

**CHAUSSURES ERAM  
ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE  
TRAVAIL POUR L'ANNEE 2025**

**Entre les soussignées :**

D'une part,

La société **CHAUSSURES ERAM**, 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 la société CHAUSSURES ERAM, représentées par leurs délégués syndicaux, dûment mandatés :

- La **C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Didier BOURGET, délégué syndical CFTC et Madame Maria LAMBERT, déléguée syndicale CFTC
- La **C.F.E. / C.G.C.** représentée par Madame Corinne LHERMITTE, 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.

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 18 octobre 2024, 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 2024, l'index de la société Chaussures Eram était de 94/100.

## Article 2 – Mesures sur les salaires

Il est convenu de revaloriser les parts fixes au profit de l'ensemble des salariés de la société Chaussures Eram à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 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 rappelée par l'accord relatif à la rémunération des salariés de la société Chaussures Eram conclu le 21 juin 2024 selon les modalités et conditions qui suivent :

Emploi	Niveau conventionnel		Salaire minimum brut au 01/07/2025		Pour information Augmentation (en %) entre le 01/06/2024 et le 01/07/2025
			Taux horaire	(Base 151,67 heures)	
Conseiller de vente & Employé de rayon <b>Niveau 1</b>	2	2.1	<b>11,95 €</b>	1 812,46 €	1,55 %
		2.2	<b>12,16 €</b>	1 844,31 €	2,01 %
Employé de rayon <b>Niveau 2</b>	3	3.1	<b>12,19 €</b>	1 848,86 €	2,09 %
		3.2	<b>12,34 €</b>	1 871,61 €	1,98 %
Conseiller de vente <b>Niveau 2</b>	4	4.1	<b>12,48 €</b>	1 892,84 €	1,96 %
		4.2	<b>12,56 €</b>	1 904,98 €	2,03 %
Conseiller de vente <b>Niveau 3</b>	5	5.1	<b>12,78 €</b>	1 938,34 €	2,07 %
		5.2	<b>12,85 €</b>	1 948,96 €	1,98 %

### Article 2.2 – Rémunération fixe des adjoints et des responsables de magasin juniors (RMJ)

Il est convenu de revaloriser la grille de salaire (part fixe) des adjoints rappelée par l'accord relatif à la rémunération des salariés de la société Chaussures Eram conclu le 21 juin 2024 selon les modalités et conditions qui suivent :

Emploi	Statut	Catégorie professionnelle	Part fixe brute mensuelle (au 01/07/2025)	Pour information
				Augmentation (en %) entre le 01/06/2024 et le 01/07/2025
<b>Adjoint (Temps complet)</b>	Agent de Maîtrise	6	<b>2 240 €</b>	2,52 %
<b>RMJ (Temps complet)</b>	Agent de Maîtrise	6	<b>2 325 €</b>	2,64 %

**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 rappelée par l'accord relatif à la rémunération des salariés de la société Chaussures Eram conclu le 21 juin 2024 selon les modalités et conditions ci-dessous.

Emploi	Statut	Catégorie professionnelle	Tranche de CA physique TTC (en K€)	Part fixe brute mensuelle (au 01/07/2025)	Pour information
					Augmentation (en %) entre le 01/06/2024 et le 01/07/2025
Responsable de magasin (Temps complet)	Agent de Maîtrise	6	< à 600	2 325 €	2,64 %
			600 à 675	2 355 €	1,72 %
			675 à 750	2 405 €	1,69 %
Manager de magasin (Temps complet)	Agent de maîtrise assimilé Cadre	7	750 à 900	2 620 €	1,55 %
			900 à 1000	2 644 €	1,53 %
			1000 à 1100	2 694 €	1,50 %
Directeur de magasin (Temps complet)	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	2 940 €	1,03 %
			1300 à 1500	2 995 €	1,01 %
			1500 à 1700	3 045 €	0,99 %
			1700 à 2000	3 150 €	0,96 %
			2000 à 2250	3 305 €	0,91 %
			2250 à 2500	3 565 €	0,84 %
			2500 à 3000	4 030 €	0,75 %
> 3000	4 430 €	0,68 %			

**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 2025.

**Article 2.5 – Rémunération variable des conseillers de vente et employés de rayon**

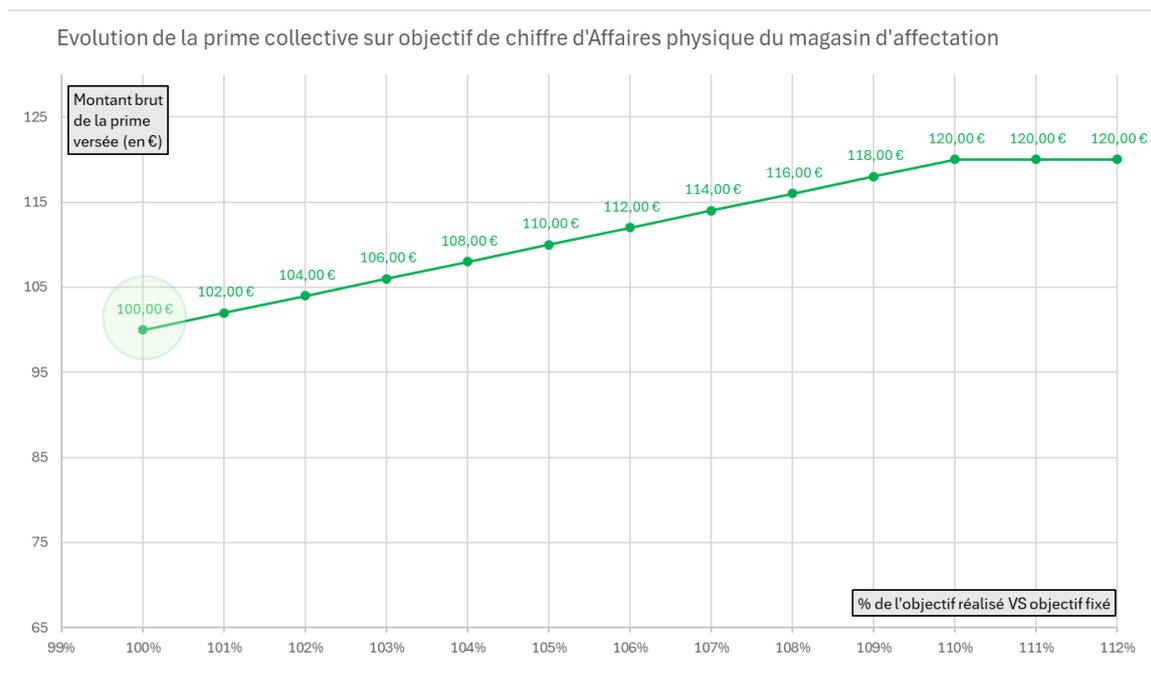
Le 30 juin 2025, les parties ont conclu un avenant de révision à l'accord du 21 juin 2024 relatif à la rémunération des salariés de la société Chaussures Eram. A cette occasion, le montant de la prime mensuelle sur objectif est porté à 100€ brut (base temps complet) en cas d'atteinte de l'objectif de chiffre d'affaires physique TTC du magasin, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Cet avenant est conclu dans le but de réviser l'accord de performance collective conclu en 2024. Les salariés auront donc, tout comme pour l'accord de 2024, la possibilité de s'opposer à cette modification de leur contrat de travail. Les modalités et conséquences de ce refus sont rappelées dans l'avenant de révision précité.

En complément des dispositions prévues dans cet avenant, les parties conviennent que cette prime variable évoluera comme suit : Prime sur Objectif + ((Prime sur Objectif \*2%)\*(CA physique réalisé Mois – CA physique objectif Mois) / CA physique objectif Mois) \* 100

Montant base 100% = 100€ brut / Montant base 110% = 120€ brut

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



### Article 3 – Prime annuelle 2025

La prime dite "annuelle" est reconduite en 2025.

Cette prime annuelle bénéficie à tous les salariés présents dans les effectifs au 30 novembre 2025 et sera versée avec la paie de novembre aux conditions suivantes :

- Son montant reste fixé à 600€ bruts en 2025.
- 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 physique 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 physique TTC cumulé est supérieur à 750K€ : le montant de la prime mensuelle est fixé à 120 € bruts.

Cette prime mensuelle sera révisée à la hausse ou à la baisse en fonction du Chiffre d'Affaires TTC physique 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 physique du magasin afin de déterminer la révision éventuelle de la prime mensuelle.

Cette prime mensuelle est attribuée aux Responsables, Managers et Directeurs de magasin employés en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat de travail à durée 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 bi-store n'est pas prise en compte pour vérifier l'atteinte des salaires minimaux 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> septembre 2025, les règles d'attribution des titres-restaurant évoluent selon les modalités suivantes :

- Le nombre de Ticket Restaurant® accordé reste de 21 titres par mois pour tous les salariés à temps complet ayant une ancienneté continue supérieure à 2 mois.
- Le nombre de titres Ticket Restaurant® attribué à chaque salarié(e) reste proratisé en fonction de sa durée contractuelle de travail et de ses jours d'absence du mois, quel qu'en soit le motif (congrés, maladie...).
- La valeur unitaire du titre Ticket Restaurant® est portée à 6,60 Euros.
- La prise en charge des titres Ticket Restaurant® reste assurée à 55% par l'entreprise et à 45% par le salarié.
- 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 – Frais de transports collectifs**

Conformément aux règles en vigueur, il est rappelé que l'employeur participe aux frais de transports publics pour les trajets domicile-lieu de travail.

Au regard de l'évolution des dispositions légales sur le sujet, la prise en charge des frais de transport par l'employeur à hauteur de 60% des frais engagés par le salarié est maintenue jusqu'au 31 décembre 2025.

## **Article 7 – Délai de carence en cas de maladie pour les Responsables de magasin bénéficiant du statut Agent de maîtrise Niveau 6**

Le délai de carence en cas de maladie est réduit à 1 jour pour tous les collaborateurs Responsables de magasin - statut agent de maîtrise - Niveau 6.

## **Article 8 – Temps de travail effectif**

### **Article 8.1 - 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 2025.

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 termes 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), le forfait annuel en heures ou en jours défini pour chacun des statuts tient compte de l'accomplissement de cette journée de solidarité, tout comme le tableau théorique de RTT 2025.

Chaque responsable doit donc enregistrer une de ses journées habituelles de travail en jour de solidarité, sur la période précitée.

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

## **Article 8.2 - Congés payés**

### Article 8.2.1 – 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 2025. Les collaborateurs devront prendre l'ensemble de leurs congés payés acquis avant le 31 décembre 2025.
- 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 2025.
- 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 8.2.2 - 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 8.2.3 - 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 8.2.4 – 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	
. d'un enfant	portés à 1 semaine (6 jours ouvrables) après 1 an d'ancienneté	
Décès :		
. du conjoint, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère	3 jours	
. d'un enfant	12 jours portés à 14 jours si l'enfant était lui-même parent portés à 22 jours si l'enfant était âgé de moins de 25 ans <i>(les 22 jours se décomposent ainsi : 14 jours pris en charge par l'employeur + 8 jours de congé de deuil indemnisés par la Sécurité Sociale)</i>	
. d'un petit-enfant, 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	5 jours	
Hospitalisation d'un enfant <i>(après un an d'ancienneté)</i>	4 jours par année civile pour les enfants de moins de 16 ans, indépendamment du nombre d'enfants à charge	
Démarche RQTH <i>(Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé)</i>	2 jours	
Déménagement	-	1 jour
Déménagement suite mutation à l'initiative de l'employeur	2 jours	

#### **Article 8.3 - 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 / manager / 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 9 – Ouverture de négociations en vue d'un accord d'intéressement**

Les parties conviennent d'ouvrir avant la fin du 2<sup>ème</sup> semestre 2025 des négociations en vue de la conclusion d'un éventuel accord d'intéressement au sein de la société Chaussures Eram.

### **Article 10 – Durée de l'accord**

Les mesures du présent accord prennent effet pour une durée indéterminée à compter de leur entrée en vigueur, à l'exception des articles 1, 2.4, 2.5, 3, 4, 8.2 du présent accord qui sont conclus pour une durée d'un an et de l'article 6 qui est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

### **Article 11 – 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 04/07/2025

Pour la Direction - Monsieur Sébastien JAROUSSEAU (DRH)

Pour la CFTC – Monsieur Didier BOURGET

Pour la CFE-CGC – Madame Corinne LHERMITTE