvier 2013

[Étendu par arr. 18 juin 2013, JO 19 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIC PL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

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 28 janvier 2013, réunissant le Groupement Régional de la Chaussure des Pays de la Loire, la C.F.T.C., la C.F.D.T., F.O. et la CFE-G.G.C., il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2013 :

Article 1

À partir du 1^{er} janvier 2013, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1.8 % (un virgule huit pour cent). 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 € (un euro et vingt deux centimes) ou à 1,33 € (un euro et trente trois centimes) 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 2013 reste fixée à 820 € (huit cent vingt 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

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

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 1^{er} janvier 2013.

La demande sera déposée à la Direction des relations du travail - Dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Personnel d'encadrement Accord du 21 janvier 2010

[Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin]

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 21 janvier 2010, réunissant le Groupement Régional de la Chaussure des Pays de la Loire, la C.F.T.C., F.O. et la CFE-G.G.C., il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2010 :

Article 1

À partir du 1^{er} janvier 2010, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1 % (un pour cent). 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 (un euro et seize centimes) ou à 1,28 (un euro et vingt huit centimes) selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

Article 2

Cette majoration sera exceptionnellement étendue, pour l'année 2010, aux personnels Cadres.

Article 3

La prime annuelle pour l'année 2010 reste fixée à 770 (sept cent soixante dix 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 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

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 1^{er} janvier 2010.

La demande sera déposée à la Direction des relations du travail - Dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15.

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 5 juin 1996

[Étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996]

Préambule

— 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 :

Article 1

Objet

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 39 heures ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à 39 heures.

Article 2

Mise en oeuvre de la modulation

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 3 semaines avant l'application effective de la modulation.

Article 3

Période de décompte de l'horaire

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.

Article 4

Programmation des horaires

La modulation sera établie, selon une programmation indicative pour une période minimale de 4 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 15 jours avant le début de la période pour laquelle elles sont arrêtées.

Article 5

Les changements d'horaires

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 1 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.

Article 6

Amplitude de l'horaire hebdomadaire

La limite supérieure de l'amplitude de l'horaire hebdomadaire est fixée à 44 heures par semaine ; un horaire de 44 heures ne pourra pas être maintenu pendant plus de 4 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.

Article 7

Statut des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 39 heures

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 39 heures :

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

Article 8

Contreparties

a

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 39 heures et, dans la limite de l'amplitude normale de 44 heures, ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration peut être payée ou compensée par un temps de repos équivalent.

b

Les heures éventuellement effectuées au-delà de 44 heures ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % (et le cas échéant 50 % pour la 48^{ème} heure), soit à des repos compensateurs équivalents aux dites majorations, cette dernière forme étant à privilégier.

À ces majorations ou repos compensateurs s'ajoute, pour chaque heure effectuée au-delà de cette limite de 44 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 48^{ème} 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 60 heures pour les salariés concernés par la modulation pour 12 mois consécutifs.

Article 9

Régularisation de la rémunération mensuelle

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 39 heures seront calculées dans le cadre de chaque semaine et seront payées à l'échéance normale de la paye 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.

Article 10

Régularisation en fin de période de modulation

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.

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.

Article 11

Chômage partiel

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.

Article 12

Encadrement

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.

Article 13

Accords d'entreprise

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

Article 14

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

Accord du 21 décembre 1998

[Étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999]

Préambule

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).

À 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 et 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 :

Article 1

Champ d'application

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 1^{er} 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.

Article 2

Conditions de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation avec les organismes syndicaux représentatifs, 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.

Article 3

Modalités de la réduction d'horaire

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 possi-

bilités 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.

Article 4 **Régime des heures supplémentaires**

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 1^{er} janvier 2000 à 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 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés,

— du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés au plus,

les heures supplémentaires effectuées de la 35^{ème} à la 39^{ème} heure donneront lieu à la rémunération majorée fixée par le législateur. Toutefois, à partir de la 91^{ème} 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.

Article 5 **Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos**

À 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 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.

Article 6 **Modulations du temps de travail**

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.

À 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^{ème} 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.

Article 7 **Encadrement**

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 adaptés 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.

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 :

— 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

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 paye 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.

Article 8 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Commission de suivi

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.

Article 10

Application de l'accord

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.

Heures supplémentaires hors aménagement ou modulation du temps de travail

Accord du 5 juin 1996

[Étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996]

Préambule

Considérant que la limitation du recours aux heures supplémentaires est une nécessité au regard de la situation de l'emploi dans la branche, et soucieuses 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 1

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

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à 90 heures.

Article 3

Dans le respect d'une moyenne de 44 heures sur 12 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, à titre exceptionnel et dans la limite d'une fois par trimestre, à des horaires supérieurs à 46 heures.

Article 4

a) Pour toute heure accomplie au cours d'une semaine déterminée de la 40^{ème} à la 44^{ème} 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 44^{ème} heure seront obligatoirement compensées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la 45^{ème} et la 46^{ème} heure,
- 150 % pour la 47^{ème} et la 48^{ème} heure.

b) En outre, les heures accomplies au-delà de la 42^{ème} heure ouvrent droit au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

Article 5

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 8 heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos compensateur doivent figurer chaque mois sur le bulletin de paye.

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.

Article 6

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

Cessation anticipée d'activité

Cessation anticipée d'activité (ARPE)

Accord du 5 juin 1996

[Étendu par arrêté du 21 octobre 1996, JO 30 octobre 1996]

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 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse adoptent les dispositions suivantes :

Article 1

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

Article 2

Étant rappelé que l'article III 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 3 (ouvriers) de la convention collective et remplissant les conditions précisées par l'article II 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 4 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 4 (Employés, techniciens et Agents de maîtrise) de la convention collective et remplissant les conditions précisées par l'article II 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 5 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 5 (cadres) de la convention collective et remplissant les conditions précisées par l'article II 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 6 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

Comme le prévoit l'article V de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et la majorité des personnels concernés 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

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

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

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) ***Accord du 30 janvier 2002***

[Non étendu, applicable pour 3 ans à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la chaussure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CGT.

Préambule

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 chaussure en créant les conditions facilitant un rajeunissement de la pyramide des âges et aux salariés âgés, connaissant des conditions particulières d'exercice de leur métiers, d'anticiper la fin de leur carrière 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 mesures pour les entreprises,

des modalités de financement prévues par l'État 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 œuvre de dispositions spécifiques aux industries de main d'œuvre confrontées aux défis de la concurrence internationale qui fragilise de nombreux emplois industriels.

Article 1

Objet - Champ d'application

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'État, l'entreprise et l'organisme gestionnaire choisi par l'entreprise.

L'article R. 322-7-2 du Code de 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.

Article 2

Conditions d'accès au dispositif

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 R. 122-10 du code du travail, de 15 ans dans la branche dont 10 ans dans l'entreprise :

- en 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 ans, 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 des 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 préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail,

les travaux effectués sur des postes interdépendants sans dispositifs 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.

Article 3

Montant de l'allocation de remplacement

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 2^e alinéa du paragraphe de l'article 1 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 une et deux 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 douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité).

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

Article 4

Modalités de versement de l'allocation

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 sou-

mise 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'État, 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.

Article 5

Procédure d'adhésion des bénéficiaires

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 congés et de fermeture de l'entreprise.

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

Article 6

Sortie du dispositif

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 salaire 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.

Article 7

Situation du salarié en CATS

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° 200-15 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 six premiers mois, et pour une durée qui devra s'inscrire dans ces six premiers mois.

Article 8

Contreparties d'emploi

Le remplacement des salariés partant en CATS se fera sur la base d'un 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.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois 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.

Article 10 **Publicité**

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.

Article 11 **Entrée en vigueur**

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

Emploi des seniors

Accord du 8 octobre 2009

[Étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010 pour une durée de trois ans]

Préambule

Les parties signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge notamment en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Elles rappellent que toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, telles que l'âge (articles L. 1131-1 et suivants du code du travail) et que les dispositions relatives à l'interdiction des discriminations, ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (article L. 1133-1 et suivants du code du travail).

Les seniors constituent une composante importante et essentielle du capital humain des entreprises de l'industrie de la chaussure. Si le taux d'emploi des seniors en France est parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis au sein de la branche sont différents. En effet, 18 % des salariés sont âgés de 55 ans et plus (sur un échantillon de 2 000 salariés et selon une enquête réalisée en 2009). Compte tenu de leur importance numérique et de leur expérience professionnelle, il est nécessaire, tant pour les entreprises que les salariés, de maintenir les savoir-faire, la motivation des salariés et développer leur employabilité. Il est également nécessaire que des mesures spécifiques à cette population soient prises afin qu'entreprises et salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail et à construire un parcours professionnel.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 insérant les articles L. 138-24 à L. 138-28 dans le code de la sécurité sociale et des décrets n° 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009 créant les articles R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 dans le code de la sécurité sociale.

Article 1 **Champ d'application**

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.

Article 2 **Objectif global chiffré**

Sur échantillon de 2 000 salariés d'une population de 8 000 salariés environ, la part des salariés de plus de 55 ans est de 18 %, dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Une part non négligeable des salariés a commencé à travailler jeune et demande son départ dès que le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est acquis.

De plus, les entreprises du secteur sont confrontées à la mondialisation et à la montée en puissance des pays qui produisent à bas coût. Pour pérenniser leur activité, elles doivent se restructurer, mutations qui affectent les indicateurs de notre secteur.

Ainsi, l'objectif global du présent accord, et des mesures qu'il prévoit, est de maintenir le taux actuel d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche mènera des actions dans les quatre domaines suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

1

anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Consciente des enjeux de la formation professionnelle, tant pour pérenniser et développer l'activité des entreprises que pour anticiper l'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle, la branche est entrée dans une démarche active de mise en place de formations certifiantes. Elle a ainsi développé des certificats de qualification professionnelle permettant de valoriser les compétences acquises par les salariés. Cette démarche vise également à professionnaliser les salariés en fonction de l'évolution des emplois et des métiers afin que l'entreprise puisse s'adapter au marché.

Afin d'informer les entreprises sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la branche, les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) auxquels elle a adhéré, ainsi que sur la procédure de validation de ces certificats, le guide relatif à la certification professionnelle édité par le Forthac, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sera adressé aux entreprises.

Ces certificats sont mis en place et délivrés par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche.

L'indicateur associé à cette mesure visant à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles est la part des entreprises couvertes par le présent accord ayant eu accès au guide.

L'objectif est que le guide relatif à la certification professionnelle soit diffusé à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

2

amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Conscientes de l'enjeu du maintien dans l'emploi des salariés âgés et 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. Ces phénomènes peuvent en effet se trouver accentués à mesure que les salariés avancent en âge.

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de prendre en considération ces phénomènes. Ainsi, les entreprises feront appel à la Caisse régionale d'assurance maladie, ou tout autre organisme, pour faire réaliser une étude ou un diagnostic visant notamment à l'aménagement des postes de travail, en tenant compte à la fois de l'amélioration de la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des entreprises couvertes par le présent accord ayant fait établir une étude ou un diagnostic ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

L'objectif de cette mesure est fixé que 30 % des entreprises couvertes par le présent accord aient réalisé une telle étude ou un tel diagnostic dans les trois ans.

3

développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de favoriser l'accès à la formation et ainsi développer les compétences et qualifications des salariés, la Fédération Française de la Chaussure a signé, le 5 février 2009, l'accord cadre national pour l'emploi et les compétences des salariés du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux et de l'entretien des textiles. Cet accord a notamment pour finalité d'élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés. Il prévoit également qu'une «attention particulière sera portée aux salariés de 45 ans et plus, dont ceux de plus de 50 ans».

Chaque année, la branche communiquera les données relatives à l'accès des salariés de la branche à la formation.

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'objectif est que 40 % des salariés ayant suivi une formation soient âgés de 45 ans et plus.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant accès à la formation.

transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Pour pérenniser et développer leur activité, les entreprises ont besoin de capitaliser et démultiplier les compétences détenues par leurs salariés. La formation interne répond efficacement à ces attentes. En effet, elle permet aux salariés de bénéficier d'une formation spécifique sur les métiers ou techniques dont l'entreprise a besoin. Pour l'entreprise, c'est aussi un moyen pour organiser le transfert des savoir faire.

Étant réalisée par des salariés de l'entreprise, elle facilite la transmission de la culture et du fonctionnement de l'entreprise et permet d'optimiser l'intégration des salariés nouvellement recrutés ou affectés à de nouvelles tâches.

En outre, la formation interne pallie le manque d'organismes de formation délivrant des formations spécifiques aux métiers de la fabrication de la chaussure.

Une part importante des compétences clés des entreprises étant détenue par des salariés âgés de 45 ans et plus, les entreprises leur proposeront en priorité d'être formateur, dans la mesure où ils ont les compétences techniques et pédagogiques pour concevoir et animer une formation, et sont désireux d'être formateur. Afin de les aider ou les préparer à cette mission, ces salariés pourront suivre une formation de formateur.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant eu une mission de formateur interne.

L'objectif est que 30 % des formations internes soient confiées à des salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 4

Modalités de suivi

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-28 code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution de leurs résultats figurent dans le rapport annuel de branche.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel pourront suivre le présent accord dans les entreprises qu'il couvre. Ce suivi sera réalisé dans le respect de l'esprit de l'accord de branche en tenant compte des caractéristiques et de la situation de l'entreprise, les objectifs étant fixés pour l'ensemble des entreprises de la branche et pour la durée de l'accord.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

Article 6

Publicité, extension et demande de validation

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 code du travail.

À l'issu d'un délai de quinze 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 et fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Protection sociale complémentaire

Accord du 21 juin 2024

[Étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de son agrément et au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC, FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

FO PHAR CH ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants (IDCC : 1580) se sont réunis afin de donner la faculté aux entreprises de ladite Branche de rattacher certains salariés non-cadres au régime des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la Branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

Article 1 Champ d'application

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).

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 Protection sociale complémentaire

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la Branche de l'Industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non-cadres dont l'emploi est classé au niveau 6, en application de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (Annexes I et II), sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC.

Article 3 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son agrément par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Dépôt et extension

Demande d'agrément à la Commission Paritaire rattachée à l'APEC

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issu 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.

L'accord sera également adressé à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Formation professionnelle dans l'industrie de la chaussure

Accord du 22 septembre 2004

[Étendu par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr., applicable à compter de son extension]

Mod. par Avenant, 17 nov. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

SNCP CFE-CGC.

Signataires :**Organisation(s) patronale(s) :**

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT Hacuitex ;

CGT ;

CFE-CGC ;

FO.

Préambule

Dans une économie fortement mondialisée, les industries de main d'œuvre, 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 terme 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.

À 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 œuvre de leur projet professionnel,
- de 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 œuvre 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.

Article 1**Formation professionnelle tout au long de la vie**

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.

Article 2

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. Dans cette optique, les absences pour congé parental d'éducation et congé de dépendance entreront, pour moitié, dans les calculs de l'ancienneté séparant deux 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, doivent permettre d'élaborer des actions de formation au vu de l'égalité professionnelle des hommes et de femmes dans l'accès à la formation.

Article 3

Travailleurs handicapés

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.

Article 4

Priorités de formation de la branche

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'Education 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 œuvre 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, ressortant, normalement, du 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)** Actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis cinq 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.

Article 5

Plan de formation

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 œuvre de ce programme pluriannuel est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel, avant la fin du premier 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, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

À 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 œuvre, 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.

Article 6

Adaptation au poste de travail

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 œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre 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.

Article 7

Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre 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.

Article 8

Action de formation ayant pour objet le développement des compétences

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 une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités*

acquises. (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.)

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, peuvent 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*. (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.) 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.

Article 9 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de vingt heures par an. Cette durée est proratisée selon la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Le droit est acquis, chaque année, à la date anniversaire d'ouverture du droit.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans, dans la limite de 120 heures. Au terme des 6 ans et à défaut de son utilisation par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel le nombre d'heures acquises, au titre du Droit Individuel à la Formation, est proratisé selon la durée du travail.

Les salariés, titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient, prorata temporis, du Droit Individuel à la Formation, après quatre mois de présence, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé, annuellement par écrit selon les formes prévues par la réglementation en vigueur, du nombre d'heures acquises dans le cadre du DIF.

Les actions de formation liées au Droit Individuel à la Formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, selon les durées maximales propres à chaque catégorie de formation, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail sont rémunérées par l'employeur, sous la forme d'une allocation exonérée de cotisations. Cette allocation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Le montant de l'allocation de formation, ainsi que les frais de formation qui correspondent aux droits ouverts, sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Sont éligibles au titre du Droit Individuel à la Formation, les priorités fixées à l'article 4 du présent accord ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, après accord de son employeur. La demande doit être formulée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, deux mois avant le départ en formation envisagé. La demande peut porter sur tout ou partie des droits ouverts au titre des années complètes échues. L'employeur dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse, par l'employeur, dans le délai imparti, vaut acceptation de la formation.

En cas de réponse négative de l'employeur, le salarié peut, dans l'année civile suivante présenter une nouvelle demande pour la même formation ou une autre formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise, sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs, l'employeur doit verser, *au salarié, via le Forthac*, (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.) le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 euros de l'heure. Le FONGECIF assure alors, par priorité, la prise en charge financière de la formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation.

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, *le salarié doit présenter sa demande dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de licenciement*. (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.) La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes

correspondant à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou des actions de formation. La demande doit être effectuée avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. À défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au Droit Individuel à la Formation non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, par lettre recommandée avec accusé de réception *envoyée, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur* (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2005, JO 23 avr.), sous réserve que le montant non utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ ou de mise à la retraite les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 10

Congé Individuel de Formation

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 premier 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.

Article 11

Contrat de professionnalisation

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'État 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.

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 (OPCALIA) 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.

Article 12

Période de professionnalisation

Mod. par Avenant, 17 nov. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CSNPO.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

*CTH FO ;
THC CGT ;
SNCP CFE-CGC.*

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.

(Avenant 17 nov. 2011, étendu) 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 euros. 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 douze mois calendaires pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- 35 heures sur douze mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés,
- 70 heures sur douze 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'État et du FPSPP.

Article 13 Tutorat

Mod. par Avenant, 17 nov. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FFC ;
CSNB ;
CSNPO.*

Syndicat(s) de salariés :

*FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT ;
SNCP CFE-CGC.*

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 appren-

tissage 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 de :

- Accompagner le salarié dans son parcours de formation et d'intégration de l'entreprise.
- Contribuer à l'acquisition des compétences visées par le contrat ou la période de professionnalisation.
- Participer à l'évaluation des qualifications acquises.

(Avenant, 17 nov. 2011, étendu) 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 14 **L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux 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 au 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 œuvre de cet entretien professionnel, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 15 **Le passeport formation**

Les parties signataires conviennent d'étudier, au sein de la CPNEFP Chaussure, les conditions de mise en œuvre 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 Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 16 **Financement de la formation**

Mod. par Avenant, 17 nov. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
FFC ;

CSNB ;
CSNPO.
Syndicat(s) de salariés :
FS CFTD ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT ;
SNCP CFE-CGC.

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 1^{er} 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 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 1^{er} 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 code du travail lorsqu'en raison de l'accroissement de leur effectif les entreprises atteignent ou dépassent les seuils de dix ou de vingt 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 deux ans à compter du 1^{er} 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

Mod. par Avenant, 17 nov. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :

*FFC ;
CSNB ;
CSNPO.
Syndicat(s) de salariés :
FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT ;
SNCP CFE-CGC.*

— 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 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

Mod. par Avenant, 17 nov. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFC ;
CSNB ;
CSNPO.*

*Syndicat(s) de salariés :
FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT ;
SNCP CFE-CGC.*

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. À 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 19

Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir, au moins tous les trois 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.

Article 20

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

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.

À 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 OPCALIA.
- Assurer le pilotage des travaux de l'observatoire des métiers.
- Assurer le pilotage de l'ensemble des dispositifs de formation de la branche.

Article 21

Formation en entreprise

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).

Article 22

Validation des acquis

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.

Article 23

Champ d'application, extension et publicité

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.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) Accord du 26 mars 2019

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

THC CGT ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Préambule

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 1^{er} 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 2I.

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 2I.

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.

Article 1 Champ d'application

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 Chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1^{er} novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences de la Branche, l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

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 11^{ème} 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.

Article 3 **Durée, date d'application, révision et dénonciation**

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 deux 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 trois mois à compter de cette première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de trois mois.

Article 4 **Dépôt et extension**

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.

Mise en œuvre du dispositif Pro-A **Accord du 15 mai 2020**

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 15 déc., applicable à compter de sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A).

Ce nouveau mécanisme remplace, depuis le 1^{er} janvier 2019, les périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier, ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises des industries de la chaussure et des articles chaussants, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises précitées et déterminent les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (annexe I).

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants du 31 mai 1968 (IDCC 1580), révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990 JORF 1^{er} novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif Pro-A conformément aux dispositions légales et réglementaires et de fixer la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (annexe I) pour la Branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé.

Elle permet donc au salarié de changer de métier, ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (V.A.E.).

Le dispositif Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI)
- en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée
- placé en position d'activité partielle après autorisation de l'administration.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Un avenant au contrat de travail précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO2I).

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la période de Pro-A (Art D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce tutorat sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation (Art D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

Article 3

Durée du dispositif Pro-A

Le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois (articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et (Termes exclus de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 15 déc.) peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CLE A et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP, en fonction des exigences des référentiels de formation.

Article 4

Liste des certifications professionnelles éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance. Celle-ci est précisée en annexe I de l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer la liste citée ci-dessus dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la Branche.

(Al. exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 15 déc.) En outre, les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que la création de ces CQP se produit avant le terme du présent accord.

Article 5

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées en annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises de l'industrie de la Chaussure et des articles chaussants liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Ces certifications participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

L'industrie de la Chaussure bénéficie d'une forte reconnaissance sur le marché domestique comme à l'international, tant au niveau de son savoir-faire que de sa créativité. La fabrication de Chaussure est reconnue comme métier d'art.

Le Made in France, le savoir-faire, l'expertise et la technicité sont nécessaires pour permettre à l'industrie de la Chaussure française d'être concurrentielle. Ce contexte nécessite des professionnels polyvalents et qualifiés apportant des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi, un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fondamentaux de la chaussure, mais aussi des métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux.

Les certificats de qualification professionnelle développés par la Branche et les diplômes notamment font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création ou lors de leur renouvellement. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de certains métiers (enjeux du digital et de l'environnement...). L'employabilité des salariés titulaires de telles certifications s'en trouve accrue.

En outre, les études prospectives et les enquêtes menées par la Branche et l'observatoire des métiers Textile Mode Cuir notamment démontrent que le volume de départs à la retraite et les remplacements à prévoir sont importants et en cours d'accélération.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la chaussure attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe aussi à accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur pour rendre attractifs ses métiers (recrutements) et pérenniser et transmettre les savoir-faire métiers (CSF «Mode et Luxe» : campagne savoir pour faire, dispositif Cuir et Savoir Faire, EDEC numérique TMC...).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées dans l'annexe I constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

Article 6 **Financement du dispositif Pro A**

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Un plafond de prise en charge est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (Article L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO dans les conditions déterminées par décret.

Article 7 **Durée, date d'application, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son extension.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Annexe 1 : Liste des certifications

RNCP 16267. CQP Coupeur(se) chaussure

RNCP 30422. CQP monteur(se) chaussure option soudé ou cousu

RNCP 16269. CQP Piqueur(se) chaussure

RNCP 16266. CQP Styliste modéliste chaussure

RS 5080. Certification Socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA)

RS 3936. Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA Numérique)

RNCP 18226 - CQP Agent(e) logistique (CQPI)

RNCP 18225 - CQP Conducteur(trice) d'équipements industriels (CQPI)

CCPI - Sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 15 déc.)

CCPI - Transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 15 déc.)

RNCP 24744 - BEP - Métiers du cuir - chaussures

RNCP. 1146 - CAP - Chaussure

RNCP. 654 - CAP - Podo-orthésiste

RNCP 553 - CAP - Cordonnier bottier

RNCP 24738 - BAC Pro - Métiers du cuir - chaussures

RNCP. 24601 - BAC Pro Technicien en appareillage orthopédique

BTS métiers de la mode chaussure (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 15 déc.)

RNCP. 1088 - BTS - Podo-orthésiste

BAC Pro Maintenance des Équipements Industriels

BTS Maintenance des systèmes

Mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 21 décembre 2017

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC-CMTE ;

CFE CGC Agro ;

Fédération FO de la pharmacie, du cuir et de l'habillement.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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.

Article 1

Champ d'application et portée de l'accord

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 (article 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.

Article 2

Sensibilisation et communication

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.

Article 3

Le recrutement

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 sont appropriés.

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.

Article 4

La formation professionnelle

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 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.

Article 5

La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

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.

Article 6

L'égalité salariale

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 quelle que 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 1^{er} 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.

Article 7

Les conditions de travail et d'emploi

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.

Article 8

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

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. Quel 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.

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.

Article 9

Institutions représentatives du personnel

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.

Article 10 **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

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.

Accord du 30 janvier 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles chaussants regroupe :

— les activités de production de chaussures ;

— la réalisation de chaussures sur mesure ;

— ainsi que la réalisation de chaussures orthopédiques (ou thérapeutiques sur mesure) et orthèses plantaires.

Et ce dans toutes les matières : cuir, textile ou synthétique.

La branche emploie 7 000 salariés¹ essentiellement dans des TPE mais également dans des PME. La part féminine des effectifs se situe autour de 60 %

¹ Insee BTS 2020 (ex DADS)

² .

² Insee BTS 2020 (ex DADS)

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord du 21 décembre 2017 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 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. La mixité et l'égalité professionnelle doivent être développées au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération et des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à atteindre cette égalité et à favoriser la mixité professionnelle.

Le présent accord, qui impulse une nouvelle dynamique, prévoit des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des mesures de rattrapage visant à remédier aux inégalités constatées afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ce secteur d'activité. Il prévoit aussi la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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.

En outre, au travers de cet accord, les partenaires sociaux ont la volonté de sensibiliser les entreprises sur la situation au travail des salariés proches aidants.

Article 1 **Champ d'application**

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.

Article 2 **Objet / portée de l'accord**

L'application de cet accord de branche permettra d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables, selon leurs effectifs, à élaborer le contenu de leur accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord, le contenu de leur plan d'action, en leur proposant des mesures dans des domaines d'action dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les sexes au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées. Cet accord est pour les entreprises un outil de pilotage concret permettant aux entreprises de faire face à leurs obligations.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise (article L. 2253-1 du code du travail) et leurs obligations légales et réglementaires (article L. 2242-1 et suivants du code du travail ; articles R. 2242-2 et suivants du code du travail), les entreprises doivent mettre en œuvre à minima les dispositions du présent accord, pour les 3 ou 4 domaines d'actions (parmi ceux rappelés à l'article 4 ci-après) retenus dans leur accord ou à défaut dans leur plan d'action en fonction de leur effectif, étant entendu que les dispositions sur la rémunération effective devront obligatoirement figurer parmi les domaines d'action retenus.

Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours sous réserve de leur reconduction et à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la Chaussure (IDCC 1580).

Article 3 **Sensibilisation et communication**

Mixité des métiers

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche directement ou indirectement par ses partenaires privilégiés 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 discriminant. L'employeur, par voie d'affichage ou tout autre moyen, communique le contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal. Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues. Enfin, toute personne victime ou témoin d'une discrimination, quels qu'en soient le motif et le domaine, peut contacter directement et en toute confidentialité les équipes juridiques du Défenseur des droits, via la plateforme www.antidiscriminations.fr.

La branche organise à destination des employeurs des actions de diffusion des évolutions législatives par tous moyens que la fédération jugera utile.

Des webinaires ont été organisés par la fédération de la chaussure à destination des employeurs en 2022 et 2023, sur les enjeux, la rémunération, les métiers genrés et les questions liées à la parentalité afin de les sensibiliser et de les informer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De nouveaux webinaires pourront être organisés en fonction de l'actualité.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, par voie

d'affichage par exemple, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. Les entreprises peuvent également mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent(e) égalité professionnelle au CSE en charge notamment de suivre la publication de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piloter le plan d'action mais aussi de promouvoir la mixité ou à instaurer des réunions du personnel en faveur de la mixité.

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.

Mixité des métiers

La profession est 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.

Cette attention est portée dès la formation des jeunes dans les métiers de la Chaussure.

À ce titre, il est nécessaire d'attirer sans distinction femmes et hommes vers la formation initiale qui conduit aux métiers de la Chaussure ou bien directement aux métiers de la Chaussure. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche s'attachent à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette dimension est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des formations de la Chaussure mises en place avec l'OPCO2I auprès des jeunes, de leurs familles et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Selon les statistiques DADS 2019, traitées par l'INSEE, les femmes représentent 60,6 % des effectifs de la branche, les hommes 39,4 %. Une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la Chaussure réalisée en 2019 constate qu'il existe dans la branche des disparités selon la catégorie socioprofessionnelle³.

³ Rapport d'étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la Chaussure réalisé par le Centre Ressources Directe Idée et Graines d'égalité - Avril 2019

Les entreprises poursuivent leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers concernées. Elles font progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise et prennent ainsi en compte, dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 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.

Article 4

Domaines d'action en matière d'égalité professionnelle et mesures d'actions proposées en vue de l'élaboration des accords collectifs et des plans d'actions

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation ou masculinisation des métiers et corriger les éventuels écarts à tous les niveaux et pour tous les types de contrats.

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.

Il est demandé aux entreprises de sensibiliser les recruteurs internes à la non-discrimination à l'embauche. Cette sensibilisation pourra être menée par le biais d'actions de formation et / ou la diffusion de différents supports de communication internes (guide de recrutements, réunions, notes internes).

Les entreprises qui ont recours à des cabinets de recrutement ou des entreprises de travail temporaire veillent à ce que ces derniers respectent les principes de non-discrimination lors des recrutements. Elles privilégient, le cas échéant les cabinets engagés en matière d'égalité.

Les offres d'emplois, de stages, d'alternances ne doivent contenir aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale et les libellés des offres sont appropriés, et ce, afin de favoriser la mixité des emplois par des formulations décrivant les fonctions les rendant «accessibles et attractives» aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

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, mettre fin à sa période d'essai ou renouveler son contrat. D'ailleurs, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, les critères de sélection retenus lors du recrutement (à tous les niveaux hiérarchiques) doivent être objectifs et uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Il convient

de privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes.

Formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salariés 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 branche pourra mettre en place une campagne d'information auprès des entreprises afin de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard des répartitions des effectifs femmes et hommes. Constatant que le taux de femmes à temps partiel est plus élevé que celui des hommes (13,6 % vs 6,1 %) ⁴, les entreprises chercheront à fixer pour les femmes et les hommes de même qualification et de même ancienneté, des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et à veiller au respect des horaires de travail habituels.

⁴ Insee BTS 2020 (ex DADS)

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 salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel Formation (CPF) intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

S'agissant des salariés qui ont un projet de formation professionnelle au sein de leur entreprise, si leurs droits sont insuffisants pour payer leur formation, ils peuvent demander à leur employeur de co-financer leur projet. Chaque employeur, en fonction de ses moyens, étudie cette possibilité de co-financement.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité notamment, l'entreprise enverra les informations relatives à l'évolution de tout ou partie de l'entreprise (organisation, direction, service...) au salarié qui en fait la demande expresse auprès de son supérieur hiérarchique avant son départ, et ce dans le but de favoriser la réintégration du personnel à l'issue de son congé. En outre, 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. Les entreprises informent les salariés sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères.

Pour les formations de l'année suivante, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les deux mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

Afin de faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille, les entreprises privilégient les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail. Les entreprises veillent à réduire le plus possible les contraintes de déplacements liées aux actions de formation. Elles développent, lorsque cela est possible les formations à distance. Les entreprises peuvent privilégier les formations modulables, de courte durée, échelonnées dans le temps.

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 confient à OPCO2I le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe. L'OPCO2i organisera une présentation des données chiffrées de la branche tous les ans au sein de la CPNE pour les dispositifs entrant dans son champ de compétences.

Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Par le biais de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent viser un objectif de parité. Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation.

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, 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. Les entreprises peuvent

porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement. 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 à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent à aucune discrimination sexuée et que ces emplois ne véhiculent pas de stéréotypes.

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 femmes et les hommes à diplôme égal ou compétences équivalentes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à préparer les salariées à occuper des postes à responsabilité en étudiant les possibilités de formation des salariés et en les évoquant lors des entretiens annuels.

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. Une salariée peut allaiter son enfant durant les heures de travail pendant un an à partir de sa naissance conformément au code du travail (articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ; R. 1225-5 à R. 1225-7 ; R. 4152-13 à R. 4152-28).

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 de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. Les partenaires sociaux de la branche préconisent aux salariés et aux employeurs de respecter un formalisme incluant le principe d'une demande écrite et d'un délai de réponse de la part de l'employeur dans l'hypothèse où un salarié souhaite effectuer une telle demande.

Les entreprises garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière.

Lors des formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et conditions de travail pour favoriser l'évolution des mentalités et pratiques.

Enfin, afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, les entreprises examinent les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes notamment, eu égard aux contraintes physiques.

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, et sur la base des rapports de branche établis à cette occasion, il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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.

Constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum 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 (article L. 3221-3 du code du travail).

Les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures 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'engagent à identifier tout écart de rémunération constaté et à y remédier si ces écarts ne sont pas justifiés par des raisons objectives.

Il est rappelé aux entreprises d'au moins 50 salariés la nécessité de respecter les obligations légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du code du travail) concernant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération, en conformité avec la loi, ne peut en aucun cas induire de discrimination entre les femmes et hommes.

Ainsi, les entreprises s'engagent à assurer dès l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes se trouvant dans une situation identique pour un même emploi. Elles s'engagent à identifier et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mesures de rattrapage.

Les entreprises peuvent déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre afin de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

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 quelle que 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.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche inscrivent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'elles examineront la question de la nécessité de réviser les classifications.

Conditions de travail et d'emploi

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 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, télétravail...).

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt d'examiner dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant le droit à la déconnexion et en engageant une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination. Le choix du temps libéré par le temps partiel est le résultat d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur désirant le temps partiel. L'employeur ne peut modifier l'organisation du temps libre par décision unilatérale.

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

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 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.

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.

Concernant les salariés proches aidants, ceux-ci disposent de plusieurs types de congés :

— Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie *d'une particulière gravité (Termes exclus de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.)* : son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (Article L. 3142-16 du code du travail) ;

— Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale. Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique (Article

L. 3142-6 du code du travail).

— Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale (Article L. 1225-62 du code du travail).

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salariés proches aidants.

Les entreprises de la branche sont incitées, en lien avec des acteurs internes ou externes à l'entreprise, à engager des réflexions et des négociations concernant : les dons de jours de congés et dons de RTT, l'aménagement du temps de travail, les mesures pour garder un lien avec l'entreprise pendant la durée du congé...

Les congés pris dans le cadre de ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du salarié.

Au retour du salarié dans l'entreprise à la suite de ces congés, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Article 5

Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

Concernant le jour de la rentrée scolaire, les entreprises pourront aménager l'horaire de travail le jour de la rentrée scolaire pour permettre aux salariés parents de déposer leur(s) enfant(s) à l'école jusqu'à l'entrée en sixième.

À défaut d'aménagement possible, si cet événement a lieu durant le temps de travail, les entreprises accorderont jusqu'à une heure d'absence rémunérée, peu important le nombre d'enfant concerné et peu important le nombre de rentrée scolaire.

En outre, s'agissant des femmes enceintes, celles-ci sont autorisées, dès la déclaration de leur état attesté par un certificat médical, à quitter leur poste 5 minutes avant l'heure de sortie midi et soir, sans perte de salaire.

À cet égard, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord révisé l'article 3-14 b de la CCN de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants et se substitue à lui.

Désormais l'article 3-14 b est ainsi rédigé : voir art. 3-14 b de la CCN

Article 6

Actions contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des services compétents (article L. 1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes (affiches, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein des CSE, conformément aux dispositions légales. Le référent est sensibilisé au harcèlement qui peut aussi se produire notamment dans le cadre de réunions en visioconférence.

Article 7

Institutions représentatives du personnel

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.

Article 8
Durée de l'accord et entrée en vigueur

Dépôt et extension

Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à partir de la date de sa signature. À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 21 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans 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, sous réserve du respect des conditions requises liées par la loi à des conditions d'effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont toutefois incitées à mettre en œuvre les mesures contenues dans le présent accord.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension auprès du ministère du travail. Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

**Adhésion de la Chambre syndicale nationale des Podo-orthésistes et de la
Chambre syndicale nationale des Bottiers à la convention**

Avenant du 7 juillet 2008

[Étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.⁽¹⁾

(1) Ne sont pas étendues les dispositions relatives à l'adhésion de la Chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et à la profession de podo-orthésiste.

]

(Dispositions non étendues, arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.) Les podo-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 podo-orthésistes conçoivent et réalisent des orthèses plantaires, en matériaux naturels ou synthétiques.

Ils peuvent également, à titre très accessoire, être appelé 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 podo-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.

Article 1
Adhésions

(Dispositions non étendues, arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.) La Chambre Syndicale Nationale des Podo-orthésistes (CSNPO), organisation syndicale d'employeurs, représentant les podo-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 article L. 132-16).

L'adhésion de la Chambre Syndicale Nationale des Podo-orthésistes (CSNPO) et (dispositions non étendues, arr. 14

oct. 2009, JO 21 oct.) 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.

Article 2

Date d'application

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 article L. 132-10).

Article 3

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail (anciennement article L. 132-2-2).

À l'issu d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail (anciennement article L. 132-10) et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code (anciennement article L. 133-8 et suivants).

Adhésion de l'Union des Podo-orthésistes de France (UPODEF) et de la Chambre syndicale nationale des Podo-orthésistes (CSNPO)

Accord du 13 octobre 2015

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;
CSNPO ;
UPODEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC Chimie, Mines, Textile, Énergie ;
CFE CGC Fédération Agroalimentaire Syndicat national Cuirs et Peaux ;
CFDT Services ;
CGT Fédération Textile, Habillement, Cuir ;
Fédération FO de la Pharmacie, Cuirs, Habillement.

Les podo-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 podo-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 podo-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.

Article 1

Adhésions

L'Union des Podo-orthésistes de France (UPODEF) et la Chambre Syndicale Nationale des Podo-orthésistes (CSNPO), organisations syndicales d'employeurs, représentant les podo-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 Podo-orthésistes de France (UPODEF) et de la Chambre Syndicale Nationale des Podo-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.

Article 2

Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issu d'un délai de quinze 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.

Prévention de la pénibilité

Accord du 26 février 2013

[Étendu par arr. 19 nov. 2013, JO 29 nov., applicable à compter du lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAACGC ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO.

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.

Article 1

Champ d'application

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.

Article 2

Détermination de la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité

L'article D. 138-26 du code de la sécurité sociale fixe à 50 % la proportion minimale de salariés exposés est 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^o «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^o 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^o 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 (supérieur 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.

Article 3

Diagnostic préalable

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.

(1) Salariés âgés de 55 ans et plus

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. À 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 (article L. 4612-2 du code du travail).

Article 4

Mesures relatives à la prévention de la pénibilité

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.

L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Objectif et mesure :

Étant 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.

L'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 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.

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.

**Article 5
Modalités de suivi**

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.

**Article 6
Durée de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En cas de modification des dispositions légales relatives la prévention de la pénibilité, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

**Article 7
Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issu d'un délai de quinze 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.

Commission paritaire de validation des accords collectifs

Accord du 17 novembre 2011

[Étendu par arr. 18 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 15 mai 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

CSNB ;

CNSPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;
SNCP CFE CGC.

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 deux cents 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 cinquante 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 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.

Article 1er **Rôle de la Commission**

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.

Article 2 **Composition de la Commission**

La Commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2013, JO 4 janv. 2014*) 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.

Article 3 **Saisine de la Commission**

La Commission est saisie par la demande de validation transmise par l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé 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.

Article 4 **Secrétariat de la Commission**

La Commission est domiciliée au siège de la Fédération Française de la Chaussure, 51 rue de Miromesnil à Paris (75008), 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.

Article 5 **Fonctionnement de la Commission**

1 **Réunions de la Commission**

Une convocation est adressée aux membres de la Commission au plus tard trois 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 trois 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.

La Commission se prononce dans les quatre mois suivant sa saisine ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 6 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de son dépôt.

Article 7 **Champ d'application**

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.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issu d'un délai de quinze 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.

Contrat de génération

Accord du 14 mai 2014

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT.

Préambule

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 1^{er} 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 1

Cadre juridique de l'accord

Article 1.1

Champ d'application

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.

Article 1.2

Entreprises concernées

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'État dès lorsqu'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 2

Diagnostic préalable

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.

Article 2.1

Éléments du diagnostic

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.

⁽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.

S'agissant de la pyramide des âges⁽¹⁾ :

⁽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.

- 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 résultats 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 2013², 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).

² Données issues d'une enquête réalisée par la FFC en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

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 2013², ces salariés représentaient 5 % des effectifs, hors contrats en alternance.

² Données issues d'une enquête réalisée par la FFC en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

Les ouvriers et employés¹ représentaient 84 % des salariés en 2011, 80,5 % en 2012 et 80 % en 2013. Les effectifs comprenaient 10 % techniciens et agents de maîtrise

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.

¹ en 2011, 10,3 % en 2012 et 11 % en 2013. Les cadres

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.

¹ représentaient 6 % des effectifs en 2011, 9,2 % en 2012 et 7 % en 2013.

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.

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 piqure, 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.

Article 2.2

Tranches d'âges prioritaires

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 3

Engagements

Article 3.1

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 3.1.1

Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI

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.

Article 3.1.2

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés

Afin de redynamiser le recrutement des jeunes dans le secteur et 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'Éducation 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 organisées dans les deux premières semaines de son arrivée.

Un salarié «réfèrent», 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.

Article 3.1.3

Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

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 professionnalisation³, 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

³ *Rapports d'activité du Forthac et Opcalia TMC*

Les salariés en alternance sont formés à des métiers spécifiques à l'industrie de la chaussure comme ceux du bureaux d'étude 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 lui donner les moyens de réussir sa mission, à désigner un responsable de stage dont la tâche sera de le guider et 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 être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et 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.

À 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.

Article 3.1.4

Mobilisation d'outils existants 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

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.

Article 3.1.5

Modalités d'accès à la formation

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'emplois 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, piqure et montage.

Article 3.2

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 3.2.1

Objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

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.

Article 3.2.2

Amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

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 figurent la prévention des risques de survenance des troubles musculo-squelettiques (TMS).

- L'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 1^{er} 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.

— L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Étant donné l'importance de la prévention pour préserver la santé des salariés, notamment l'apparition des 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 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.

Article 3.2.3

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, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et 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 de la 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 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.

Article 3.2.4

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des salariés âgés et des référents

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.

Article 3.3

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 3.3.1

Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

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 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 l'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.

Article 3.3.2

Modalités de la transmission des savoirs et des compétences

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 clefs, 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 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 clef, dès qu'elle est détenue par moins de 3 salariés dans l'entreprise, et en particulier lorsqu'elle est détenue par des salariés âgés proche 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 de binômes constitués pour les compétences clefs, détenue par moins de 3 salariés, à transmettre. Part des équipes, ateliers ou services dont l'âge est diversifié.

Article 3.4

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

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.

Article 3.5

Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

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 4

Suivi et évaluation de l'accord

Article 4.1

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des engagements

Les engagements seront mis en œuvre selon le calendrier suivant :

- Guide relatif au rôle et mission du référent (article 3.1.2) : second semestre 2014
- Guide relatif à la préparation et la conduite de l'entretien de suivi (article 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 (article 3.1.3) : premier semestre 2015
- Passeport-formation (article 3.2.3) : second semestre 2014
- Guide sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (article 3.2.3) : second semestre 2015

-
- Guide relatif à l'entretien professionnel (article 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» (article 3.3.1) : second semestre 2014
 - Mise en ligne sur le site de la Fédération Française de la Chaussure le document d'information relatif à l'outil «Stratégie compétences» (article 3.4) : second semestre 2014

Article 4.2 **Modalité de suivi et d'évaluation des engagements**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre de la Commission paritaire. À 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.

Article 4.3 **Modalité de publicité de l'accord notamment auprès des salariés**

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 5 **Autres dispositions**

Article 5.1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. À 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.

Article 5.2 **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

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 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.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19

Accord du 16 octobre 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 6 févr., applicable à compter de sa date de signature]

(Voir également Avenant du 5 juillet 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

Préambule

Bien que toutes les conséquences liées à l'épidémie de Covid 19 au sein des entreprises de fabrication de chaussures et d'articles chaussants ne puissent pas être mesurées à ce jour, les partenaires sociaux de la Branche constatent, d'ores et déjà, la nécessité :

- de préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art,
- d'accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...),
- d'innover et d'adapter rapidement les dispositifs de fabrication par le biais du digital,
- d'utiliser également le digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels,
- développer la Responsabilité sociétale des Entreprises.

L'ensemble de ces besoins n'est pas nouveau. Toutefois ces besoins ont été renforcés par l'épidémie.

Depuis janvier 2016, la fabrication française de la chaussure est reconnue comme métier d'art, sous la définition : Le créateur-fabricant de chaussures réalise des chaussures grâce à un patrimoine technique comprenant savoir-faire, tour de main et connaissance du cuir. Cette fabrication, qui requiert plus de 150 opérations, se caractérise par la réalisation d'un objet en volume à partir de pièces à plat.

Face aux nombreux départs à la retraite prévus dans l'industrie de la chaussure depuis quelques années, la Branche s'organise avec ses partenaires pour créer des dispositifs permettant la transmission des savoir-faire (développement de CQP / CQPI, dispositif Cuir et Savoir-faire...).

La crise sanitaire fragilise les entreprises de la Chaussure et il est fondamental d'accompagner les entreprises par des mesures telles des aides financières à la formation ou des dispositifs comme l'activité partielle pour que les entreprises puissent résister à cette crise et maintenir ainsi le savoir-faire français lorsque l'activité reprendra pleinement.

En outre, l'industrie de la fabrication de chaussures est actuellement en forte mutation, évoluant de procédés traditionnels vers des procédés plus automatisés voire robotisés. Des formations faisant monter en compétences les salariés sur la programmation et la maintenance de niveau 1 des installations automatiques et robotisées sont notamment à prévoir.

Cette mutation est indispensable pour être en capacité de relocaliser l'industrie, reconquérir et consolider les savoirs faire mais également attirer les nouveaux talents formés au digital vers les métiers de la Chaussure.

L'épidémie de Covid 19 accélère ce besoin d'innovation et d'adaptation.

De plus, cette épidémie accélère le développement, au sein des entreprises, de nombreuses solutions digitales (Design, conception 3D, rendu réaliste, sites de e. commerce...) :

- développement des produits toujours plus rapide, à des coûts mieux maîtrisés, grâce à des logiciels 3D qui permettent de limiter la fabrication de prototypes,
- intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de costing, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques,
- développement des e. shop et gestion des relations clients grâce aux outils CRM.

Le confinement, mais aussi les gestes barrières ou les restrictions pour l'organisation de manifestations qui perdurent pour limiter l'expansion de l'épidémie amènent les industriels de la Chaussure :

- à interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels,
- à utiliser les réseaux sociaux pour faire connaître leurs produits au consommateur grâce au rendu réaliste ou par une communication adéquate.

Pour illustration, lors du confinement, les salons professionnels où sont présentées les nouvelles collections et où les professionnels créent leur réseaux / carnet d'adresses ont été annulés. Les commerciaux n'ont également pas eu l'opportunité de rencontrer leurs clients nationaux et internationaux.

Ce contexte particulier a amené les entreprises à développer notamment la présentation des nouvelles collections par le biais du digital. Cette nouvelle activité en est à ses débuts. Elle doit être développée et accompagnée.

Enfin, en cette période si particulière, un enjeu pour de nombreuses entreprises est un retour aux fondamentaux et en particulier le développement de la RSE : analyse du cycle de vie du produit, économie circulaire, innocuité,

devoir de vigilance et supply chain, management de la responsabilité sociale et environnementale....

C'est ainsi qu'il appartient à la Branche de proposer les adaptations et innovations nécessaires pour permettre la mobilisation de grande ampleur des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité dans la Branche mais aussi de développer de nouvelles compétences.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la Chaussure,
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications,
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production et de présentation des collections produites...,
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la Branche de la Chaussure.

Article 1 **Champ d'application**

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 chaussants 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 1^{er} novembre 1990).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 **Modalités**

Actions de formation sur le temps de travail

La Fédération française de la Chaussure a réalisé un diagnostic auprès de ses adhérents afin de connaître leurs besoins précis en formation dans le cadre spécifique de cet accord.

Les besoins prévisionnels exprimés sont les suivants :

- préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure : 645 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 320 salariés,
- accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) : 445 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 280 salariés,
- digitaliser l'entreprise : 126 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 50 salariés,
- développer la Responsabilité sociétale des Entreprises : 70 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 25 salariés.

Ainsi, l'ensemble des formations est à ce jour évalué à 1 million 286 euros pour 2 ans de décembre 2020 à décembre 2022.

La durée variable des formations est estimée entre 1 jour et 57 jours.

Dans le cadre du dispositif des mesures d'urgence, OPCO2I peut prendre en charge au titre des actions réalisées lors de la durée d'application de l'accord les frais suivants :

- les coûts pédagogiques
- les rémunérations des stagiaires incluant les charges sociales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés
- les frais annexes incluant les frais de repas, de transport et d'hébergement dans la limite des barèmes en vigueur au sein de l'entreprise.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs internes, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés en formation.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de

travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que, s'agissant du recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, celui-ci nécessite :

- Soit la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe,
- Soit l'élaboration d'un document unilatéral sur la base d'un accord de Branche.

Article 3 **Évaluation**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants organisera, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 4 **Durée, dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avenant du 5 juillet 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022, pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;
FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;
CMTE CFTC.

Préambule

Un accord relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants (IDCC 1580) a été signé le 16 octobre 2020.

Cet accord a été négocié lors de l'épidémie de Covid 19, période pendant laquelle les partenaires sociaux de la Branche ont constaté la nécessité :

- de préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art,
- d'accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...),
- d'innover et d'adapter rapidement les dispositifs de fabrication par le biais du digital,
- d'utiliser également le digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels,
- développer la Responsabilité sociétale des Entreprises.

Les besoins ci-dessus constatés ne se sont pas affaiblis. Ils se sont renforcés.

Et notamment, les départs à la retraite sont élevés. La Branche poursuit avec ses partenaires la création de dispositifs permettant la transmission des savoir-faire (développement de CQP / CQPI, dispositif Cuir et Savoir-faire...).

En raison de la crise sanitaire et de la guerre en Ukraine, le contexte économique de l'industrie et de la Chaussure et des Articles Chaussants, touchant tant les entreprises que les consommateurs, est délicat et incertain.

Les mois de mars et avril confirment un rattrapage pour les industriels français. L'activité de mars 2022 est très positive par rapport à mars 2021, sur le marché domestique (+ 15 % en CA), comme à l'international (+ 22 %). Avril 2022 connaît également un rebond global de + 37 % puisque avril 2021 était en repli, en contexte de confi-

nement. Le volume de production made in France affiche + 14 % en avril 2022 par rapport à avril 2021. Au cumul sur les 4 premiers mois de l'année 2022, le chiffre d'affaires des industriels progresse de près de + 14 % par rapport à la même période de 2021, avec un fort rattrapage à l'international (+ 24 %).

En ce qui concerne les catégories de chaussures, la production de chaussures à dessus cuir rebondit (+ 17 %), après avoir fortement souffert en 2021. La production de Chaussures Femme en cuir se reprend très rapidement (+ 19 %), suivie par la Chaussure Homme (+ 16 %). La production de chaussures et bottes à dessus synthèse et caoutchouc poursuit sa progression (+ 11 %) à la hausse après une année 2021 déjà positive. En revanche, la production de l'ensemble des chaussures à dessus tissu et pantoufles, ainsi que les chaussures de sécurité sont en repli sur les premiers mois de l'année.

À fin avril 2022, les effectifs ouvriers des industriels français sont en repli de - 4 % par rapport au niveau observé fin avril 2021.

Il est fondamental d'accompagner les entreprises par des mesures telles des aides financières à la formation ou des dispositifs comme l'activité partielle pour que les entreprises puissent résister à ces crises et maintenir ainsi le savoir-faire français lorsque l'activité reprendra pleinement.

En outre, l'industrie de la fabrication de chaussures est en forte mutation, évoluant de procédés traditionnels vers des procédés plus automatisés voire robotisés. Des formations faisant monter en compétences les salariés sur la programmation et la maintenance de niveau 1 des installations automatiques et robotisées sont notamment à prévoir.

Cette mutation est indispensable pour être en capacité de relocaliser l'industrie, reconquérir et consolider les savoirs faire mais également attirer les nouveaux talents formés au digital vers les métiers de la Chaussure.

De plus, ces crises accélèrent le développement, au sein des entreprises, de nombreuses solutions digitales (Design, conception 3D, rendu réaliste, sites de e. commerce...) :

- développement des produits toujours plus rapide, à des coûts mieux maîtrisés, grâce à des logiciels 3D qui permettent de limiter la fabrication de prototypes,
- intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de costing, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques,
- développement des e. shop et gestion des relations clients grâce aux outils CRM.
- nouvelles interactions avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels,
- utilisation des réseaux sociaux pour faire connaître leurs produits au consommateur grâce au rendu réaliste ou par une communication adéquate.

En cette période si particulière, un enjeu pour de nombreuses entreprises est un retour aux fondamentaux et en particulier le développement de la RSE : analyse du cycle de vie du produit, économie circulaire, innocuité, devoir de vigilance et supply chain, management de la responsabilité sociale et environnementale....

C'est ainsi qu'il appartient à la Branche de proposer les adaptations et innovations nécessaires pour permettre la mobilisation de grande ampleur des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité dans la Branche mais aussi de développer de nouvelles compétences.

L'accord relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants (IDCC 1580) signé le 16 octobre 2020 a permis aux entreprises de la Branche de bénéficier d'un dispositif de financement des formations particulièrement souple et efficace. Le dispositif a été suivi de près par la Branche lors des différentes CPNEFP en collaboration étroite avec OPCO2I.

Les résultats sont très positifs puisqu'à ce jour, OPCO2I considère l'enveloppe destinée à la Chaussure comme étant entièrement mobilisée, entre les dossiers engagés et ceux réceptionnés mais non engagés démontrant ainsi la parfaite adéquation entre les besoins des entreprises et la capacité de cet accord à y répondre (voir annexe).

Aussi, face à des besoins toujours présents, les partenaires sociaux de la Branche décident de signer un avenant à l'accord du 16 octobre 2020.

Les mesures énoncées dans cet accord ont pour objectif :

- de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la Chaussure,
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications,
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production et de présentation des collections produites...,

— de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la Branche de la Chaussure.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la 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 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, Journal officiel de la République française du 1^{er} novembre 1990).

Le secteur représente 6 400 salariés, 300 entreprises sur l'ensemble de la France (Panorama des branches professionnelles, 2020 - OPCO2I).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 **Modalités**

Les modalités énoncées dans l'accord du 16 octobre 2020 sont reprises et complétées :

— Actions de formation sur le temps de travail

Les besoins prévisionnels exprimés sont ceux développés en préambule. Ils sont déterminés à partir d'une enquête menée par la Fédération Française de la Chaussure le 9 juin 2022 auprès d'entreprises de la Branche :

— préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure (dont le renouvellement des CQP et l'AFEST) : 800 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes,

— accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) : 300 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes,

— digitaliser l'entreprise : 300 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes,

— développer la Responsabilité sociétale des Entreprises : 200 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes.

Ainsi, l'ensemble des formations est à ce jour évalué à 1 million 600 mille euros pour 2 ans d'octobre 2022 à octobre 2024.

La durée variable des formations est estimée entre 1 jour et 57 jours.

Dans le cadre du dispositif des mesures d'urgence, OPCO2I peut prendre en charge au titre des actions réalisées lors de la durée d'application de l'accord les frais suivants :

— les coûts pédagogiques

— les rémunérations des stagiaires incluant les charges sociales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés

— les frais annexes incluant les frais de repas, de transport et d'hébergement dans la limite des barèmes en vigueur au sein de l'entreprise.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs internes, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés en formation.

— Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que, s'agissant du recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, celui-ci nécessite :

— Soit la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe,

— Soit l'élaboration d'un document unilatéral sur la base d'un accord de Branche.

La Branche a signé un accord collectif relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable le 16 octobre 2020.

Article 3 **Évaluation**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants a organisé régulièrement, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation de l'impact

de l'accord du 16 octobre 2020 sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées (CPNEFP : 13 avril, 20 mai, 24 juin, 17 décembre 2021 ; 16 février, 2 juin 2022).

Le bilan final réalisé par l'OPCO2I est joint en annexe.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants continuera d'organiser, en lien avec l'OPCO2I, une évaluation au moins semestrielle de l'impact de cet avenant sur le recours des entreprises aux actions de formations.

Elle procèdera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent avenant par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 4

Durée, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} octobre 2022 et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Présentation de la mobilisation
de l'accord de Mesures
d'Urgence du 16 octobre 2020
Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022**

Industries de la chaussure (CCN1580)



Activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Accord du 16 octobre 2020

[Étendu par arr. 4 janv. 2021, JO 16 janv., applicable à compter de son extension et pour une durée déterminée]

(Voir également Avenant du 5 juillet 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

Préambule

Les parties liées par la convention Collective de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants (IDCC 1580) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, l'épidémie de covid 19 a fragilisé et continue de fragiliser la situation des fabricants de chaussures au moins pour les 12 prochains mois.

Lors du confinement, la baisse de chiffre d'affaire a été très forte. Elle est estimée à 59 % sur mars, 97 % sur avril, soit 80 % pour les deux mois. Le résultat du mois de mai est de - 15 %.

La situation s'améliore. Les différents indicateurs de chiffres d'affaires (production, export, import et ventes aux consommateurs) affichent des replis compris entre - 20 % et - 25 % en cumul depuis le début de l'année.

Les mesures de sauvegarde mises en place par le gouvernement ont permis de gagner du temps. Toutefois, le manque de chiffre d'affaires impactera les bilans 2020 et les conséquences du confinement vont se faire sentir au minimum jusqu'au milieu de l'année 2021.

Les entreprises sont, en effet, rythmées par le déroulement des saisons Printemps Été (PE) et Automne Hiver (AH). En raison de l'épidémie de Covid-19, les fabricants subissent déjà et vont encore subir au cours des prochains mois :

- une chute importante des commandes et une perte de clients,
- des difficultés pour fabriquer les stocks à cause de la fermeture ou de la marche dégradée des usines de mi-mars à mi-mai au minimum,
- des retards de livraison,
- des perturbations dans le développement des modèles,
- des difficultés à l'international qui représente 30 % de l'activité.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen notamment des formations appropriées.

Conformément à la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les entreprises ont la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée :

- soit en concluant un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe,
- soit en élaborant un document unilatéral.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent Accord de Branche, dans le cadre des dispositions issues des textes précités, devront élaborer un document conforme au présent Accord et le déposer à la Préfecture pour homologation du document après avis du Comité Social et Économique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent Accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article un Durée - Extension - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de douze mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de cinquante salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article deux

Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise,
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

En outre, une attention sera apportée sur la modération des dividendes, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

Article trois

Modalités de la réduction de la durée du travail

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35 % de la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisée dans le document visé à l'article deux du présent accord, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes,
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Article quatre

Engagements sur l'emploi

Le document adopté par l'employeur, après consultation du Comité Social et Économique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner sur le document soumis à l'homologation du Préfet du Département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des Préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes notamment :

- le recours à la formation,
- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020,
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le Document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

S'agissant du recours à la formation : Les employeurs utilisant le dispositif d'activité partielle de longue durée cher-

cheront, dans la mesure du possible, à former les salariés concernés par l'APLD sur les thèmes suivants :

- préservation des compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure,
- innovation et adaptation aux dispositifs de fabrication par le biais du digital,
- utilisation du digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels,
- développement de la Responsabilité sociétale des Entreprises.

Les entreprises sont régulièrement informées des dispositifs financiers exceptionnels mis à leur disposition pendant cette période de crise sanitaire liée à la Covid 19 pour former les salariés (notamment dispositif du FNE-Formation mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la Direccte, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO).

En outre, cette période de réduction du temps de travail liée à l'APLD peut être mise à profit pour que les salariés relevant du champ d'application de l'accord préparent les CQP de la Branche. Ils sont, également encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période et leurs demandes seront examinées en priorité.

Les parcours de formation peuvent être coconstruits avec OPCO2I.

Article cinq Modalités de suivi

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité Social et Économique, s'il existe, tous les deux mois.

À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relatives aux perspectives d'activité. En outre, lors de ces réunions, les conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée seront prises en compte.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Article six Durée d'application du document élaboré par l'employeur

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE s'il existe et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au Document initial.

Avenant du 5 juillet 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct., application à compter de son extension pour une durée déterminée : voir art. 3]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFC ;

FFPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a souhaité prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

L'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi reporte ainsi du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022 la date jusqu'à laquelle les Branches et les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) peuvent transmettre à l'autorité administrative des accords collectifs et documents unilatéraux pour validation ou homologation.

Cette ordonnance précise que les Branches et les entreprises engagées avant le 31 décembre 2022 dans le dispositif d'APLD pourront, après cette date, conclure des avenants à leurs accords et modifier leurs documents unilatéraux.

Le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prolonge par ailleurs de 12 mois la durée du bénéfice de l'APLD, afin de permettre aux entreprises de déposer des demandes d'indemnisation pour 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Le droit précédemment en vigueur prévoyait une durée maximale d'indemnisation de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour rappel, la Branche de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants dispose d'un accord relatif à l'APLD qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension. Cet accord prévoit la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Pour que les établissements et entreprises de la Branche puissent bénéficier des dispositions de prolongation du bénéfice du dispositif prévues par l'ordonnance et le décret précités, la conclusion d'un avenant à l'accord de Branche est nécessaire. Cet avenant devra faire l'objet d'un arrêté d'extension afin que les entreprises de la Branche puissent établir de nouveaux documents unilatéraux ou modifier leurs documents unilatéraux existants, qui feront eux-mêmes l'objet d'une nouvelle homologation par les DDETS.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la Branche de la Chaussure se sont réunis pour étudier l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle longue durée, telles que définies dans le cadre et limites de l'accord 16 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques du secteur.

Les partenaires sociaux souhaitent permettre aux entreprises de la Branche de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite conformément aux textes précités.

En effet, en 2022, le contexte de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants touchant tant les entreprises que les consommateurs reste délicat et incertain :

Les mois de mars et avril confirment un rattrapage pour les industriels français. L'activité de mars 2022 est très positive par rapport à mars 2021, sur le marché domestique (+ 15 % en CA), comme à l'international (+ 22 %). Avril 2022 connaît également un rebond global de + 37 % puisque avril 2021 était en repli, en contexte de confinement. Le volume de production made in France affiche + 14 % en avril 2022 par rapport à avril 2021. Au cumul sur les 4 premiers mois de l'année 2022, le chiffre d'affaires des industriels progresse de près de + 14 % par rapport à la même période de 2021, avec un fort rattrapage à l'international (+ 24 %).

En ce qui concerne les catégories de chaussures, la production de chaussures à dessus cuir rebondit (+ 17 %), après avoir fortement souffert en 2021. La production de Chaussures Femme en cuir se reprend très rapidement (+ 19 %), suivie par la Chaussure Homme (+ 16 %). La production de chaussures et bottes à dessus synthèse et caoutchouc poursuit sa progression (+ 11 %) à la hausse après une année 2021 déjà positive. En revanche, la production de l'ensemble des chaussures à dessus tissu et pantoufles, ainsi que les chaussures de sécurité sont en repli sur les premiers mois de l'année.

À fin avril 2022, les effectifs ouvriers des industriels français sont en repli de - 4 % par rapport au niveau observé fin avril 2021.

Article 1er **Champ d'application**

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).

À défaut de document respectant les exigences du présent avenant et des textes mentionnés dans le préambule, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 **Modalités d'application**

2.1 Pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

2.2 Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD : Cette période de référence commencera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau, pourront bénéficier de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral et les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout, dans le respect de l'article 6 de l'accord du 16 octobre 2020.

2.3 Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 16 octobre 2020 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 3 **Durée, Extension, Révision, Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

- sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs - chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois
- et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD
- ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

(Al. exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 5 oct.) La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent avenant fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.