



## Accord collectif d'entreprise relatif au statut du personnel d'encadrement des magasins

### - Classification et Temps de travail

#### 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.

#### PREAMBULE

Le personnel de la société Chaussures Eram est régi par la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure.

Les partenaires sociaux de cette branche ont souhaité la mise en place d'un système de classification fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapports aux autres.

Le 22 octobre 2012, ils ont conclu un accord portant sur les classifications professionnelles, celui-ci s'articulant désormais en douze niveaux :

- 5 niveaux pour les employés (niveau 1 à 5),
- 2 niveaux pour les techniciens/Agents de maîtrise (niveau 6 et 7),
- 5 niveaux pour les cadres (niveau 8 à 12).

Par accord en date du 8 novembre 2014, les sociétés de l'ancienne UES ERAM ont appliqué les dispositions de l'accord de branche du 22 octobre 2012 et traités, en particulier, de la situation du personnel d'encadrement des magasins.

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

Les intéressés bénéficient du statut cadre :

- parce qu'ils encadrent plus de 4 équivalents temps plein (ETP) ;  
ou

- parce qu'ils sont responsables d'un magasin atteignant un certain niveau de chiffre d'affaires annuel.

A défaut, d'encadrer plus de 4 ETP et de réaliser le niveau de chiffre d'affaires annuel requis, les intéressés bénéficient du statut agent de maîtrise niveau 6 ou niveau 7 toujours en fonction du chiffre d'affaires du magasin.

L'UES ERAM, composée de 3 sociétés, a été fusionnée et absorbée par la société Chaussures Eram au 1er juin 2024. Les contrats de travail des salariés de ces 3 sociétés ont ainsi été transférés vers la société Chaussures Eram.

Au travers du présent accord, les parties ont souhaité maintenir le système de classification et le temps de travail qui étaient applicables au sein de l'UES Eram avant la fusion / absorption.

Ceci étant précisé, il a été convenu ce qui suit :

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

<b>SOMMAIRE</b>
-----------------

<b>I. Les Responsables de magasin.....</b>	<b>4</b>
Article 1. La grille de responsable de magasin .....	4
Article 2. Pour les magasins dont le chiffre d'affaires annuel TTC est supérieur à 1 100 000 €uros ou pour les magasins dont l'effectif, hors responsable, est de plus de quatre salariés équivalent temps plein ...	4
a. Le statut : Cadre .....	4
b. La durée de travail : le forfait jours. ....	4
Article 3. Pour les magasins dont le chiffre d'affaires annuel TTC est compris entre 750 000 €uros et 1 100 000 €uros .....	6
a. Le statut : Agent de maitrise, assimilé cadre .....	6
b. Le régime de prévoyance .....	6
c. Le régime de retraite .....	6
d. Les indemnités de départ .....	6
e. Les indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale. ....	6
f. La durée de travail des managers de magasin visés à l'article 3 : le principe du forfait annuel en heures. ....	6
Article 4. Pour les magasins dont le chiffre d'affaires annuel TTC est inférieur à 750 000 €uros .....	7
a. Le statut : Agent de maitrise .....	7
b. La durée de travail des responsables de magasin visés à l'article 4 : le principe du forfait annuel en heures. ....	7
<b>II. Les Adjoint(e)s de magasin .....</b>	<b>8</b>
Article 1. Le statut : Agent de maitrise .....	8
Article 2. La durée de travail des adjoint(e)s visés à l'article 1 : le principe du forfait annuel en heures. ....	8
<b>III. Dispositions finales .....</b>	<b>9</b>
Article 1. Durée de l'accord .....	9
Article 2. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous .....	10
Article 3. Révision - dénonciation .....	10
Article 4. Publicité de l'accord .....	10

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

## I. Les Responsables de magasin

### Article 1. La grille de responsable de magasin

Au terme de la classification de la branche, le statut cadre est attribué aux responsables de magasin qui encadrent plus de quatre personnes, en équivalent temps complet.

Constatant que le réseau des magasins ERAM regroupe de nombreux magasins très différents les uns des autres, au regard de leur effectif mais aussi au travers de nombreux autres critères tels notamment le chiffre d'affaires, la surface commerciale, l'implantation du magasin, la rotation du stock, l'emplacement ou la superficie de la réserve, l'amplitude horaire d'ouverture, la composition de l'équipe, les parties ont convenu de reconduire la grille d'emploi existante sous l'UES ERAM pour les responsables de magasins, convertie en chiffre d'affaires d'annuel TTC.

Cette grille d'emploi des responsables de magasin tient compte du chiffre d'affaires annuel TTC du magasin confié, arrêté au 31 décembre de chaque année.

Elle vient compléter les dispositions de l'accord de branche auquel il est fait référence dans le présent accord.

Ainsi, en tout état de cause, quel que soit le chiffre d'affaires du magasin, le statut cadre sera attribué au responsable de magasin qui encadre plus de quatre salariés équivalent temps complet.

Les parties décident également de reconduire le statut agent de maîtrise assimilé cadre pour mieux accompagner le développement des compétences et des carrières des responsables de magasin.

Les parties rappellent que les niveaux de chiffre d'affaires indiqués dans les titres des articles 2, 3 et 4 du présent accord correspondent à la notion de ventes physiquement réalisées au sein du magasin et aux commandes passées par les clients directement en magasin lorsque le produit souhaité n'est pas en stock dans le magasin.

### Article 2. Pour les magasins dont le chiffre d'affaires annuel TTC est supérieur à 1 100 000 €uros ou pour les magasins dont l'effectif, hors responsable, est de plus de quatre salariés équivalent temps plein

#### a. Le statut : Cadre

La responsabilité de ces magasins est confiée à un directeur/une directrice qui dispose du statut cadre, quand bien même il n'encadrerait pas au moins quatre salariés équivalent temps complet.

#### b. La durée de travail : le forfait jours.

Les directeurs de magasin disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne se trouvent pas liés à un horaire collectif, ni à un horaire d'équipe.

En conséquence, ils bénéficieront d'une convention de forfait annuel en jours et travailleront 216 jours par an (année civile), dont une journée au titre de la journée de solidarité.

Pour atteindre cette durée annuelle de 216 jours de travail par an, les directeurs de magasins bénéficient de jours de réduction du temps de travail (JRTT).

La période d'acquisition des JRTT est du 1er janvier au 31 décembre.

Les JRTT s'acquiescent au prorata temporis de la durée réelle de travail, au cours de l'année.

Les absences liées aux jours de congés payés, aux JRTT, aux jours de récupération, aux congés pour événement familial, aux congés d'ancienneté, aux jours fériés, aux arrêts de travail pour AT-MP, sont sans incidence sur l'acquisition de JRTT.

La prise des JRTT est réalisée par journée ou demi-journée.

Les JRTT ne peuvent faire l'objet d'une épargne sur plusieurs exercices, ni de possibilité de report sur l'année civile suivante. Les jours de travail dépassant exceptionnellement le plafond annuel de 216 jours devront être compensés par un repos de même durée durant les trois premiers mois de l'année suivante.

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

Par exception à ce principe, les JRTT acquis mais non pris en raison d'absence imprévisible en cours au 31 décembre, pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, pourront être reportés sur l'année civile suivante.

En cas de prise de fonction en cours d'année, le calcul du nombre de jours maximum à travailler pour le reste de l'année civile, par le directeur de magasin, est déterminé selon la règle du prorata temporis.

#### Conditions de mise en place

La mise en place du forfait annuel en jours est subordonnée, outre la conclusion du présent accord, à la conclusion d'une convention individuelle de forfait par laquelle l'employeur et le salarié concerné s'accordent sur le nombre de jours annuels de travail compris dans le forfait.

#### Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d'année

##### - *Prise en compte des entrées et sorties en cours d'année*

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence annuelle applicable au forfait du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmentés des congés payés non dus ou non pris.

De même, pour le salarié ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés est augmenté à concurrence des jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

##### - *Prise en compte des absences*

Les périodes d'absences assimilées par la législation en vigueur à du temps de travail effectif sont prises en compte au titre des jours travaillés.

A contrario, les périodes d'absences qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait.

Cette imputation vient réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

#### Les mesures visant à la protection de la santé.

Il est convenu que la charge de travail confiée aux directeurs de magasins leur permet d'organiser leur temps de travail de sorte à respecter un repos journalier de 12 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 40 heures.

De plus, leur amplitude journalière de travail ne peut excéder 12 heures et leur durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut excéder 43 heures.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi par les directeurs de magasins qui le transmettent à leur responsable hiérarchique.

Ce dernier assure un suivi effectif et régulier des temps de travail et des repos déclarés afin de remédier, le cas échéant aux situations anormales. Dans cette hypothèse, il organise un entretien avec le directeur de magasin pour trouver les meilleures solutions..

Il veille notamment à ce que les directeurs de magasin prennent l'ensemble de leurs JRTT avant la fin de l'année civile.

En cas de difficulté quant à la charge de travail, les directeurs de magasins peuvent solliciter à tout moment la tenue d'un rendez-vous avec leur hiérarchie ou la direction des ressources humaines. Cet entretien est organisé dans un délai maximum de 15 jours suivant la demande.

En tout état de cause, le responsable hiérarchique organise un entretien annuel individuel avec le directeur de magasin, relatif à l'adéquation entre la charge de travail et le respect du forfait jours et de ses limites.

#### Le droit à la déconnexion

Les directeurs de magasins bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Ce droit a fait l'objet d'un accord d'entreprise dont le salarié a pris connaissance.

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

**Article 3. Pour les magasins dont le chiffre d'affaires annuel TTC est compris entre 750 000 €uros et 1 100 000 €uros**

a. Le statut : Agent de maîtrise, assimilé cadre

La responsabilité de ces magasins est confiée à un/une manager de magasin qui dispose d'un statut Agent de maîtrise assimilé cadre niveau 7.

Ce statut a vocation à offrir des mesures plus favorables aux managers de magasin que celles prévues par la convention collective pour les agents de maîtrise.

b. Le régime de prévoyance

Les partenaires sociaux prennent acte de la décision unilatérale de l'entreprise relative aux garanties complémentaires "incapacité, invalidité et décès" visant à appliquer le régime de prévoyance des cadres à la population des managers de magasin visés au sein du présent article et ayant le statut Agent de maîtrise assimilé cadre niveau 7.

c. Le régime de retraite

Les managers de magasin visés au sein du présent article bénéficiant du régime d'assimilé cadre, se voient appliquer le même régime de retraite mis en place pour le personnel cadre.

d. Les indemnités de départ

Lorsque les managers de magasin visés au sein du présent article bénéficieront d'une indemnité de départ, à savoir une indemnité de licenciement ou une indemnité spécifique de rupture conventionnelle ou une indemnité de départ à la retraite, il sera fait application des modalités de calcul conventionnelles prévues pour le personnel relevant du statut cadre.

Le montant de cette indemnité sera comparé à celui résultant de l'application des dispositions prévues pour les agents de maîtrise.

L'indemnité versée sera celle la plus avantageuse pour le collaborateur.

e. Les indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les managers de magasins visés au sein du présent article bénéficieront des dispositions de l'article 10 de l'avenant du 10 juin 1982 de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure, initialement réservées aux seuls bénéficiaires du statut cadre en raison de leur statut d'assimilé cadre.

f. La durée de travail des managers de magasin visés à l'article 3 : le principe du forfait annuel en heures.

Constatant que les managers de magasin visés à l'article 3 disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, les parties à l'accord décident de recourir à un forfait annuel en heures de leur temps de travail à hauteur de 1700,40 heures par année civile, incluant 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Le temps de travail hebdomadaire des managers de magasin est fixé à 39 heures en moyenne, pour 218 jours de travail par an, hormis les jours de congé de courte durée prévus à l'article 34 de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure.

Pour atteindre ces 218 jours de travail, les managers de magasin bénéficieront de jours de repos supplémentaires.

Ces jours supplémentaires de repos pourront être regroupés par semaine entière, de telle sorte que l'organisation du remplacement du manager de magasin à son poste de travail, soit facilitée.

Conditions de mise en place

La mise en place du forfait annuel en heures est subordonnée, outre la conclusion du présent accord, à la

conclusion d'une convention individuelle de forfait par laquelle l'employeur et le salarié concerné s'accordent sur le nombre d'heures annuelles de travail comprises dans le forfait ainsi que l'amplitude de travail dans le cadre du forfait annuel en heures.

Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d'année

- Prise en compte des entrées et sorties en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence annuelle applicable au forfait du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre d'heures travaillées est calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre d'heures travaillées augmentées des congés payés non dus ou non pris.

De même, pour le salarié ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre d'heures travaillées est augmenté à concurrence des jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Entrée dans l'entreprise

La durée moyenne de 39 heures hebdomadaire est calculée au prorata entre la date d'entrée et celle de fin de la période de référence.

Départ de l'entreprise

Une régularisation sera éventuellement opérée entre les heures effectuées depuis le début de la période de la période de référence et la durée hebdomadaire moyenne de référence calculée au prorata entre la date de début de la période de la période de référence et la date de notification de la rupture.

Lorsque les heures sont excédentaires ou déficitaires, le temps de préavis pourra être utilisé afin de régulariser la situation de l'intéressé.

Si cela est insuffisant, sa rémunération sera régularisée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention individuelle de forfait du salarié.

- Prise en compte des absences

Le nombre d'heures correspondant aux absences indemnisées, aux congés conventionnels, aux absences maladies est indemnisé sur la base d'une journée mensualisée de 7,80 heures.

La retenue pour absence correspondante est opérée en fonction du taux journalier appliqué au salarié absent.

Le droit à la déconnexion

Les managers de magasins bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Ce droit a fait l'objet d'un accord d'entreprise dont le salarié a pris connaissance.

**Article 4. Pour les magasins dont le chiffre d'affaires annuel TTC est inférieur à 750 000 €uros**

a. Le statut : Agent de maîtrise

La responsabilité de ces magasins est confiée à un/une Responsable de magasin qui dispose d'un statut Agent de maîtrise niveau 6 .

b. La durée de travail des responsables de magasin visés à l'article 4 : le principe du forfait annuel en heures.

Constatant que les responsables de magasins visés à l'article 4 disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, les parties à l'accord décident de recourir à un forfait annuel en heures de leur temps de travail à hauteur de 1656,80 heures par année civile, incluant 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Le temps de travail hebdomadaire des responsables de magasin est fixé à 38 heures en moyenne, pour 218 jours de travail par an, hormis les jours de congé de courte durée prévus à l'article 34 de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure.

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

Pour atteindre ces 218 jours de travail, les responsables de magasins bénéficieront de jours de repos supplémentaires.

Ces jours supplémentaires de repos pourront être regroupés par semaine entière, de telle sorte que l'organisation du remplacement du Responsable de magasin à son poste de travail, soit facilitée.

#### Conditions de mise en place

La mise en place du forfait annuel en heures est subordonnée, outre la conclusion du présent accord, à la conclusion d'une convention individuelle de forfait par laquelle l'employeur et le salarié concerné s'accordent sur le nombre d'heures annuelles de travail comprises dans le forfait ainsi que l'amplitude de travail dans le cadre du forfait annuel en heures.

#### Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d'année

##### - *Prise en compte des entrées et sorties en cours d'année*

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence annuelle applicable au forfait du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre d'heures travaillées est calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre d'heures travaillées augmentées des congés payés non dus ou non pris.

De même, pour le salarié ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre d'heures travaillées est augmenté à concurrence des jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

#### Entrée dans l'entreprise

La durée moyenne de 38 heures hebdomadaire est calculée au prorata entre la date d'entrée et celle de fin de la période de référence.

#### Départ de l'entreprise

Une régularisation sera éventuellement opérée entre les heures effectuées depuis le début de la période de la période de référence et la durée hebdomadaire moyenne de référence calculée au prorata entre la date de début de la période de la période de référence et la date de notification de la rupture.

Lorsque les heures sont excédentaires ou déficitaires, le temps de préavis pourra être utilisé afin de régulariser la situation de l'intéressé.

Si cela est insuffisant, sa rémunération sera régularisée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention individuelle de forfait du salarié.

##### - *Prise en compte des absences*

Le nombre d'heures correspondant aux absences indemnisées, aux congés conventionnels, aux absences maladies est indemnisé sur la base d'une journée mensualisée de 7,60 heures.

La retenue pour absence correspondante est opérée en fonction du taux journalier appliqué au salarié absent.

#### Le droit à la déconnexion

Les responsables de magasins bénéficient d'un droit à la déconnexion. Ce droit a fait l'objet d'un accord d'entreprise dont le salarié a pris connaissance.

## **II. Les Adjoint(e)s de magasin**

### **Article 1. Le statut : Agent de maîtrise**

Les adjoint(e)s de magasin bénéficient du statut Agent de maîtrise niveau 6.

### **Article 2. La durée de travail des adjoint(e)s visés à l'article 1 : le principe du forfait annuel en heures.**

Constatant que les adjoint(e)s visés au Titre II disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, les parties à l'accord décident de recourir à un forfait annuel en heures de leur temps de travail à hauteur de 1628 heures par année civile, incluant 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Le temps de travail hebdomadaire des adjointes de magasin est fixé à 37 heures en moyenne, pour 220 jours de travail par an, hormis les jours de congé de courte durée prévus à l'article 34 de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure.

Pour atteindre ces 220 jours de travail, les adjointes bénéficieront de jours de repos supplémentaires.

Ces jours supplémentaires de repos pourront être regroupés par semaine entière, de telle sorte que l'organisation du remplacement de l'adjointe à son poste de travail, soit facilitée.

#### Conditions de mise en place

La mise en place du forfait annuel en heures est subordonnée, outre la conclusion du présent accord, à la conclusion d'une convention individuelle de forfait par laquelle l'employeur et le salarié concerné s'accordent sur le nombre d'heures annuelles de travail comprises dans le forfait ainsi que l'amplitude de travail dans le cadre du forfait annuel en heures.

#### Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d'année

##### - *Prise en compte des entrées et sorties en cours d'année*

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence annuelle applicable au forfait du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre d'heures travaillées est calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre d'heures travaillées augmentées des congés payés non dus ou non pris.

De même, pour le salarié ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre d'heures travaillées est augmenté à concurrence des jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

#### Entrée dans l'entreprise

La durée moyenne de 37 heures hebdomadaire est calculée au prorata entre la date d'entrée et celle de fin de la période de référence.

#### Départ de l'entreprise

Une régularisation sera éventuellement opérée entre les heures effectuées depuis le début de la période de la période de référence et la durée hebdomadaire moyenne de référence calculée au prorata entre la date de début de la période de la période de référence et la date de notification de la rupture.

Lorsque les heures sont excédentaires ou déficitaires, le temps de préavis pourra être utilisé afin de régulariser la situation de l'intéressé.

Si cela est insuffisant, sa rémunération sera régularisée en fonction de son temps réel de travail au cours de sa période de présence et régularisée, le cas échéant, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention individuelle de forfait du salarié.

##### - *Prise en compte des absences*

Le nombre d'heures correspondant aux absences indemnisées, aux congés conventionnels, aux absences maladies est indemnisé sur la base d'une journée mensualisée de 7,40 heures.

La retenue pour absence correspondante est opérée en fonction du taux journalier appliqué au salarié absent.

#### Le droit à la déconnexion

Les adjoint(e)s de magasins bénéficient d'un droit à la déconnexion. Ce droit a fait l'objet d'un accord d'entreprise dont le salarié a pris connaissance.

### **III. Dispositions finales**

#### **Article 1. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

**Article 2. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous**

En application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail et afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, et sa bonne compréhension par l'ensemble des collaborateurs concernés, les Parties sont convenues d'informer une fois dans l'année le Comité social et économique de l'application du présent accord dans l'entreprise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Par ailleurs, les Parties s'engagent à se rencontrer une fois au cours des 6 premiers mois d'application du présent accord afin de faire un point sur les premiers mois d'application de l'accord.

**Article 3. Révision - dénonciation**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de la Société signataires ou adhérentes du présent avenant ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de la Société.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé de réception à l'ensemble des Parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des Parties concernées.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les Parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

La Direction et / ou toute Organisation Syndicale Représentative habilitée en application de l'article L.2261-10 du Code du travail peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation doit être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des parties signataires ou adhérentes de l'accord.

La dénonciation effectuée, si elle a bien pour effet de remettre en cause l'application du présent accord, est précédée d'un délai de préavis de trois mois.

**Article 4. Publicité de l'accord**

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « Télé Accords » :

Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;

Une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des Organisations Syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes d'Angers.

Les dépôts seront effectués par la Direction de la Société.

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

DS  
U

DS  
DB

Paraphe  
SJ

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux Représentants du Personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Par ailleurs, un exemplaire de ce texte sera tenu à la disposition du personnel au Service des Ressources Humaines.

\*\*\* / \*\*\*

Fait à St Pierre Montlimart

Le 10 juin 2025

**Pour la Direction**

Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, Directeur des Ressources Humaines

Signé par :  
  
C02F8212BA9B4D7...

**Pour les organisations syndicales**

Pour la CFTC – Monsieur Didier BOURGET

DocuSigned by:  
  
F8B8393F3DF04C6...

Pour la CFE-CGC – Madame Corinne LHERMITTE

DocuSigned by:  
  
BA5A9AA564B54D2...