

Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Entre les soussignés :

L'UES ERAM, représentée par Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à la signature du présent accord,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES 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

D'autre part,

PREAMBULE

ERAM a l'ambition d'être le chausseur de référence, reconnu pour ses performances responsables et solidaires qui propose des chaussures et accessoires de qualité, mode et accessibles pour tous via une expérience facilitatrice, responsable et solidaire. 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 son obligation de rentabilité.

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

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

- Touché de plein fouet en période Covid, le secteur a déjà connu de fortes mutations au cours de

la dernière décennie. La consommation des ménages en biens d'équipement de la personne est en baisse depuis plusieurs années consécutives (source IFM). Cette année encore, les arbitrages de consommation ont été défavorables aux achats de biens non essentiels et notamment à la mode.

- 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 et aux nouveaux modes de consommation.
- L'émergence de nouvelles zones commerciales entraînent la paupérisation de certaines zones auparavant dynamiques dans les villes petites à moyennes.
- La fréquentation des magasins est en chute dans la plupart des sites d'implantation, en particulier dans les grandes villes où règne le télétravail.
- Les clients se déplacent moins dans les commerces physiques mais ont tendance à concrétiser davantage leurs achats lorsqu'ils se déplacent. Cela confirme le passage d'un « shopping loisir » à un « shopping efficace » davantage préparé en amont de la venue en magasin.

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.

Depuis 2020, afin de faire face à la baisse du trafic et à la pression locative et pour répondre à l'évolution du mode de consommation des clients et ainsi concourir à la pérennisation de l'UES ERAM, une vingtaine de magasins ERAM ont été transformés en Bi-Store Eram/Bocage.

Ce nouveau concept commercial qui répond donc à une attente de la clientèle a permis aux équipes un développement de leurs compétences.

En parallèle, ERAM poursuit différents axes stratégiques majeurs qui doivent, à l'horizon 2025 rendre la marque Eram plus forte et contrer la concurrence :

- La stratégie digitale : confrontée à un marché qui a basculé vers l'achat en ligne (phénomène amplifié avec la crise sanitaire liée au Covid-19) et à une transformation des attentes des clients, de leurs modes de consommation, de leurs comportements d'achat, l'entreprise se doit d'accélérer sa transformation digitale. Celle-ci passe notamment par le déploiement de parcours omnicanaux, tels que le stock unifié, la commande client à partir du magasin, le service de « Click and Collect », le site de vente de seconde main Claquettes Market. En complément, il sera procédé à la refonte du site Internet au début de l'année 2023, avec pour objectifs de lui faire incarner la stratégie omnicanale ERAM, d'améliorer le taux de conversion et de recruter de nouveaux clients.
- Le développement de nouveaux partenariats en France (affiliation, etc.).
- L'implantation de magasins en zone de Retail Park.
- Le déploiement d'un nouveau concept magasin dont l'enjeu est d'embarquer tous les leviers de conquête et de fidélisation pour construire une expérience magasin inédite, commercialement efficace.
- 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 notre image de marque de chausseur et de mode via tous les canaux de distribution et de communication (service personnalisé, parution presse, réseaux sociaux etc.).

SL
DS

La réussite de ces ambitions reposera sur les femmes et les hommes, leur professionnalisme, expertise et engagement ; la GEPP 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.

Pour assurer la réussite de ces différents leviers de croissance, il est également essentiel de les accompagner par un renforcement de la Supply Chain et des Systèmes d'information. La Supply Chain doit soutenir l'évolution du chiffre d'affaires de l'entreprise tout en optimisant ses coûts et ses processus internes de gestion. La direction des Systèmes d'Information doit accompagner le changement de notre système d'information (ERP) à horizon 2024 afin de le moderniser et le sécuriser.

La finalité de la GEPP 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 et des enjeux de la transition écologique.

* * *

Dans le cadre du développement de la politique de responsabilité sociale du Groupe, l'UES 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 concernant le management, avec des méthodes et des outils partagés facilitant l'orientation professionnelle et le conseil sur les parcours professionnels ;
- Préciser les politiques et les actions des ressources humaines 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, les parties signataires du présent accord 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	6
A) Objet de l'information et de la consultation	6
B) Modalités d'information et de consultation	6
II. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL	6
III. LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMEES DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES.....	7
IV. LES ACTIONS ET OUTILS DESTINES A ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	7
C) Les différents dispositifs qui permettent la formation des salariés :	10
1) Le Compte Personnel de Formation (« CPF »).....	10
2) L'accompagnement du salarié dans le cadre de la présentation de son projet de transition professionnelle.....	12
3) La reconversion ou Promotion par alternance (« Pro-A »).....	13
4) La Validation des acquis de l'expérience (« VAE »)	13
5) Le bilan de compétences	14
6) Le développement de l'alternance	15
7) L'entretien annuel et professionnel (EAP).....	15
8) Le conseil en évolution professionnelle (« CEP »).....	16
V. LES MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES	16
A) La mobilité interne	17
1) Accompagnement de la mobilité.....	17
2) Aides à la mobilité géographique.....	17
B) La mobilité externe	18
VI. L'ACCOMPAGNEMENT A L'OUVERTURE D'UN MAGASIN EN AFFILIATION	19
A) Etude du dossier	19
B) Exonération de la redevance initiale	19
VII. LES MESURES COMPLEMENTAIRES D'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS PRIORITAIRES	19
A) Aménagements à la mobilisation du CPF.....	20
B) Mesures de mobilité interne	20
1) Prime de mobilité	20

SL
03
85

2) Aides à la mobilité géographique.....	21
3) Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne.....	21
C) Mesures de mobilité professionnelle externe.....	22
1) Autorisation d'absence pour recherche d'emploi	22
2) Nouvel emploi en entreprise extérieure	23
3) Création ou reprise d'entreprise	24
D) Accompagnement en cas de perte d'emploi.....	24
1) Le congé de reclassement	25
2) Les indemnités de rupture.....	26
3) Aide à la recherche active d'un reclassement par le salarié	27
VIII. LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS	28
A) Les principes	28
B) Les mesures.....	28
1) En début et fin de mandat	28
2) Au cours de la carrière	29
IX. LES ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE.....	29
X. COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LA GEPP	29
A) Missions du comité de suivi.....	29
B) Composition du comité de suivi.....	30
C) Moyens du comité de suivi	30
XI. CLAUSES FINALES	30
A) Date d'effet et durée de l'accord.....	30
B) Révision de l'accord	30
C) Dépôt de l'accord et publicité	30

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 d'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, sociales et environnementales.

A la demande de la majorité 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 plein.

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, autant que possible, la candidature des titulaires de ces contrats sur des emplois à durée indéterminée et à temps plein.

Les parties à l'accord constatent que l'entreprise recourt de manière privilégiée au contrat à durée indéterminée et à temps complet.

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée et/ou à temps partiel ne constitue pas une solution de principe mais répond à un besoin spécifique de l'entreprise.

Pour exemple, le cas de recours aux contrats à durée déterminée est ciblé pour remplacer des collaborateurs absents ou pour répondre à une charge de travail ponctuelle.

Les parties constatent que la situation ne requiert pas de prendre de mesure particulière.

III. LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SONT INFORMÉES DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

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. LES ACTIONS ET OUTILS DESTINÉS À ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

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 GEPP.

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) Les actions de formation

La marque Eram doit continuer à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles évolutions de marché grâce à son positionnement de leader sur son axe de marque innovante et positive.

La formation et l'accompagnement des collaborateurs sont les corollaires de la performance et du développement de l'entreprise. Fort de ce constat, l'entreprise s'engage à maintenir un volume de formation identique aux années passées.

Les formations suivies répondent aux grands axes du plan de formation qui sont rappelés dans le présent accord.

Les formations prioritaires sont les suivantes :

- Maintien ou développement de savoir-faire techniques permettant de réaliser des opérations à forte valeur ajoutée ;
- Des formations débouchant sur des diplômes, des titres ou des certificats ;
- Des parcours de formation individualisés ;
- Des actions au profit des salariés en situation de handicap ou de salariés reprenant leur poste après un congé parental ou de maternité ;
- Les actions permettant de faire face à l'évolution des emplois ou de faciliter le maintien de l'emploi, par l'utilisation de technologies différentes dans l'entreprise, la mise en place de nouvelles organisations ou le développement d'autres activités ;
- Les actions d'adaptation, dès lors qu'elles résultent d'une évolution technologique ou économique brutale, de la perte d'un marché ou de contraintes législatives ou réglementaires nouvelles ;

- Les actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis cinq ans, âgés de plus de 45 ans ou comptant plus de vingt ans d'activité professionnelle ;
- Les actions visant à favoriser la création ou la reprise d'une entreprise.

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

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

Les publics prioritaires :

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.

Elles bénéficient d'un accès prioritaire au droit individuel de formation (CPF) et, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Dans le cas où les organismes susceptibles de prendre en charge les formations demandées opposeraient un refus, l'entreprise prendrait à sa charge, au titre du plan de formation continue ou, en cas d'insuffisance du budget « formation », sur ses propres fonds, le financement du coût de la formation.

B) Les grandes orientations de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation

L'entreprise et les partenaires sociaux réaffirment l'importance de reconnaître les postes sensibles au sein de l'organisation. Des actions de recrutement ou de formation spécifiques pour ses postes pourront être proposées afin de sécuriser le maintien des savoir-faire au sein de l'entreprise.

Les grandes orientations en matière de formation professionnelle sont présentées aux membres du Comité Social et Economique chaque année.

Eu égard au contexte rappelé dans le préambule, les grandes orientations de la formation de l'entreprise reposent sur les 5 axes suivants :

Axe 1 : Développer des actions de formation collectives permettant de renforcer les compétences managériales en lien avec le projet d'entreprise « Change For Good »

Le rôle des Responsables de magasin au sein de l'UES ERAM est déterminant : en accompagnant au quotidien leurs équipes, ils contribuent à la croissance de l'entreprise et favorisent le développement et l'épanouissement professionnels de leurs salariés.

C'est dans ce contexte que 4 grandes missions managériales ont été définies en cohérence avec le guide de la culture managériale du groupe Eram et du projet Change For Good : Inspirer, Organiser, Accompagner et Exiger.

Afin de les accompagner dans ce rôle de manager, une refonte de notre offre en matière de formation destinée à ce public a démarré en 2021 et son déploiement se poursuivra tout au long de la durée d'application de l'accord.

Axe 2 : Accompagner les collaborateurs dans la digitalisation de l'entreprise :

- Développer la compréhension et la culture du digital
- Développer une culture d'innovation continue.

Au titre de l'accompagnement des collaborateurs dans la digitalisation de l'entreprise, il a été déployé pour l'ensemble des salariés de l'UES ERAM, un outil de e-learning « My learn ». Tous les magasins ont été équipés d'une tablette pour faciliter l'accès à la formation.

Cet outil donnera la possibilité à tous les salariés de mieux pouvoir appréhender les outils digitaux, à travers une méthode pédagogique e-learning accessible au plus grand nombre, que ce soit au travail ou à son domicile.

Chaque salarié disposera donc d'un compte personnel et pourra se connecter de n'importe quel poste informatique (ordinateur, tablette, smartphone) et au moment qu'il lui convient le mieux.

Un bilan de l'utilisation de ce dispositif sera établi au 31 décembre de chaque année et envoyé aux parties signataires de l'accord.

Axe 3 : Mettre en œuvre des actions de formation individuelles et/ou collectives permettant de renforcer les compétences transverses indispensables pour la maîtrise de l'emploi.

1. Pour permettre aux salariés susceptibles de changer de métier ou tout simplement découvrir un métier présent au sein de nos enseignes, il est donné la possibilité à tous salariés de demander à effectuer un « vis ma vie » d'une journée dans un service ou à un autre poste bien défini.
2. Sensibilisation à l'économie de l'entreprise.
Objectif de la formation : renforcer la culture économique des salariés afin de mieux comprendre les décisions stratégiques de l'entreprise.
3. Formation sur les rituels de vente et les nouveaux services omnicanaux proposés (Claquettes Market, Ship From Store, bichonnage etc)
Objectif de la formation : comprendre les nouveaux enjeux de la relation client, redécouvrir ses clients et leurs parcours, développer sa qualité relationnelle pour optimiser l'expérience client.

Axe 4 : Dans le cadre de l'accompagnement des nouvelles organisations, des programmes de formations spécifiques et sur-mesure, dédiés au personnel d'encadrement des magasins, seront mis en place afin de développer les compétences nécessaires pour mettre en œuvre cette transformation.

Axe 5 : Poursuivre les actions de formation/sensibilisation permettant de respecter nos obligations en termes de développement des compétences liées à la sécurité et aux conditions

de travail :

- Formation incendie,
- Gestes et postures,
- Risques psychosociaux.

C) Les différents dispositifs qui permettent la formation des salariés :

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 en situation de handicap, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Différents outils permettent la formation des salariés :

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

Grâce au CPF, les droits à la formation professionnelle suivent le salarié tout au long de sa carrière.

Lors des périodes de travail, le salarié cumule des droits au titre de son CPF. Ces droits sont reportés automatiquement dans son compte d'activité. Il peut les utiliser 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.

Un service dématérialisé et gratuit est mis en place par l'Etat : www.moncompteactivite.gouv.fr. Sur ce site, le salarié a accès au montant des droits inscrits sur son compte et des abondements, ainsi qu'aux 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.

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 CPF.

Le CPF était comptabilisé en heures jusqu'au premier trimestre de 2019 au titre de l'activité de 2018. Il est désormais automatiquement converti en euros, sur la base de 15 euros de l'heure. Ce taux est fixé par l'Etat.

Depuis 2020, au titre des droits acquis en 2019, le compte des salariés est 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 :

- Un congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- Un congé de présence parentale ;
- Un congé de proche aidant ;
- Un congé parental d'éducation ;
- Un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre de son CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, le salarié devra, au préalable, demander l'accord de son 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.

A compter de la réception de la demande de formation formulée par le salarié, l'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 suivant :

www.moncompteformation.gouv.fr

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

- Les actions de formation 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 correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles ;
- Les actions de formation 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 su 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 professionnel, 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 ;
- le salarié qui a connu, dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, soit une absence résultant d'une maladie professionnelle, soit une absence d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel ;
- l'accès au congé de transition professionnelle est également de droit pour le salarié qui s'est vu opposer deux refus successifs à une demande de mobilité volontaire sécurisée.

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) 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 dispositif dans le cadre des parcours de formation, notamment pour soutenir les mobilités professionnelles.

4) 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.

5) 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 compétences 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 HT par salarié. Le budget total consacré à cette prise en charge sera limité à un montant maximum de 13.000 euros HT 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).

6) 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.

7) 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.

8) 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. LES MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES SALARIES

Dans un contexte de la contraction 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-7) 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 régulièrement 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. Les frais d'agence sont aujourd'hui pris en charge par l'entreprise et non par action logement.

(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 € HT

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. L'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. LES MESURES COMPLEMENTAIRES 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.

A ce titre, en application des dispositions de l'article L 1233-5 du code du travail, il est convenu que le périmètre d'application des critères d'ordre d'éventuels licenciements pour motif économique est celui de l'établissement concerné par la fermeture, la réduction ou la modification des heures de travail.

De ce fait, sont identifiés comme prioritaires, les salariés dont les emplois sont menacés par les évolutions économiques, notamment en raison de la fermeture de leur établissement ou de la réduction de leur volume d'heures de travail, et dans une moindre mesure technologiques, au sens de l'article L2242-21 du code du travail.

Les membres du Comité Social et Economique 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 de son lieu de travail actuel ou à 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 de son lieu de travail actuel ou à 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 € HT.

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 consacrerait 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 :

SL
DS

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 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 11.000 € pour un salarié à temps complet (voir exemple ci-dessous).

Cette indemnité complémentaire est majorée de :

- 1.000 € pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ou parent d'un enfant handicapé ;
- 2.400 € pour les salariés âgés de 50 ans et plus et ayant au moins 20 ans d'ancienneté.

Exemple : pour un salarié âgé de 52 ans dont l'ancienneté est de 22 ans et travaillant à temps complet : Indemnité complémentaire majorée = 13.400 € (*).

Détail du calcul :

- Au titre de l'ancienneté de 1 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 : $700 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 3.500 \text{ €}$
- Majoration pour un salarié âgé de 50 ans et au moins 20 ans d'ancienneté : 2.400 €

(* dans la limite du plafond prévu au point c) 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

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).

SL
JA
03

- 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 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 ou en CDD d'au moins 6 mois est validée. Le congé de reclassement sera alors automatiquement rompu à la date de validation de la période d'essai.

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.

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. LES ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

L'enjeu de la transition écologique sur l'emploi et les compétences est devenu prégnant dans de nombreuses branches professionnelles et dans de nombreux métiers, notamment dans le secteur d'activité dans lequel évolue l'UES ERAM.

Fort de ce constat, l'UES ERAM déploie depuis plusieurs années des actions en lien avec le projet d'entreprise Change For Good autour d'enjeux tels que le développement durable.

Concrètement, pour accompagner les équipes autour de la notion de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), l'UES ERAM déploie des modules de formations et d'informations afin de rendre ses salariés acteurs de la transition écologique tout en développant leur employabilité sur le marché de l'emploi.

L'UES ERAM souhaite également donner à l'éco-conception une résonnance plus forte par l'identification des produits. Les matières de certaines collections ont été choisies dans l'objectif d'être recyclable. L'UES ERAM privilégie des fournisseurs en proche import et en tout état de cause, qui développent une politique écoresponsable.

Enfin, l'UES ERAM a prévu de déployer, auprès des équipes magasins, un livret pédagogique sur le développement durable.

X. COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD SUR LA GEPP

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 GEPP.

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.

XI. CLAUSES FINALES

A) Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er Décembre 2022 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

En application des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant.

La demande de révision doit être adressée par une lettre envoyée en recommandée avec accusé de réception comportant, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Les parties se rencontreront alors dans les trois mois suivant la réception de la lettre demandant la révision.

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 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.

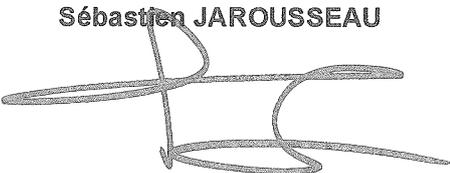
Les parties ont par ailleurs convenu d'établir une version anonymisée de l'accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

Fait à Paris, le 15 Décembre 2022

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 (Mme Sylvie LEDUC)



CFTC (M. Didier Bourget)

