

**UES ERAM**  
**ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ANNEE 2023**

**Entre les soussignées :**

D'une part,

L'**U.E.S. ERAM** (composée des sociétés Chaussures Hervé, Chaussures René et Eram Services), représentée par Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à la signature du présent accord,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES ERAM, représentées par leurs délégués syndicaux, dûment mandatés :

- La **C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Didier BOURGET, délégué syndical CFTC, Monsieur Christophe HARRIAU, délégué syndical CFTC et Madame Maria LAMBERT, déléguée syndicale CFTC
- 
- La **C.F.E. / C.G.C.** représentée par Madame Sylvie LEDUC, déléguée syndicale C.F.E/C.G.C. et Monsieur Nelce NEVES, délégué syndical C.F.E/C.G.C.

**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.

L'année 2022 a été marquée par un fort contexte inflationniste et une fragilisation de tout le secteur de l'habillement et de la chaussure avec de nombreuses défaillances d'entreprises à l'image des chaînes de distribution Camaïeu, San Marina ou encore André.

Malgré un marché fortement chahuté et un contexte économique 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, la Direction de l'entreprise présente chaque année 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, Pour rappel, en 2022, l'index était de 93/100.

## Article 2 – Mesures sur les salaires

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> avril 2023 selon les modalités précisées ci-après.

### Article 2.1 – Rémunération fixe des conseillers de vente et employés de rayon

Il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) des conseillers de vente et des employés de rayon définie par l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018 selon les modalités et conditions qui suivent :

Emploi	Niveau conventionnel		Salaire minimum brut au 01/04/2023		Pour information Augmentation (en %) entre le 01/01/2022 et le 01/04/2023
			Taux horaire	(Base 151,67 heures)	
Conseiller de vente & Employé de rayon Niveau 1	2	2.1	11,27 €	1 709,32 €	6,62%
		2.2	11,35 €	1 721,45 €	7,38%
Employé de rayon Niveau 2	3	3.1	11,37 €	1 724,49 €	7,57%
		3.2	11,52 €	1 747,24 €	8,99%
Conseiller de vente Niveau 2	4	4.1	11,66 €	1 768,47 €	10,31%
		4.2	11,72 €	1 777,57 €	10,88%
Conseiller de vente Niveau 3	5	5.1	11,93 €	1 809,42 €	10,74%
		5.2	12,00 €	1 820,04 €	10,71%

### Article 2.2 – Rémunération fixe des adjoints

Il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) des adjoints définie par l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018 selon les modalités et conditions qui suivent :

Emploi	Statut	Catégorie professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)		Part fixe brute mensuelle (au 01/04/2023)	Pour information Augmentation (en %) entre le 01/01/2022 et le 01/04/2023
			< 1500	> 1500		
Adjoint (Temps complet)	Agent de Maîtrise	6	< 1500	> 1500	2 105 €	12,01%
			> 1500	< 1500	2 105 €	9,46%

**Article 2.3 – Rémunération fixe des responsables, managers et directeurs de magasin**

Il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) des responsables, managers et directeurs de magasin définie par l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018 selon les modalités et conditions ci-dessous.

Les parties ont également convenu de constituer une seule tranche de chiffre d'affaires TTC pour les magasins dont le chiffre d'affaires physique est inférieur à 500K€ TTC.

Emploi	Statut	Catégorie professionnelle	Tranche de CA TTC (en K€)	Part fixe brute mensuelle (au 01/04/2023)	Pour information
					Augmentation (en %) entre le 01/01/2022 et le 01/04/2023
Responsable de magasin (Temps complet)	Agent de Maîtrise	6	< 400	2 175 €	13,28%
			400 à 500	2 200 €	8,75%
			500 à 600	2 200 €	4,76%
			600 à 675	2 265 €	4,38%
			675 à 750	2 315 €	4,28%
Manager de magasin (Temps complet)	Agent de maîtrise assimilé Cadre	7	750 à 900	2 500 €	4,17%
			900 à 1000	2 550 €	4,08%
			1000 à 1100	2 600 €	4,00%
Directeur de magasin (Temps complet)	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	2 860 €	4,00%
			1300 à 1500	2 915 €	4,11%
			1500 à 1700	2 965 €	4,04%
			1700 à 2000	3 070 €	4,07%
			2000 à 2250	3 225 €	4,03%
			2250 à 2500	3 485 €	4,03%
			2500 à 3000	3 950 €	3,95%
> 3000	4 350 €	3,57%			

**Article 2.4 – Modalités de calcul des salaires minima pour le personnel de l'encadrement**

Pour le personnel de l'encadrement (statuts agent de maîtrise et cadre), les parties conviennent de renouveler la mesure prise l'an passé, à savoir : les sommes acquises au titre des parts variables ne sont pas prises en compte pour vérifier l'atteinte des salaires minima prévus par la convention collective applicable. Pour cette population, compte tenu de l'impact des négociations de branche dont les mesures peuvent s'additionner à celles prises par l'entreprise, cette mesure est uniquement renouvelée pour l'année 2023.

**Article 2.5 – Conditions et modalités de versement de la part variable**

Il est rappelé que tous les collaborateurs (hors stagiaires) sont éligibles, sous condition d'ancienneté, au versement d'une part variable conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rémunération du personnel de vente des succursales ERAM conclu le 5 juillet 2018.

Cette part variable est calculée à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'acquisition de l'ancienneté requise.

La part variable est versée mensuellement avec un décalage d'un mois (exemple : les primes variables de janvier sont versées sur la paie du mois de février).

Il est convenu entre les parties que l'ancienneté continue requise pour pouvoir bénéficier de cette part variable est ramenée à 1 mois (contre 2 actuellement) et sous condition que le collaborateur soit présent dans les effectifs le dernier jour du mois de versement.

### Article 3 – Prime annuelle 2023

Malgré le contexte économique défavorable, la prime dite "annuelle" est reconduite en 2023.

Cette prime annuelle bénéficie à tous les salariés présents dans les effectifs au 30 novembre 2023 et sera versée avec la paie de novembre aux conditions suivantes :

- Son montant reste fixé à 500 € bruts en 2023.
- Cette prime annuelle est attribuée à tous les salariés employés en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat de travail à durée 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 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente.

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 – Prime bi-store

Afin de tenir compte des particularités liées à la gestion d'un magasin BI STORE ERAM/BOCAGE, les parties conviennent de renouveler la prime bi-store pour une durée déterminée d'un an et d'ainsi continuer à accorder aux Responsables, Managers et Directeurs de magasin qui dirigent ce type d'établissement une prime mensuelle selon les conditions suivantes :

Gestion d'un magasin BI STORE ERAM/BOCAGE dont le CA TTC cumulé est inférieur à 750k€ :

- Le montant de la prime mensuelle est fixé à 100 € bruts

Gestion d'un magasin BI STORE ERAM/BOCAGE dont le CA TTC cumulé est supérieur à 750K€ :

- Le montant de la prime mensuelle est fixé à 120 € bruts

Evolution du montant de la prime BI STORE : Cette prime mensuelle sera révisée à la hausse où la baisse en fonction du Chiffre d'Affaires TTC du magasin réalisé au cours des 12 derniers mois (arrêté au 31 décembre et au 30 juin de chaque année). Deux fois par an, un point est donc fait sur l'évolution du Chiffre d'Affaires TTC du magasin afin de déterminer la révision de la prime mensuelle.

- Cette prime mensuelle est attribuée aux Responsable, Managers et Directeurs de magasin employés en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat de travail déterminée, présents dans les effectifs au dernier jour du mois.
- Cette prime vient en sus de la rémunération composée du salaire fixe de base et de la prime différentielle, le cas échéant. Il est également convenu que cette prime n'est pas prise en compte pour vérifier l'atteinte des salaires minima prévus par la convention collective applicable.
- Cette prime est proratisée à la durée de travail contractuelle du salarié.
- Pour les salariés ayant été absents au cours du mois, hors périodes de suspension de contrat assimilées à du temps de travail effectif, la prime est proratisée aux heures de travail effectuées.

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 5 – Titres-restaurant

A compter du 1<sup>er</sup> Juin 2023, les règles d'attribution des titres-restaurant évoluent, à savoir :

- Le nombre de Ticket Restaurant® accordé passe de 14 à 18 titres par mois pour tous les salariés à temps complet ayant une ancienneté continue supérieure à 2 mois.
- La prise en charge des titres Ticket Restaurant®, d'une valeur unitaire de 6 €, reste assurée à 55% par l'entreprise et à 45% par le salarié.
- 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 6 – Contribution aux Activités Sociales et Culturelles du Comité Social et Economique

Conformément au code du travail, le Comité Social et Economique (CSE) dispose d'un budget spécifique destiné à financer des Activités Sociales et Culturelles (ASC) au profit des salariés.

En l'absence d'accord relatif au financement des ASC, conformément à l'article L. 2312-81, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Il est convenu de revaloriser le budget alloué au financement des Activités Sociales et Culturelles de l'UES ERAM en doublant la contribution annuelle de l'Entreprise à hauteur de 0,70% de la Masse salariale brute contre 0,35% actuellement.

## Article 7 – Temps de travail effectif

### Article 7.1 - 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 31 juillet 2023.

Chaque responsable/manager/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 2023 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 rappelée aux responsables, managers et directeurs de magasins par le biais d'une note de service.

## **Article 7.2 - Congés payés**

### **Article 7.2.1 – Principes généraux**

Il est rappelé que les congés payés s'acquièrent sur la période du 1<sup>er</sup> 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, manager et 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 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. Les collaborateurs devront prendre l'ensemble de leurs congés payés acquis avant le 31 décembre 2023.
- 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 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2023.
- 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, managers et directeurs de magasin organisent la prise des congés payés d'été le plus tôt possible, en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois.

### **Article 7.2.2 - 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 5<sup>ème</sup> 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 5<sup>ème</sup> 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 7.2.3 - 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 7.2.4 – 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 7.3 - 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 / managers / directeur de magasin et la Direction des ressources humaines.

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

### Article 8 – Ouverture de négociations en vue d'un accord d'intéressement

Les parties conviennent d'ouvrir avant la fin du 1er semestre 2023 des négociations en vue de la conclusion d'un éventuel accord d'intéressement.

### Article 9 – 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, 3, 4, 7.2.1 et 8 du présent accord qui sont conclus pour une durée d'un an.

## Article 10 – 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.

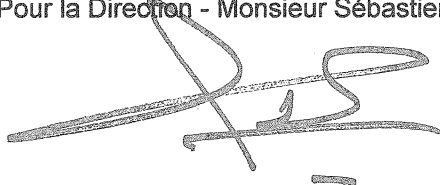
Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

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

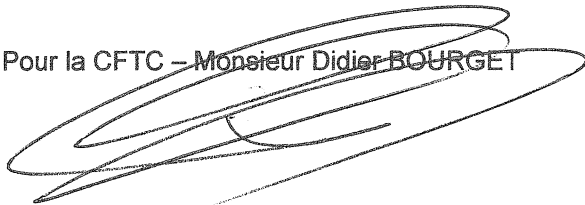
Les parties ont par ailleurs convenu d'établir une version anonymisée de l'accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

Fait à St Pierre Montlimart  
Le 31/03/2023

Pour la Direction - Monsieur Sébastien JAROUSSEAU (DRH)



Pour la CFTC – Monsieur Didier BOURGET



Pour la CFE-CGC – Madame Sylvie LEDUC

