

**UES ERAM**  
**ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**  
**POUR L'ANNEE 2022**

- Entre, d'une part, l'U.E.S. ERAM composée des sociétés suivantes :

La Société CHAUSSURES HERVE,  
La Société CHAUSSURES RENE,  
La Société ERAM SERVICES,

représentées par Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, Directeur des Ressources Humaines de l'UES ERAM,

- Et, d'autre part les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES des magasins ERAM, représentées respectivement par :

Madame Sylvie LEDUC, déléguée syndicale C.F.E/C.G.C.  
Monsieur Nelce NEVES, délégué syndical C.F.E/C.G.C.

Monsieur Didier BOURGET, délégué syndical CFTC  
Monsieur Christophe Harriau, délégué syndical CFTC  
Madame Anne Sophie BOUYER, déléguée syndicale CFTC

**Préambule :**

Dans le cadre des dispositions de la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, les parties se sont rencontrées sur proposition de la direction, afin de procéder à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Au cours des discussions, les parties ont examiné les informations remises par la Direction portant notamment sur :

- 1/ la répartition du personnel par catégorie professionnelle,
- 2/ la comparaison du salaire moyen par catégorie professionnelle,
- 3/ la comparaison du salaire moyen mensuel pour les hommes et les femmes,
- 4/ le nombre de salariés employés à temps partiel.

Cette année encore, les parties ont négocié dans des conditions très particulières, caractérisées par l'évolution de la pandémie mondiale due à la Covid-19.

Le ralentissement de l'activité économique a impacté les résultats de toutes les sociétés composant le groupe ERAM, auquel appartiennent les sociétés de l'UES ERAM .

Ces conditions d'activité extraordinaires ont entravé la bonne marche de l'entreprise et ont également réduit sa visibilité.

Malgré ce contexte défavorable, la direction a manifesté sa volonté d'adopter diverses mesures sociales et, au terme des discussions avec les partenaires sociaux, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est rappelé qu'un accord a été conclu le 29 mai 2020, pour une durée de quatre ans.

Cet accord vise diverses mesures relatives au recrutement, à la promotion, à la formation, à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, ainsi qu'à la rémunération effective.

S'agissant de ce dernier point, les résultats de l'évaluation des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tel que prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, n'a pas pu être calculé en 2020. En effet, les indicateurs calculables au titre de 2020 représentaient moins de 75 points. Pour rappel, en 2019, l'index était de 91/100.

**Article 2 – Mesures sur les salaires**

Ces deux dernières années, le manque de visibilité causé par la pandémie de la Covid 19 a perturbé les conditions de négociation sur les salaires.

Malgré un contexte difficile et le ralentissement de l'activité enregistrée en 2021, il est convenu de revaloriser les parts fixes au profit de l'ensemble des salariés de l'UES ERAM à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 selon les modalités et conditions qui suivent.

Pour le personnel d'encadrement, il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) définie par l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

**Article 2.1 - REMUNERATION FIXE et VARIABLE DES CONSEILLERS DE VENTE ET EMPLOYES DE RAYON**

<b>MONTANT DE LA PART FIXE MENSUELLE</b>			
<b>Emplois</b>	<b>Niveau conventionnel</b>	<b>Catégorie Professionnelle</b>	<b>Nouveaux Minima au 01/02/2022</b>
			<b>Base 151,67h</b>
Conseiller de vente & Employé de rayon <b>Niveau 1</b>	2	2.1	1 605,70 €
		2.2	1 610,70 €
Employé de rayon <b>Niveau 2</b>	3	3.1	1 614,70 €
		3.2	1 636,70 €
Conseiller de vente <b>Niveau 2</b>	4	4.1	1 656,70 €
		4.2	1 666,70 €
Conseiller de vente <b>Niveau 3</b>	5	5.1	1 697,70 €
		5.2	1 707,70 €



## MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRIME SUR OBJECTIF

Il est rappelé que tous les collaborateurs des réseaux succursales ayant la fonction de Conseiller de vente magasin ou Employé de rayon (hors les stagiaires), dès qu'ils acquièrent une ancienneté continue supérieure à 2 mois, sont éligibles au versement de cette part variable. Celle-ci est versée à compter du 1er jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu en 2018, chaque salarié peut prétendre à une part variable mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires TTC mensuel du magasin d'affectation.

Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs sont communiqués mensuellement au personnel de chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Le montant de cette part variable est rappelé dans le tableau ci-dessous :

Emplois	Niveau conventionnel	Catégorie Professionnelle	Prime mensuelle sur objectif	
			Minimum	Maximum
Conseiller de vente & Employé de rayon Niveau 1	2	2.1 2.2	70 €	105 € si CA<750K 112 € si CA>750 K
Employé de rayon Niveau 2	3	3.1 3.2		
Conseiller de vente Niveau 2	4	4.1 4.2		
Conseiller de vente Niveau 3	5	5.1 5.2		

Le montant de la part variable reste inchangé.

Il est rappelé que l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu en 2018 prévoit, pour la prime mensuelle sur objectif, un montant de 70 € brut (base temps complet) en cas d'atteinte de l'objectif de CA TTC du magasin.

En cas de dépassement de l'objectif fixé, cette prime évoluera différemment selon le niveau de CA TTC du magasin d'affectation :

Pour les salariés affectés à un magasin dont le CA TTC est inférieur à 750k€ :

La prime variable évoluera comme suit :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif \*5%)\*((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) \* 100)

Montant base 100 = 70€

Montant base 110 = 105€

Pour les salariés affectés à un magasin dont le CA TTC est supérieur à 750K€ :

La prime variable évoluera comme suit :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif \*6%)\*((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) \* 100)

Montant base 100 = 70€

Montant base 110 = 112€

Il est précisé que l'atteinte de l'objectif maximum est plafonné à 110%

A compter du 1<sup>er</sup> février 2022, il est désormais accordé une prime mensuelle sur objectif si l'équipe du magasin a au moins atteint 97% de l'objectif sans dépasser 100%. Dans ce cas, les salariés percevront 30% du montant de la prime prévue par les dispositions de l'accord relatif à la rémunération variable du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

#### **MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRODUITS D'ENTRETIEN**

Les conseillers de vente et les employés de rayon bénéficient également du versement d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles de produits d'entretien enregistrées sous leur code vendeur.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2022, il est créé deux nouvelles tranches intermédiaires selon les modalités définies ci-après.

Montant brut de la prime mensuelle (base temps complet) :

- 20 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 3.90% de son CA TTC.

- 30 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 4.40% de son CA TTC.

- 40 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 4.90 % de son CA TTC.

- 50 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 5.40% de son CA TTC.

- 60 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par le salarié représente au moins 5.90 % de son CA TTC.

#### **Article 2.2 - REMUNERATION FIXE et VARIABLE DES ADJOINT(E)S**

Il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) définie par l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

#### **MONTANT DE LA PART FIXE (TEMPS COMPLET)**

Le montant de la part Fixe des adjoints varie selon le montant du CA TTC du magasin d'affectation.

Emplois	Statut	Catégorie Professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Part fixe mensuel (01/02/2022) (Brut)
Adjoints (tps complet)	Agent de Maîtrise	6	< 1500	1 918 €
			> 1500	1 962 €

#### MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRIME SUR OBJECTIF

Il est rappelé que tous les adjoints, dès qu'ils acquièrent une ancienneté continue supérieure à 2 mois, sont éligibles au versement de cette part variable. Celle-ci est versée à compter du 1er jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu en 2018, chaque salarié peut prétendre à une part variable mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires TTC mensuel du magasin d'affectation.

Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Le montant de cette part variable et ses modalités de calcul sont rappelés ci-dessous :

Emplois	Statut	Catégorie Professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Montant de la prime mensuelle sur objectif (brut)	
				Minimum	Maximum
Adjoints (tps complet)	Agent de Maîtrise	6	< 1500	100 €	150 €
			> 1500	210 €	315 €

La prime sur Objectif évolue suivant la formule suivante :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif \* 5%) \* ((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) \* 100)

Il est précisé que l'atteinte de l'objectif maximum est plafonné à 110%

Le montant de la part variable reste inchangé.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2022, il est désormais accordé une prime mensuelle sur objectif si l'équipe du magasin a au moins atteint 97% de l'objectif sans dépasser 100%. Dans ce cas, les salariés percevront 30% du montant de la prime prévue par les dispositions de l'accord relatif à la rémunération variable du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

#### MONTANT DE LA PART VARIABLE - PRODUITS D'ENTRETIEN

Les adjoints peuvent également bénéficier du versement d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles de produits d'entretien enregistrées sous leur code vendeur.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2022, il est créé deux nouvelles tranches intermédiaires selon les modalités définies ci-après.

Montant brut de la prime mensuelle (base temps complet) :

- 20 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjoint représente au moins 3.90% de son CA TTC.
- 30 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjoint représente au moins 4.40% de son CA TTC.
- 40 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjoint représente au moins 4.90 % de son CA TTC.
- 50 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjoint représente au moins 5.40% de son CA TTC.
- 60 € si le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien réalisées par l'adjoint représente au moins 5.90 % de son CA TTC.

### **Article 2.3 - REMUNERATION FIXE DES MANAGERS, RESPONSABLES et DIRECTEURS MAGASIN**

Il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) définie par l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

<b>MONTANT DE LA PART FIXE (BASE TEMPS COMPLET)</b>
---

Nouvelle grille des salaires établie suivant le statut et la tranche de CA TTC du magasin d'affectation et applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 :

Emplois	Statut	Catégorie Professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Part fixe mensuel ( 01/02/2022) (Brut)
<b>Responsable de magasin ( tps complet)</b>	Agent de Maîtrise	6	< 400	1 960 €
			400 à 500	2 040 €
			500 à 600	2 142 €
			600 à 675	2 214 €
			675 à 750	2 265 €
<b>Manager de magasin ( tps complet)</b>	Agent de maîtrise assimilé Cadre	7	750 à 900	2 448 €
			900 à 1000	2 500 €
			1000 à 1100	2 550 €
<b>Directeur de magasin ( tps complet)</b>	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	2 805 €
			1300 à 1500	2 856 €
			1500 à 1700	2 907 €
			1700 à 2000	3 009 €
			2000 à 2250	3 162 €
			2250 à 2500	3 417 €
			2500 à 3000	3 876 €
> 3000	4 284 €			

#### MONTANT DE LA PART VARIABLE – PRIME SUR OBJECTIF

Il est rappelé que tous les collaborateurs des réseaux succursales ayant la fonction de Manager, Responsable ou Directeur Magasin (hors les stagiaires), dès qu'ils acquièrent une ancienneté continue supérieure à 2 mois, sont éligibles au versement de cette part variable. Celle-ci est versée à compter du 1er jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu en 2018, les managers, responsables et directeurs de magasin peuvent prétendre à une part variable mensuelle ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires TTC mensuel du magasin d'affectation.

Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Le montant de cette part variable et ses modalités de calcul sont rappelés ci-dessous :

Emplois	Statut	Catégorie Professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Montant de la prime mensuelle sur objectif (brut)	
				Minimum	Maximum
Responsable de magasin ( tps complet)	Agent de Maîtrise	6	< 400	100 €	150 €
			400 à 500		
			500 à 600	150 €	225 €
			600 à 675 675 à 750		
Manager de magasin ( tps complet)	Agent de maîtrise assimilé Cadre	7	750 à 900	210 €	315 €
			900 à 1000		
			1000 à 1100		
Directeur de magasin ( tps complet)	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	250 €	375 €
			1300 à 1500		
			1500 à 1700	280 €	420 €
			1700 à 2000		
			2000 à 2250		
			2250 à 2500		
2500 à 3000	380 €	570 €			
> 3000	420 €	630 €			

Il est rappelé que le montant de la prime sur Objectif évolue suivant la formule suivante :

Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif \*5%)\*((CA réalisé Mois – CA objectif Mois) / CA objectif Mois) \* 100)

Il est précisé que l'atteinte de l'objectif maximum est plafonné à 110%

Le montant de la part variable reste inchangé.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2022, il est désormais accordé une prime mensuelle sur objectif si l'équipe du magasin a au moins atteint 97% de l'objectif sans dépasser 100%. Dans ce cas, les salariés percevront alors 30% du montant de la prime prévue par les dispositions de l'accord relatif à la rémunération variable du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

#### **Article 2.4 – Modalités de calcul des salaires minimas**

**Article 2.4.1** : Pour les salariés ayant le statut employé, il est convenu que les sommes acquises au titre des parts variables ne sont pas prises en compte pour vérifier l'atteinte des salaires minimas prévus par la convention collective applicable.

**Article 2.4.2** : Pour le personnel de l'encadrement (statuts agent de maîtrise et cadre), il est également convenu que les sommes acquises au titre des parts variables ne sont pas prises en compte pour vérifier l'atteinte des salaires minimas prévus par la convention collective applicable. Pour cette population, compte tenu de l'impact des négociations de branche qui s'imposent à l'entreprise, cette mesure est uniquement prise pour l'année 2022.

### **Article 3 – Prime annuelle 2022**

Malgré le contexte économique défavorable, la prime dite "annuelle" est reconduite en 2022.

Cette prime annuelle bénéficie à tous les salariés présents dans les effectifs au 30 novembre 2022 et sera versée avec la paie de novembre aux conditions suivantes :

- Son montant reste fixé à 500 € bruts en 2022
- Cette prime annuelle est attribuée à tous les salariés employés en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat de travail déterminée, ayant une ancienneté continue d'au moins 30 mois à la date de son versement.
- Cette prime est versée dans sa totalité si la durée de travail contractuelle du salarié est d'au moins 30 heures par semaine.
- Elle est proratisée à la durée de travail contractuelle du salarié si celle-ci est inférieure à 30 heures par semaine.
- Pour les salariés ayant été absents au cours des douze derniers mois précédent son versement, hors périodes de suspension de contrat assimilées à du temps de travail effectif, la prime est proratisée aux heures de travail effectuées depuis le 1er décembre de l'année précédente.

Les périodes d'activité partielle n'ont pas d'impact sur le calcul du montant de la prime.

Si, à l'avenir, une prime ou un supplément annuel de rémunération, ayant le même objet ou la même cause que la prime instaurée par le présent article, était rendu obligatoire par une disposition légale ou conventionnelle, ces deux sommes ne se cumuleraient pas et seule la plus favorable des deux serait alors versée.

### **Article 4 – Titres-restaurant**

A compter du 1er Mars 2022, les règles d'attribution des titres-restaurant évoluent, à savoir :

La valeur unitaire du titre-restaurant est portée à 6 €. La prise en charge des titres-restaurant est désormais assurée à 55% par l'entreprise et à 45% par le salarié.

L'ancienneté continue requise pour pouvoir prétendre aux titres-restaurant est ramenée à 2 mois.

Le nombre de titres-restaurant accordé au salarié reste inchangé, à savoir 14 titres-restaurant par mois pour tous les salariés à temps complet.

Le nombre de titres-restaurant attribué à chaque salarié(e) varie en fonction de sa durée contractuelle de travail et de ses jours d'absence au cours du mois, quel qu'en soit le motif (congés, maladie,...).

Les salariés remplissant les conditions d'ancienneté recevront chaque mois le nombre de titres-restaurant correspondant à leur temps de présence du mois précédent.

## **Article 5 – Temps de travail effectif**

### **Article 5.1 - Journée de solidarité**

Il est rappelé que chaque salarié doit réaliser une journée de travail non rémunérée au titre de la journée de solidarité.

Cette journée doit obligatoirement être travaillée avant le 30 juillet 2022.

Chaque responsable/directeur de magasin communique un planning à son équipe mentionnant les heures accomplies au titre de cette journée. Celles-ci sont réalisées sur une période la plus pertinente en terme d'activité commerciale.

Les heures de la journée de solidarité sont effectuées en plus du temps de travail hebdomadaire du salarié et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires/complémentaires. Elles ne donnent donc pas lieu au paiement avec majoration.

Pour les salariés ayant le statut employé, la journée de solidarité est de sept heures pour les salariés à temps plein et elle est proratisée en fonction du nombre d'heures fixé au contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Pour le personnel d'encadrement (Directeurs, Managers, Responsables de magasin, Adjoints), la journée retenue comme journée de solidarité correspond à la suppression d'un jour RTT. Le tableau théorique RTT 2022 tient compte de l'accomplissement de cette journée de solidarité. Chaque responsable doit donc enregistrer une de ses journées habituelles de travail en jour de solidarité, sur la période précitée.

L'ensemble de ces dispositions est rappelé aux responsables et directeurs de magasins par le biais d'une note de service.

### **Article 5.2 - Congés payés**

#### **Article 5.2.1 – Principes généraux**

Il est rappelé que les congés payés s'acquèrent sur la période du 1er juin N au 31 mai N+1.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours de congés que les salariés à temps plein.

Afin que chaque magasin puisse assurer au mieux son activité, les périodes de congés payés sont fixées en fonction de l'organisation du travail. Une note de service rappelant l'ensemble de ces dispositions est adressée à chaque magasin.

Chaque responsable, directeur de magasin organise les dates de congés des collaborateurs en tenant compte de l'activité du magasin tout en respectant les principes suivants :

- La période de prise de congés s'étend sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Les collaborateurs devront prendre l'ensemble de leurs congés payés acquis avant le 31 décembre 2022.
- Les 4 premières semaines de congés payés constituent le congé dit « principal » (soit 24 jours ouvrables). Pour des raisons d'organisation, ces congés doivent être posés par semaine pleine (soit 6 jours par semaine).



- La période de congés d'été s'étend du 1er mai au 31 octobre.
- Les collaborateurs prennent au moins 2 semaines de congés payés d'affilées durant la période d'été (12 jours ouvrables).
- Afin de donner de la lisibilité et permettre aux collaborateurs d'anticiper la prise de leurs congés d'été, les responsables de magasins organisent la prise des congés payés d'été le plus tôt possible, en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois.

#### Article 5.2.2 - Congés supplémentaires de fractionnement

Lorsque le fractionnement est imposé par l'entreprise pour des raisons d'organisation du magasin, la prise de congés en dehors de la période d'été peut générer des jours de congés supplémentaires selon les règles légales qui sont, pour rappel, les suivantes :

- Si un salarié prend 7 ou 8 jours ouvrables de congés (soit sa 5ème semaine plus 1 ou 2 jours) en dehors de la période de congés d'été, il n'a droit à aucun jour de congé supplémentaire.
- Si un salarié prend entre 9 et 11 jours ouvrables de congés (soit sa 5ème semaine de congés plus 3, 4 ou 5 jours ouvrables) en dehors de la période de congés d'été, il a droit à un jour de congé supplémentaire.
- Au-delà (12 jours ouvrables et plus), il a droit à deux jours de congés supplémentaires.

#### Article 5.2.3 - Congés supplémentaires d'ancienneté

Les salariés acquièrent des congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté, à savoir :

- Après 15 ans d'ancienneté : 1 jour supplémentaire
- Après 25 ans d'ancienneté : 2 jours supplémentaires
- Après 30 ans d'ancienneté : 3 jours supplémentaires
- Après 35 ans d'ancienneté : 4 jours supplémentaires

Ces congés d'ancienneté doivent être pris dans l'année, principalement en période de faible activité.

#### Article 5.2.4 – Congés exceptionnels pour événements familiaux

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut être amené à s'absenter en raison d'événements qui surviennent dans sa vie familiale et personnelle.

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

	Non cadres	Cadres
Naissance / Adoption d'un enfant	3 jours	
Mariage / PACS :		
. du salarié	4 jours porté à 1 semaine après 1 an d'ancienneté	
. d'un enfant	2 jours	
Décès :		
. du conjoint, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère	3 jours	

. d'un enfant	5 jours porté à 7 jours si l'enfant était lui-même parent porté à 15 jours si l'enfant était âgé de moins de 25 ans	
. d'un petit enfant, d'un grand parent, beau-frère, belle-sœur	2 jours (après 1 an d'ancienneté)	2 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours	
Hospitalisation d'un enfant (après un an d'ancienneté)	Enfant de moins de 10 ans : 4 jours par année civile Enfant de 10 à 16 ans : 3 jours par année civile	
Communion d'un enfant	1 jour	
Démarche RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé)	2 jours	
Déménagement	-	1 jour
Déménagement suite mutation à l'initiative de l'employeur	2 jours	

### Article 5.3 - Temps partiel

Chaque salarié peut formuler une demande de passage à temps partiel, en dehors des cas de congés parentaux d'éducation.

De même, chaque salarié à temps partiel peut formuler une demande visant à effectuer son temps de travail sur quatre jours, plutôt que sur cinq jours.

Ces demandes font l'objet d'une étude conjointement menée entre le responsable de magasin et la direction des ressources humaines.

Une réponse sera formulée sous un délai de quinze jours à compter de la demande.

### Article 6 – Durée de l'accord

Les mesures du présent accord prennent effet pour une durée indéterminée à compter de leur entrée en vigueur, à l'exception des articles 1, 2.4.2, 3 et 5 du présent accord qui sont conclus pour une durée d'un an.

### Article 7 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme dédiée [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://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 DREETS.

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 St Pierre Montlimart  
Le 1<sup>er</sup> février 2022

CFEC/CGC

CFTC

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned over the text 'CFTC'.

Pour la Direction  
Sébastien Jarousseau

