

Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

PREAMBULE

ERAM a l'ambition d'être le chausseur multi-marques préféré des Français grâce à des produits de qualité, au prix juste et une expérience client omnicanale personnalisée au meilleur standard du marché. Nous devons dès lors adapter tout ce qui concourt à la satisfaction de nos clients et au rayonnement de notre marque : produit, prix, magasins, digital.

L'enjeu de cet accord est de permettre à la marque d'opérer les évolutions d'organisation rendues nécessaires pour ses ambitions de pérennité et de son obligation de rentabilité.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un facteur clé de succès de ces évolutions.

Le contexte économique est très difficile et Eram subit très durement l'évolution de la concurrence :

- La consommation des ménages en biens d'équipement de la personne est en baisse depuis plusieurs années consécutives (source IFM),
- Les spécialistes du sport tiennent désormais le haut du pavé sur le marché de la chaussure,
- Les acteurs du digital renforcent leurs offres et leurs services pour répondre aux nouvelles exigences des clients,
- L'émergence de nouvelles zones commerciales entraînent la paupérisation de certaines zones auparavant dynamiques dans les villes petites à moyenne.

Ce contexte nous oblige à constamment nous adapter, notamment en fermant ou déplaçant nos magasins dans des zones à meilleur trafic et en développant notre offre digitale.

En parallèle ERAM poursuit quatre axes stratégiques majeurs qui doivent, à l'horizon 2022, rendre notre marque plus forte et contrer la concurrence :

- Saisir toutes les opportunités du digital (développement de la stratégie cross-canal, renforcement de l'activité e-commerce, stock unifié, commandes clients à partir du magasin etc...) en anticipant l'évolution des compétences et des technologies;
- Développer de nouveaux partenariats en France et à l'international (affiliation, master franchise etc.);
- Mieux répondre aux nouvelles exigences de la clientèle : qualité, responsabilité, innocuité, impact environnemental, provenance des produits, conditions de travail dans les pays de production;

Renforcer son image de marque de chausseur et de mode via tous les canaux de distribution et de communication (, service personnalisé, parution presse, réseaux sociaux etc.).

La réussite de ces ambitions reposera sur les femmes et les hommes, leur professionnalisme, expertise et engagement ; la GPEC doit permettre d'accompagner ces ajustements et d'en limiter au maximum les impacts en termes d'emplois. Elle engage Eram dans une démarche qui mobilise

l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : la direction, le management, la filière ressources humaines, les salariés et les partenaires sociaux.

La finalité de la GPEC est donc d'anticiper les évolutions prévisibles de l'Emploi et des compétences liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques, au regard de la stratégie de l'Entreprise et de ses métiers.

* * *

Dans le cadre du développement de la politique de responsabilité sociale du Groupe, ERAM et les organisations syndicales se sont rencontrées et souhaitent, dans le cadre du présent accord :

- Apporter une meilleure visibilité et anticiper l'évolution des métiers, des emplois, des compétences nécessaires à l'ensemble des parties prenantes, notamment le management et les salariés, avec des méthodes et des outils partagés facilitant l'orientation professionnelle et le conseil sur les parcours professionnels;
- Préciser les politiques et les actions ressources humaines d'adaptation qui devront être mises en œuvre en matière de recrutement interne et externe, de formation continue et formation promotionnelle, d'alternance, de mobilité avec les anticipations nécessaires;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés et notamment de ceux occupant des emplois en décroissance ou en évolution;
- Entretenir un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales.

Pour cela, elles conviennent des mesures suivantes.

Table des matières

I. LES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES	5
A) Objet de l'information et de la consultation	5
B) Modalités d'information et de consultation.....	5
II. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL	5
III. LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMEES DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	5
IV. ACTIONS ET OUTILS DESTINES A ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.....	5
A) Orientations de la formation professionnelle.....	6
B) Le plan de développement des compétences :	6
C) Accès à la formation :.....	7
1) Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)	8
2) L'accompagnement du salarié dans le cadre de la présentation de son projet de transition professionnelle.....	9
3) Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)	10
4) La reconversion ou Promotion par alternance (« Pro-A »)..	11
5) La Validation des acquis de l'expérience (« VAE »)	11
6) Le bilan de compétences	13
7) Le développement de l'alternance.....	13
8) Le tutorat comme outil de valorisation des compétences et de formation.....	13
9) L'entretien annuel et professionnel (EAP)	14
10) Le conseil en évolution professionnelle (« CEP »).....	14
V. MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES	15
A) La mobilité interne.....	15
1) Accompagnement de la mobilité	15
2) Aides à la mobilité géographique	16
B) La mobilité externe.....	17
VI. ACCOMPAGNEMENT A L'OUVERTURE D'UN MAGASIN EN AFFILIATION.....	18
A) Etude du dossier	18
B) Exonération de la redevance initiale.....	18
VII. MESURES COMPLEMENTAIRES D'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS PRIORITAIRES	18

A) Aménagements à la mobilisation du CPF	19
B) Mesures de mobilité interne	19
1) Prime de mobilité	19
2) Aides à la mobilité géographique	20
3) Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne.....	20
C) Mesures de mobilité professionnelle externe	20
1) Autorisation d'absence pour recherche d'emploi	21
2) Nouvel emploi en entreprise extérieure.....	21
3) Création ou reprise d'entreprise	22
D) Accompagnement en cas de perte d'emploi.....	23
1) Le congé de reclassement	23
2) Les indemnités de rupture.....	25
3) Aide à la recherche active d'un reclassement par le salarié.....	26
VIII. LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTION	27
A) Les principes.....	27
B) Les mesures	27
1) En début et fin de mandat	27
2) Au cours de la carrière	28
IX. COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LA GPEC	28
A) Missions du comité de suivi.....	28
B) Composition du comité de suivi.....	28
C) Moyens du comité de suivi.....	28
X. CLAUSES FINALES	29
A) Date d'effet et durée de l'accord.....	29
B) Révision de l'accord	29
C) Dépôt de l'accord.....	29

I. LES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES

A) Objet de l'information et de la consultation

Le Comité Social et Economique de l'U.E.S. ERAM sera informé et consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

B) Modalités d'information et de consultation

Le Comité Social et Economique sera informé et consulté une fois par an sur les questions visées au point A ci-dessus, sur convocation de l'entreprise, et ce sans préjudice des informations communiquées au fur et à mesure des événements et des autres consultations prévues par la loi, ainsi que des informations transmises vers la base de données économiques et sociales.

A la demande des membres du Comité Social et Economique, la direction organisera une seconde réunion d'information sur le sujet de la stratégie de l'entreprise.

Par ailleurs, en cas de résiliation du bail d'un magasin, l'entreprise s'engage à informer les partenaires sociaux et les salariés, dans la mesure du possible, au moins 4 mois avant la date effective de la résiliation

II. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

L'entreprise privilégie le recours au contrat à durée indéterminée et à temps complet.

Lorsque l'activité et l'organisation conduisent à recourir à un contrat à durée déterminée et/ou à temps partiel, l'entreprise s'engage à favoriser la candidature des titulaires de ces contrats sur des emplois à durée indéterminée et à temps complet.

III. LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMEES DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Dans l'hypothèse où la stratégie de l'entreprise aurait un impact sur les métiers, l'emploi et les compétences de ses sous-traitants, elle s'engage à les informer de cette stratégie à travers une communication écrite, dans les meilleurs délais.

IV. ACTIONS ET OUTILS DESTINES A ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

La formation occupe une place prépondérante dans l'organisation et constitue un levier capital pour

développer la performance et le professionnalisme des équipes et accompagner les évolutions des métiers, s'adapter aux nouveaux modes de consommation ou apports technologiques.

La formation, en ce qu'elle permet à chaque salarié de pouvoir s'adapter aux évolutions de son emploi, de compléter et développer ses connaissances, ses compétences et son employabilité, constitue un élément clé de la GPEC.

Elle doit également donner au collaborateur une meilleure appréhension de son métier en lui permettant d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de son métier.

A) Orientations de la formation professionnelle

Convaincue que la formation est essentielle à son développement et à la performance de ses collaborateurs, l'entreprise s'engage à continuer à investir régulièrement et de manière importante dans la formation et ce, malgré la nouvelle réglementation en la matière depuis la réforme de la loi sur la formation du 05 septembre 2018.

Eu égard au contexte rappelé dans le préambule, les grandes orientations de la formation de l'entreprise reposent sur les trois axes suivants :

- Développer des actions de formation collectives permettant de renforcer la professionnalisation de nos salariés et de développer leurs compétences afin d'augmenter le chiffre d'affaires au m².
- Proposer des parcours de professionnalisation pour les salariés de nos réseaux de distribution
- Poursuivre, au travers d'actions de professionnalisation, les accompagnements individuels de salariés souhaitant évoluer vers de nouveaux métiers (projet de reconversion ou de création d'entreprise).

B) Le plan de développement des compétences :

Le plan de développement des compétences est établi en fonction des orientations de formation exprimées chaque année au regard des projets et des perspectives de développement de l'entreprise.

Il convient de prévoir au sein du plan de développement des compétences annuel des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers, d'accompagner la mobilité notamment pour les salariés appartenant à un métier sensible, et de favoriser le développement des compétences des salariés.

L'élaboration du plan de développement des compétences est l'occasion d'analyser et de formaliser, au regard des orientations définies, les actions qui seront mises en œuvre dans l'entreprise afin d'assurer le niveau de compétences nécessaires au regard des besoins effectifs ainsi que le développement de l'employabilité des collaborateurs.

Dans ce cadre, le plan de développement des compétences comprend deux catégories d'actions de formation :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi :

Il s'agit de formations essentiellement techniques, dont le but est d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail afin de leur permettre de tenir ce dernier dans les meilleures conditions, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Afin d'adapter notre modèle de vente et créer la différence sur le marché, le programme de formation intitulé « l'Art de la Vente » continuera d'être déployé sur le réseau. Ce projet, qui s'inscrit dans une démarche participative, permettra de mobiliser et d'accompagner nos équipes sur les nouvelles pratiques de vente et de management (chasseur expert, posture et compétences relationnelles) en lien avec la plate-forme de Marque et les nouvelles attentes de la clientèle.

Ce programme de formation permettra également d'ajuster les process et outils RH pour en faire des leviers de l'ambition de la marque.

En complément, le programme de formation « Process Com » sera déployé auprès des managers du réseau. Ce programme a pour objectif de permettre à l'encadrement de mieux se connaître afin de pouvoir mieux adapter leur posture managériale, fluidifier la communication et développer la collaboration au sein des équipes.

Ces formations seront effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'entreprise utilise son budget de formation principalement à la mise en place de formations de ce type afin d'améliorer l'employabilité au quotidien des salariés.

- Les actions ayant pour objet le développement des compétences :

Il s'agit de formations permettant au salarié d'accroître ses compétences ou d'acquérir une nouvelle compétence, afin d'étendre le champ des métiers où il peut être employé, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Elles participent à l'évolution des qualifications du salarié.

C) Accès à la formation :

L'accès à la formation sera facilité par le contenu du plan de développement des compétences de l'entreprise, lequel visera à l'adaptation au poste, à l'évolution des emplois, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences.

L'entreprise s'engage à soutenir toutes les demandes de formation entrant dans les catégories susvisées.

Les personnes mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail et, notamment, les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Différents outils permettent la formation des salariés :

1) Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)

Chaque salarié âgé d'au moins 16 ans (voire chaque jeune âgé d'au moins 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage et terminé la scolarité du collège) bénéficie d'un compte personnel de formation alimenté chaque année en euros.

Les heures de formation acquises au titre du DIF au 31 décembre 2018 et du CPF jusqu'au 31 décembre 2020 sont automatiquement convertis en euros, sur la base de 15 euros de l'heure (taux fixé par l'Etat) et désormais mobilisables sans limite de temps. Le titulaire du Compte personnel de Formation doit toutefois procéder à l'inscription de son montant de droits acquis au titre du DIF sur son compte avant le 31 décembre 2020.

Grâce au CPF, les droits à formation professionnelle suivent le salarié tout au long de sa carrière. Ainsi, lors de chaque période de travail, le salarié cumule des droits au titre du Compte Personnel de Formation qui sont reportés automatiquement dans son compte activité. Il peut utiliser ses droits CPF et ainsi mener à bien son projet professionnel.

Les droits acquis restent toujours disponibles dans le compte, même en cas de changement d'employeur ou de statut, le CPF étant attaché à la personne du salarié.

Un service dématérialisé et gratuit est mis en place par l'Etat : www.moncompteactivite.gouv.fr.

Sur ce site, le salarié connaît le montant des droits inscrits sur son compte et des abondements, ainsi que les formations éligibles qu'il peut demander.

Ce service permet d'assurer la prise en charge des actions de formation. Il les gère de l'inscription à la formation jusqu'au paiement du prestataire de formation.

Les salariés à temps plein cumulent au maximum 24 heures par an, jusqu'à un pallier de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures, soit 2250 euros au maximum.

Les droits des salariés à temps partiel sont calculés au prorata de leur activité annuelle.

A partir de 2020, au titre des droits acquis en 2019, leur compte sera alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5000 euros, pour un travail à mi-temps ou plus. En dessous d'un mi-temps, leurs droits sont calculés au prorata de leur activité.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul du crédit d'heures annuel du salarié :

- congé de maternité / de paternité / d'accueil de l'enfant,
- congé d'adoption,
- congé de présence parentale,
- congé de proche aidant,
- congé parental d'éducation,
- absence liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie

pendant son temps de travail, il devra au préalable demander l'accord de la société employeur (sur le contenu et le calendrier de la formation) dans les délais suivants :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande de formation formulée par le salarié, la société employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, positivement ou négativement. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation de la demande.

La liste des formations éligibles est accessible sur le portail « www.moncompteformation.gouv.fr ».

Depuis le 1er janvier 2019, sont éligibles au CPF :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire établi par France compétences (certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles).
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire, à condition que l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Tout salarié envisageant de mobiliser son CPF peut bénéficier d'informations, de conseils et d'un accompagnement auprès du conseil en évolution professionnelle, dont les coordonnées lui seront transmises sur demande écrite.

2) L'accompagnement du salarié dans le cadre de la présentation de son projet de transition professionnelle.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement en vue de mettre en place son projet de transition professionnelle.

Cet accompagnement est assuré par un opérateur intervenant au titre du conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

L'opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement.

Le salarié doit justifier :

- d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise,

quel que soit la nature des contrats successifs.

- ou d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD (*) au cours des 12 derniers mois.

(*) L'ancienneté de quatre mois en contrat à durée déterminée, pour ce dernier cas, ne peut pas inclure l'ancienneté acquise au titre :

- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,
 - d'un contrat d'apprentissage,
 - d'un contrat de professionnalisation,
 - d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
 - d'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.
- L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation.

Par exception, la condition d'ancienneté minimale n'est pas exigée pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique, à condition qu'il n'ait pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Au préalable, le salarié doit formuler une demande à son employeur.

Le salarié doit en effet justifier de l'accord de son employeur pour pouvoir déposer son projet auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

La demande doit être faite auprès de l'employeur, par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation, si l'interruption de travail est d'une durée de moins de six mois, ou si l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Le salarié doit préciser dans sa demande la date du début de l'action de formation ; la désignation de l'action de formation ; sa durée ; le nom de l'organisme responsable ; l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur doit donner sa réponse dans un délai de 30 jours. Il doit motiver sa réponse en cas de refus.

3) Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)

Pour les salariés volontaires, l'entreprise favorise les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP ou CQPI) de la branche, dans la limite des budgets disponibles.

Le CQP est la reconnaissance, par un titre national, de l'acquisition d'une qualification spécifique. Le candidat suit un parcours de formation et est accompagné par un tuteur tout au long de son parcours. Ses compétences sont évaluées en continu par des examens intermédiaires et terminaux.

Il représente une opportunité de se professionnaliser et se qualifier au sein de l'entreprise.

Pour les salariés, obtenir un CQP permet la reconnaissance et l'enrichissement de ses compétences et avoir l'opportunité de diversifier son activité et d'être acteur de son parcours professionnel.

Le CQP renforce la professionnalisation, développe l'employabilité, favorise la détection de talents et permet d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution.

Les CQP sont proposés et mises en œuvre sur des qualifications déterminées. Les CQP sont éligibles aux CPF. Un suivi du nombre de CQP engagés et réalisés est présenté chaque année au CCE. À cette occasion, le Comité fera part de ses remarques afin, éventuellement, de développer et améliorer le dispositif.

L'obtention d'un CQP n'entraîne pas automatiquement une modification de la classification. Toutefois, l'entreprise s'engage à étudier toute demande de modification de classification à la suite de l'obtention d'un CQP et à donner au salarié une réponse motivée à sa demande.

4) La reconversion ou Promotion par alternance (« Pro-A »)

Ce dispositif se substitue aux périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier et de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Il associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes publics ou privés de formation, soit par la société concernée et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relations avec les qualifications recherchées.

La Pro-A est un dispositif de formation en alternance, les actions d'apprentissage et celles éligibles au contrat de professionnalisation pouvant être suivies dans ce cadre.

Elle est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée et vise particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le Groupe souhaite utiliser ce nouveau dispositif dans le cadre des parcours de formation, notamment pour soutenir les mobilités professionnelles.

5) La Validation des acquis de l'expérience (« VAE »)

Au sein de l'UES ERAM de nombreux collaborateurs sont recrutés sans aucun diplôme et une très large majorité avec un diplôme inférieur à bac+2. L'UES ERAM facilite l'accès à la VAE à celles et ceux qui le souhaitent.

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre

professionnel homologué par l'État ou certificat de qualification professionnelle de branche (« CQP »).

Pour obtenir un diplôme, il faut d'abord identifier celui qui correspond le mieux à l'expérience professionnelle du salarié. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre, lequel se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat. Il est rappelé que le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins une année en rapport direct avec la certification visée.

Ce diplôme fait l'objet d'un référentiel de validation qui définit la procédure à suivre pour être délivré. Un jury de validation réunissant des enseignants et des professionnels définit les modalités de délivrance du diplôme ou titre professionnel qui peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury préconise des actions de formation ou un temps plus long en activité de travail pour réussir les épreuves restantes et obtenir le diplôme.

Il s'agit pour le salarié d'apporter la preuve formelle de la maîtrise de l'ensemble des connaissances et compétences requises par le référentiel de validation. Le salarié présente et soutient son dossier lors d'un entretien avec le jury.

Pour cela, il doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare lors d'un congé de validation des acquis de l'expérience de 24 heures de travail effectif (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), consécutives ou non, pour réunir l'ensemble des preuves.

Le salarié désireux de bénéficier du congé de validation des acquis de l'expérience doit envoyer une demande d'autorisation d'absence à son employeur, laquelle doit parvenir à ce dernier au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions, ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

La société employeur doit faire connaître par écrit au salarié, dans les 30 jours suivant la réception de sa demande, son accord, les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (dans la limite de 6 mois à compter de la demande), ou son refus sur le salarié qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier du congé de VAE.

Le salarié fait une demande individuelle de prise en charge par l'OPCO compétent du congé de validation et des formations éventuelles qui sont associées.

Si sa demande de financement lui est refusée, le salarié peut mobiliser son CPF pour l'accompagnement à la VAE.

Si les heures acquises par le salarié dans le cadre du CPF sont insuffisantes, les frais de formation sont pris en charge par la société employeur selon le barème suivant :

- frais pédagogiques: montant maximal de 2 000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe ERAM dans la limite de 3 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 3 jours ouvrés de formation ;

6) Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif dont l'objectif est de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à la société selon des étapes précises, le bilan de compétence peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF.

En cas de refus de prise en charge dans le cadre du CPF, l'entreprise prend en charge le bilan de compétences dans la limite de 1.500 euros par salarié. Le budget total consacré à cette prise en charge sera limitée à un montant maximum de 13.000 euros par année civile.

Lorsqu'un collaborateur réalise un bilan de compétences en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il doit demander préalablement à l'entreprise une autorisation d'absence.

Le collaborateur peut également décider de réaliser son bilan de compétences en dehors de son temps de travail et indépendamment de son appartenance à l'entreprise.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan qu'il soit réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation (CPF).

7) Le développement de l'alternance

L'entreprise s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

L'alternance permet à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles de l'entreprise, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes sur les métiers pour lesquels elle a des besoins.

L'alternance, que ce soit au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

8) Le tutorat comme outil de valorisation des compétences et de formation

L'organisation du transfert des compétences est très importante pour garantir la continuité de nos savoir-faire. Dans ce cadre, l'objectif est de développer une culture du tutorat permettant de favoriser l'acquisition de compétences nouvelles par les nouveaux salariés transmises par les salariés ayant une expérience du métier reconnue.

La complémentarité des connaissances et expériences entre les générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle des « nouveaux », et permet de développer l'esprit d'équipe par un

enrichissement mutuel.

Afin de garantir un tutorat de qualité pour les nouveaux entrants et une perspective professionnelle pour les tuteurs, une formation au tutorat est dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques.

Notamment, une formation est mise en place pour les tuteurs des collaborateurs préparant un titre professionnel de Manager d'univers marchand (« Titre MUM »).

De même, l'entreprise propose aux tuteurs d'alternants de participer aux formations spécifiques de tuteurs proposées par les écoles; le cas échéant.

Il est rappelé que la démarche de tutorat repose sur le volontariat.

9) L'entretien annuel et professionnel (EAP)

L'entretien est un moment privilégié d'échange et d'écoute pour faire le point sur la performance, les compétences du collaborateur, son parcours professionnel, et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

L'entretien annuel de développement et l'entretien professionnel constituent les deux volets de l'entretien individuel annuel.

Il consiste à :

VOLET 1 : entretien annuel de développement

- à établir et analyser le bilan de l'année écoulée, de mesurer l'évolution des compétences en rapport avec le poste et de fixer les objectifs pour l'année à venir;
- à apprécier les compétences professionnelles en s'appuyant sur des savoir-faire observables et objectifs ;
- faire le point sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la charge de travail du collaborateur ;

VOLET 2 : entretien professionnel

- donner l'opportunité au collaborateur d'émettre des observations ou des idées utiles sur le plan professionnel et en rapport avec son travail au quotidien ;
- échanger et définir son projet professionnel à court et à moyen/long terme, parler de ses souhaits de mobilité et de ses souhaits d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification professionnelle et d'emploi ;

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés par un compte-rendu, dont une copie doit être remise au salarié.

10) Le conseil en évolution professionnelle (« CEP »)

Les salariés ont la possibilité de recourir à un service gratuit de conseil délivré par les organismes

suivants :

- Pôle emploi,
- Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- Mission locale,
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires concernés. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié, ainsi que les financements disponibles, et il facilite notamment le recours au CPF.

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur le temps libre.

V. MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES

Dans un contexte de faible croissance du marché de la chaussure et face à un marché du travail en constante évolution, l'adaptabilité et la mobilité sont des enjeux majeurs.

S'agissant de la mobilité, cette notion peut recouvrir différentes situations :

- La mobilité fonctionnelle : Elle se traduit par un changement dans la fonction du salarié concerné. Elle a pour objectif, soit de faire évoluer ce dernier dans son environnement professionnel, soit de s'engager dans une démarche de changement de métier.
- La mobilité géographique : Elle se traduit par la prise d'un poste en dehors de sa zone géographique d'emploi.
- La mobilité géographique et fonctionnelle : Cette mobilité se traduit par un changement dans la fonction du salarié associé à une prise de poste en dehors de sa zone géographique d'emploi.

Quelle que soit sa forme, l'entreprise encourage la mobilité de ses collaborateurs.

Elle les invite ainsi à faire part de leur souhait soit à leur manager, soit directement à la direction des ressources humaines.

Il est rappelé que le salarié peut également évoquer ses souhaits de mobilité au cours de l'entretien individuel annuel visé à l'article IV-C-9) ci-dessus.

La mobilité souhaitée peut concerner la société d'origine du salarié mais aussi une des sociétés du groupe Eram auquel appartient l'entreprise.

L'entreprise s'engage à travers les mesures ci-dessous à favoriser les mobilités internes et externes.

A) La mobilité interne

1) Accompagnement de la mobilité

Pour favoriser la mobilité interne, l'entreprise organise mensuellement la tenue d'un comité de

mobilité interne permettant de connaître l'ensemble des postes vacants et les souhaits de mobilité émis par les salariés.

2) Aides à la mobilité géographique

Tout salarié qui fait l'objet d'une mutation au sein de l'entreprise ou du groupe ERAM, décidée par l'entreprise et devant entraîner un changement de lieu de résidence, bénéficie des aides et garanties suivantes :

(a) Voyage de reconnaissance

Afin de lui faciliter les démarches nécessaires à son installation (recherche d'un logement, d'une école, etc...), le collaborateur bénéficie d'une période de disponibilité rémunérée sur la base de son salaire habituel durant un maximum de 2 jours pour se rendre sur son futur lieu d'affectation

L'entreprise prendra à sa charge les frais de transport et d'hébergement engagés par le salarié et son conjoint, pendant son déplacement, sur justificatifs et sur la base des barèmes applicables dans l'entreprise.

(b) Aide à la recherche de logement

Le salarié peut bénéficier par le biais des organismes partenaires (Action logement) d'une aide à la recherche d'un logement ainsi que d'une prise en charge, dans les limites légales, des frais d'agence, dépôts de garantie et double loyers nécessaires à la recherche d'un nouveau logement par le salarié.

(c) Prise en charge des frais de déménagement

Si le nouveau poste exige un déménagement (poste situé à au moins 60 kms du domicile actuel), l'entreprise participe aux frais de déménagement après acceptation du volume et sélection de la société de déménagement sur présentation de deux devis, et ce, dans la limite de 3 000 €.

Pour ouvrir droit aux mesures prévues par le présent article, le déménagement du salarié doit avoir lieu dans les 4 mois suivant la date de sa mobilité interne effective.

(d) Prise en charge des frais de garde-meubles

L'entreprise prend en charge, selon les barèmes définis par elle, les frais de "garde-meuble" lorsque le salarié est obligé de quitter son logement actuel mais doit conserver ses meubles dans un autre lieu parce qu'il est logé par l'entreprise durant la période nécessaire à la formation dont il bénéficie pour sa nouvelle fonction.

(e) Prise en charge des frais de logement provisoire

L'entreprise prend en charge, dans la limite de deux mois, les frais de logement provisoire (sur la base du loyer d'un studio situé sur le nouveau lieu de travail) ou les frais d'hôtels selon les barèmes

en vigueur au sein de l'entreprise.

(f) Mutation au sein d'une autre société du groupe ERAM

Dans le cas d'une mutation au sein d'une autre société du groupe ERAM, l'ancienneté acquise au sein de l'UES ERAM est reprise. Le salarié se voit proposer un contrat de travail par la société d'accueil aux conditions juridiques de cette dernière. Le salarié bénéficie alors de la convention collective et des accords d'entreprise en vigueur au sein de sa nouvelle société d'affectation.

B) La mobilité externe

L'entreprise souhaite également accompagner les salariés ayant un projet de mobilité professionnelle externe par le biais d'une création ou d'une reprise d'entreprise et ce quel que soit leur métier.

Afin de faciliter la création ou la reprise d'entreprise, les salariés peuvent bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise.

Ce congé offre au salarié qui en fait la demande la possibilité de suspendre son contrat de travail afin de créer ou de reprendre une entreprise, pour une durée maximale de 1 an.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié adresse sa demande à l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 2 mois avant le début du congé. Cette lettre doit préciser la date à laquelle il souhaite partir en congé, la durée envisagée du congé, ainsi que l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre. Toute demande de prolongation devra également être adressée dans les mêmes conditions susvisées, 2 mois avant le terme initial du congé.

L'entreprise dispose d'un délai de 30 jours à compter de la présentation de la lettre pour y répondre. À défaut de réponse dans ce délai, elle est réputée avoir donné son accord. Elle peut différer le départ en congé dans la limite de 6 mois à compter de la réception de la lettre de demande du salarié, ce dont elle doit informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

À l'issue du congé, le salarié bénéficie d'une garantie de réemploi dans son emploi antérieur (ou un emploi similaire), assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment de son départ. Le salarié doit informer l'entreprise, au moins 2 mois avant la fin de son congé, et par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention soit d'être réembauché, soit de rompre son contrat de travail.

Afin de permettre aux salariés de mener un projet personnel de création ou de reprise d'entreprise, les Parties conviennent d'un assouplissement des conditions légales applicables au congé de création d'entreprise. En conséquence, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du congé de création ou de reprise d'entreprise dans l'entreprise sera d'au moins 18 mois, consécutifs ou non.

Par ailleurs, tout salarié ayant une ancienneté d'au moins quinze ans dans l'entreprise bénéficiera d'une aide financière de la société pour la création ou la reprise d'une entreprise, dont le montant sera fixé par l'entreprise en fonction, notamment, de l'ancienneté du salarié, de son âge et de la nature de

son projet.

VI. ACCOMPAGNEMENT A L'OUVERTURE D'UN MAGASIN EN AFFILIATION

Dans le cadre de sa politique de développement, l'enseigne ERAM met en place des partenariats par le biais de contrats d'affiliation.

Le contrat d'affiliation est un accord qui permet à l'affilié d'exploiter un concept et un savoir-faire spécifique, dans le cadre d'un contrat, moyennant le paiement d'une redevance.

Le concept se compose de trois éléments : l'utilisation d'un nom ou d'une enseigne agissant comme un signe de ralliement sur la clientèle, la transmission du savoir-faire commercial de l'affilié, et un accompagnement technique et commercial.

A) Etude du dossier

Un salarié intéressé par l'ouverture ou la reprise d'un magasin ERAM en affiliation informe son responsable hiérarchique de son intérêt. Ce dernier transmet la demande au service développement qui organisera un rendez-vous afin de présenter le dispositif et de recevoir la candidature du salarié.

Le dossier est ensuite étudié par le service développement.

B) Exonération de la redevance initiale

En cas d'acceptation de son dossier, tout salarié employé au sein de l'UES ERAM ayant une ancienneté minimum de 3 ans sera exonéré du versement de la redevance initiale forfaitaire de 10.000 € HT (= droits d'entrée) lors de l'ouverture de son premier magasin ERAM en affiliation.

VII. MESURES COMPLÉMENTAIRES D'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS PRIORITAIRES

En complément des dispositions précédentes, ouvertes à l'ensemble des salariés pour la construction de leur parcours professionnel, les partenaires conviennent de prévoir des dispositions spécifiques pour les publics identifiés comme prioritaires.

Il est convenu que ces mesures sont mises en œuvre sans préjudice des dispositions des articles L1233-61 et suivants du code du travail.

Compte tenu des nécessaires réajustements de l'implantation des magasins de l'enseigne sur le territoire afin de permettre un maillage au plus près de nos clients et des zones économiques dynamiques, axe essentiel de la stratégie de l'entreprise, certains emplois peuvent potentiellement être affectés.

De ce fait, sont identifiés comme prioritaires, les salariés dont les emplois sont menacés par les évolutions économiques et dans une moindre mesure technologiques, au sens de l'article L2242- 21

du code du travail.

Les seuls salariés dont les emplois sont menacés par les évolutions économiques sont ceux qui sont affectés :

- à un magasin dont la fermeture est programmée ;
- à un magasin dont la réduction du volume d'heures de travail est envisagée.

Dans ce second cas, l'ordre des licenciements s'apprécie au niveau du magasin.

Les membres du Comité social et économique sont informés des projets de fermeture des magasins dans les meilleurs délais.

Dans un délai de 10 jours maximum faisant suite à la réunion des représentants du personnel, les salariés concernés par ces projets sont informés par leur hiérarchie des dispositions spécifiques dont ils peuvent bénéficier.

Afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions d'emplois, les collaborateurs identifiés comme prioritaires peuvent bénéficier des dispositifs suivants.

A) Aménagements à la mobilisation du CPF

L'entreprise souhaite faciliter l'accès des publics prioritaires à la formation par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (dispositif rappelé au IV C) 1)). Dans ce cadre, elle s'engage à accepter les demandes de formations pendant le temps de travail.

Par ailleurs, pour les formations réalisées en dehors du temps de travail, l'entreprise s'engage à étudier toute demande d'aménagement des horaires de travail visant à permettre au salarié de participer à celles-ci.

B) Mesures de mobilité interne

La mobilité interne s'entend d'une mobilité vers un poste au sein de l'enseigne ERAM ou d'une autre enseigne du groupe, situé à plus de 35 km du poste précédent.

1) Prime de mobilité

En cas d'acceptation par le salarié d'une proposition de reclassement vers un poste de l'enseigne ERAM ou d'une autre enseigne du groupe, une prime de mobilité lui sera versée dans les conditions suivantes :

- si le poste vers lequel le salarié est reclassé est situé entre 35 et 100 kms ou plus de 1 heure 30 de trajet aller-retour par rapport au temps de trajet précédent, cette prime sera de 1.800 € bruts,
- si ce poste de reclassement est situé à plus de 100 kms ou plus de 2 heures de trajet aller-retour par rapport au temps de trajet précédent, cette prime sera de 2.500 € bruts.

La première moitié de la prime sera versée à la date de prise effective des fonctions, la seconde le sera après deux mois de travail effectif.

Si le salarié justifie que son conjoint a été contraint de quitter son emploi en CDI pour suivre sa famille, dans un délai de deux mois à compter de la prise effective de ses fonctions, le montant de sa prime mobilité sera doublé. Cette indemnité sera versée sous réserve de la présentation du courrier de démission du conjoint du salarié ainsi que l'attestation Pôle Emploi afférente à cette démission.

2) Aides à la mobilité géographique

Le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles a) à f) du V-A)2) du présent accord. En complément, il bénéficie des mesures suivantes :

(a) Jours de congés pour déménagement

Le salarié bénéficie de 2 jours de congés exceptionnels payés pour réaliser son déménagement. Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société d'origine prend en charge les frais d'hébergement à l'hôtel du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit et des barèmes applicables au sein de l'entreprise.

(b) Aides à la recherche de logement

Les frais de transport et d'hébergement du conjoint et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, sont remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe ERAM en France.

3) Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne

(a) Reprise de l'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par la société d'accueil est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne.

(b) Formalisation de la mobilité interne

La mobilité au sein de la même société est formalisée par un avenant au contrat de travail. La mobilité au sein d'une société différente du Groupe est formalisée par la signature d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

C) Mesures de mobilité professionnelle externe

La mobilité professionnelle externe s'entend, de la recherche d'un emploi à l'extérieur de l'entreprise, d'un projet de reconversion professionnelle accompagnée ou non d'une formation, ou encore d'un

projet de création ou de reprise d'entreprise.

La mobilité professionnelle externe se traduit par le départ du salarié à sa demande pour donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel en dehors de l'entreprise.

La gestion par la mobilité volontaire externe doit permettre de compléter le dispositif de mobilité interne en offrant, en toute sécurité, des solutions de transition professionnelle aux salariés appartenant à des publics prioritaires.

Un tel dispositif est, en effet, de nature à traiter le plus en amont possible les évolutions des emplois et des métiers en évitant, autant que possible, de recourir à des mesures de licenciement pour motif économique.

Les mesures prévues dans le cadre du présent article sont uniquement basées sur une démarche à l'initiative des salariés et ont, à ce titre, pour double objectif:

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement pour l'accomplissement d'un projet personnel à l'extérieur du Groupe ;
- de faire bénéficier les salariés d'une aide visant à favoriser, s'ils le souhaitent, leur reconversion vers un nouvel emploi à l'extérieur du Groupe.

1) Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Les salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et dont l'emploi est supprimé en raison de la fermeture de l'établissement où ils sont employés, bénéficient au cours des 3 derniers mois d'ouverture du magasin, d'une autorisation d'absence rémunérée de 15 heures par mois justifiée par la recherche d'un nouvel emploi.

Cette durée de 15 heures vaut pour un temps plein. En cas de travail à temps partiel, elle est proportionnelle à la durée contractuelle de travail de l'intéressé(e).

Les salariés doivent prévenir leur supérieur hiérarchique suffisamment à l'avance de la prise éventuelle de ces heures, afin de ne pas gêner le bon fonctionnement du point de vente. Toutefois, en cas d'entretien d'embauche, aucun délai de prévenance ne sera à respecter.

Il est rappelé en outre qu'en sus de cette autorisation d'absence, les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, utiliser pendant leur préavis s'il est effectué, tout ou partie du crédit d'heures en vue de la recherche d'un emploi prévu par la convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure.

2) Nouvel emploi en entreprise extérieure

L'entreprise s'engage à apporter son aide au salarié souhaitant trouver un emploi à l'extérieur de l'entreprise dans les conditions définies ci-après :

(a) Aide à la rédaction des curriculum-vitae et des lettres de motivation

Si un salarié en fait la demande, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, la direction des ressources humaines s'engage à l'assister dans la rédaction et la mise en forme de son curriculum-vitae et de sa lettre de motivation.

(b) Tests professionnels et entretiens d'embauche

La rémunération des salariés passant un entretien d'embauche, ou participant à un test professionnel dans une entreprise extérieure est maintenue, et leurs frais de déplacement sont remboursés selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise, sous réserve de la production de justificatifs.

(c) Projet de reconversion professionnelle accompagnée d'une formation

Lorsque le projet de reconversion professionnelle, clairement identifié, implique l'acquisition ou le perfectionnement de compétences, afin de maximiser les chances du salarié et lui permettre de s'adapter à son nouvel emploi, des actions de formations spécifiques seront mises en œuvre.

L'entreprise prendra en charge le coût des formations d'adaptation correspondantes sur la base d'un budget de 2.000 € maximum par salarié concerné.

A titre exceptionnel, des dépassements de ces budgets individuels pourront toutefois être autorisés par la DRH, sur présentation d'un projet clairement défini, de façon à répondre à la variété des situations et des besoins.

(d) Aide à la mobilité géographique

Si le nouveau poste exige un déménagement (poste situé à au moins 50 kms du domicile actuel), l'entreprise participe aux frais de déménagement après acceptation du volume et sélection de la société de déménagement sur présentation de deux devis, et ce, dans la limite de 4 000 €.

Pour ouvrir droit aux mesures prévues par le présent article, le déménagement du salarié doit avoir lieu dans les 4 mois suivant la date de sa mobilité externe effective.

(e) Départ anticipé de l'entreprise

Dans l'hypothèse où le salarié présente une opportunité professionnelle en entreprise extérieure, dans les 4 mois précédents la fermeture de son magasin, l'entreprise s'engage à étudier toute demande de départ anticipé.

3) Création ou reprise d'entreprise

(a) Accompagnement individuel du créateur ou du repreneur

Tout salarié souhaitant créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise à laquelle il consacra l'intégralité de son activité professionnelle, qu'il exerce en société ou en qualité d'entrepreneur individuel, bénéficie, s'il le désire, d'un accompagnement spécifique de la part des services de

direction de l'entreprise.

Pendant toute la période précédant la création ou la reprise effective de l'entreprise, le salarié peut bénéficier, si nécessaire à la bonne réalisation de son projet, d'un crédit mensuel spécifique de 20 heures considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

(b) Aide financière à la création ou à la reprise d'une entreprise

Pour bénéficier de l'aide financière prévue ci-après, la création ou la reprise d'entreprise doit être effectivement réalisée dans les 6 mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail du salarié.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle (profession libérale, artisan, commerçant, agent commercial, agriculteur) ou en société ; en cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital seul ou en famille (parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35% à titre personnel,
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Le salarié perçoit une indemnité de 4 000 € bruts, versée en deux parts égales :

- la première moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs) qui doit intervenir dans les 4 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail pour motif économique ;
- la deuxième moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Elle sera soumise aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

D) Accompagnement en cas de perte d'emploi

Si malgré l'ensemble des mesures prévues au présent titre, le licenciement pour motif économique d'un salarié devait être envisagé, les parties conviennent - sans préjudice des dispositions des articles L1233-61 et suivants du code du travail - de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement suivantes :

1) Le congé de reclassement

Un congé de reclassement sera proposé à chaque salarié concerné par un licenciement pour motif économique.

(a) Les salariés bénéficiaires

Si tous les salariés sont bénéficiaires potentiels de ce congé, un accord individuel est toutefois nécessaire : le collaborateur doit formaliser son accord par écrit dans les 8 jours suivant la notification de la rupture de son contrat de travail.

L'absence de réponse dans le délai de huit jours est assimilée à un refus.

(b) La durée du congé de reclassement

Le congé démarre le 9^{ème} jour après la notification du licenciement, après accord écrit du collaborateur.

Sa durée varie entre 6 et 9 mois, incluant la période de préavis, en fonction de l'âge des salariés à la date d'envoi de la notification de leur licenciement :

- moins de 50 ans 6 mois
- 50 ans et plus 9 mois

(c) L'accompagnement

Le salarié en congé de reclassement bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.

Cette cellule assure une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi.

Elle assure également un suivi individualisé et régulier du salarié ainsi que les opérations de prospection et de placement de nature à assurer son reclassement.

Les prestations proposées par la cellule d'accompagnement sont assurées par un organisme extérieur à l'entreprise.

(d) L'indemnisation

Pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis, les salariés percevront la rémunération qui leur est due à ce titre.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés percevront de l'entreprise une allocation calculée sur un pourcentage de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC.

Cette allocation sera égale, pendant un mois à 75 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant le licenciement.

Au-delà d'un mois, cette allocation sera égale à 70% de la rémunération brute moyenne perçue au

cours des douze derniers mois précédant le licenciement.

Sous réserve d'une modification législative ou réglementaire, l'indemnisation correspondant à cette période resterait toutefois soumise à certaines charges sociales, dont :

- La CSG et la CRDS,
- Les cotisations liées au maintien des éventuels régimes frais de santé et prévoyance, retraite complémentaire.
- L'impôt sur le revenu

Les cotisations salariales seront donc retenues chaque mois sur le bulletin de salaire.

Le contrat de travail du salarié sera maintenu pendant toute la durée du congé de reclassement. Le salarié sera dispensé d'activité.

2) Les indemnités de rupture

(a) L'indemnité de licenciement

Les salariés concernés par un licenciement et ayant au moins huit mois d'ancienneté à la date d'envoi de la lettre de licenciement, percevront une indemnité de licenciement calculée conformément à la loi ou, dans l'hypothèse où les dispositions seraient plus favorables, en application de la convention collective applicable, à savoir la convention collective des commerces succursalistes de la chaussure.

Une indemnité de licenciement minimale de 400 € sera accordée à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté à la date de la notification de son licenciement pour motif économique.

Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu.

(b) Une indemnité complémentaire

Il est prévu au bénéfice des salariés concernés par un licenciement pour motif économique et ayant au moins 2 ans d'ancienneté à la date d'envoi de la lettre de licenciement, une indemnité complémentaire à l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté et de la durée contractuelle de travail du salarié.

Cette indemnité complémentaire sera égale, pour un salarié à temps complet, à :

- 400 € par année d'ancienneté, pour la fraction d'ancienneté comprise entre sa date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 5 ans inclus,
- 500 € par année d'ancienneté, pour la fraction d'ancienneté supérieure à 5 ans et jusqu'à 10 ans inclus,
- 600 € par année d'ancienneté, pour la fraction d'ancienneté supérieure à 10 ans et jusqu'à 15 ans inclus,
- 700 € par année d'ancienneté, pour la fraction d'ancienneté supérieure à 15 ans.

Cette indemnité sera proratisée en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié.

Pour le calcul de cette indemnité, il est établi que l'ancienneté prise en compte sera plafonnée à une durée de 20 ans. Le montant maximum de cette indemnité complémentaire sera donc de 11000 € pour un salarié à temps complet (voir exemple ci-dessous).

Cette indemnité complémentaire est majorée de 1.000 € supplémentaires pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ou parent d'un enfant handicapé.

Exemple pour un salarié âgé de 52 ans dont l'ancienneté est de 18 ans et travaillant à temps complet
: Indemnité complémentaire = 10.600 € (*).

Détail du calcul :

- Au titre de l'ancienneté de 0 à 5 ans : $400 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 2.000 \text{ €}$
- Au titre de l'ancienneté de 5 à 10 ans : $500 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 2.500 \text{ €}$
- Au titre de l'ancienneté de 10 à 15 ans : $600 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 3.000 \text{ €}$
- Au titre de l'ancienneté au-delà de 15 ans : $700 \text{ €} \times 3 \text{ ans} = 2.100 \text{ €}$
- Majoration pour un salarié âgé de plus de 50 ans : 1.000 €

(*) dans la limite du plafond prévu au point 3 ci-dessous.

Cette indemnité sera soumise aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

(c) Plafonnement de ces indemnités

Il est établi que la somme de ces deux indemnités, l'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire, sera plafonnée à un montant maximum correspondant à 16 mois de salaire mensuel brut moyen.

Ce salaire mensuel brut moyen est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations brutes perçues durant les douze derniers mois précédents le licenciement pour motif économique du salarié.

3) Aide à la recherche active d'un reclassement par le salarié pendant le congé de reclassement

Dans le but de favoriser l'implication des salariés dans leur reclassement, la Société accordera une indemnité correspondant à :

- 1,5 mois de salaire brut aux salariés qui parviendraient à conclure un CDI (ou un CDD d'au moins 6 mois) dans un délai de 1 mois à compter du début de leur congé de reclassement (incluant la période de préavis).
- 1 mois de salaire brut aux salariés qui parviendraient à conclure un CDI (ou un CDD d'au moins 6 mois) dans le 2^{ème} mois suivant le début de leur congé de reclassement (incluant la période de préavis).
- 0,5 mois de salaire brut aux salariés qui parviendraient à conclure un CDI (ou un CDD d'au moins 6 mois) dans le 3^{ème} mois suivant le début de leur congé de reclassement (incluant la période de préavis).

Pour les anciens salariés âgés de 50 ans et plus (âge apprécié le jour de la première présentation de

la notification de la rupture du contrat de travail) cette indemnité sera portée à :

- 2 mois de salaire brut aux salariés qui parviendraient à conclure un CDI (ou un CDD d'au moins 6 mois) dans un délai de 2 mois à compter du début de leur congé de reclassement (incluant la période de préavis).
- 1,5 mois de salaire brut aux salariés qui parviendraient à conclure un CDI (ou un CDD d'au moins 6 mois) dans le 3^{ème} ou 4^{ème} mois suivant le début de leur congé de reclassement (incluant la période de préavis).

Le salaire mensuel moyen brut permettant le calcul de cette indemnité sera apprécié en prenant en compte le salaire brut perçu par les salariés durant les douze mois précédents leur licenciement.

L'indemnité ne sera versée que si la période d'essai du salarié concerné recruté en CDI est concluante et à l'issue de cette période d'essai.

Pour les salariés en CDD, l'indemnité ne sera versée qu'après avoir effectivement réalisé 6 mois de CDD au titre d'un même CDD.

L'indemnité est versée sur demande de l'intéressé, demande qui devra s'accompagner de justificatifs (CDI et confirmation de l'embauche au terme de la période d'essai, CDD).

VIII. LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

A) Les principes

Il est rappelé par les parties signataires de l'accord que l'exercice d'un mandat syndical doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire et ne pas entraîner de conséquences négatives sur sa situation professionnelle.

Le responsable hiérarchique du salarié concerné fait ses meilleurs efforts pour adapter ses conditions de travail afin de faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle.

B) Les mesures

1) En début et fin de mandat

Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique, en présence éventuelle d'un responsable ressources humaines.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

A cette occasion, les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat sont rappelées.

En fin de mandat, le salarié bénéficie d'un nouvel entretien, à sa demande.

L'objectif de cet entretien est de favoriser le retour à l'emploi dans de bonnes conditions, notamment dans l'hypothèse où le mandat aura conduit le salarié à être totalement dispensé de son activité professionnelle.

2) Au cours de la carrière

L'entreprise prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants syndicaux, ou du personnel, dans leur évolution professionnelle.

Il est rappelé à ce titre que le salarié titulaire d'un mandat dispose des mêmes droits que tous les autres salariés de l'entreprise, en matière d'accès à la formation professionnelle.

IX. COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LA GPEC

A) Missions du comité de suivi

Le comité vérifie l'application des mesures de l'accord et émet des recommandations pour faciliter leur mise en œuvre.

Au besoin, il interprète les clauses de l'accord.

Il ne se substitue pas aux rôles et missions des différentes institutions représentatives du personnel.

Il n'a pas non plus vocation à négocier.

Il se réunit une fois par an sur convocation de la direction de l'entreprise. Cette réunion est bien distincte des réunions ordinaires des représentants du personnel.

B) Composition du comité de suivi

Le comité de suivi est composé :

- d'un représentant de la direction de l'entreprise éventuellement assisté d'une personne de son choix,
- de deux délégués syndicaux ou membres élus du Comité Social et Economique, appartenant au(x) syndicat(s) signataire(s) de l'accord sur la GPEC.

C) Moyens du comité de suivi

Les membres du comité de suivi bénéficient d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 5 heures pour mener à bien leur mission.

X. CLAUSES FINALES

A) Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er septembre 2019 pour une durée de trois ans.

A l'expiration de cette période, l'accord prendra fin sans aucune formalité. Il ne pourra donc pas continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

B) Révision de l'accord

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée par chaque partie signataire pendant sa durée d'application.

Les parties ouvriront alors des négociations en vue de la révision des dispositions concernées.

Si ces négociations aboutissent, un avenant modificatif sera signé et déposé dans les conditions fixées à l'article suivant.

C) Dépôt de l'accord et publicité

Le présent accord est déposé sur la plateforme dédiée www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, assortis des éléments d'information prévus par la réglementation en vigueur, le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DIRECCTE.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Un exemplaire sera remis aux représentants du personnel et affiché sur les tableaux d'information du personnel.

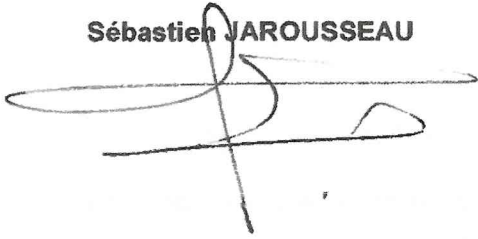
Les parties ont par ailleurs convenu d'établir une version anonymisée de l'accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

Fait à Paris, le 23 septembre 2019

En 4 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque partie signataire

Pour la Direction de l'UES ERAM :

Sébastien JAROUSSEAU



Pour les organisations syndicales :

CFE-CGC

CFTC

DIDIER
BOURGET

