

Avenant n°1 de révision de l'accord collectif relatif à la rémunération des salariés de la société CHAUSSURES ERAM

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 avenant,

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

Le 21 juin 2024, les parties ont conclu un accord collectif relatif à la rémunération des salariés de la société CHAUSSURES ERAM dans le cadre d'un accord dit « de performance collective ».

Cet accord sur la rémunération s'inscrit dans la politique globale des enseignes exploitées par la société Chaussures Eram qui vise à donner aux collaborateurs la possibilité d'évoluer sur le plan individuel et professionnel de manière à répondre, par un effort commun, à l'esprit de service qui doit animer tous les collaborateurs pour satisfaire aux attentes de nos clients.

Dans une volonté de simplification et d'optimisation du pilotage des boutiques, les parties ont souhaité faire évoluer les critères retenus pour vérifier l'atteinte des primes variables.

La Direction a, dès lors, convoqué les organisations syndicales représentatives aux réunions de négociation suivantes :

- le 23 avril 2025,
- le 27 mai 2025,
- le 17 juin 2025.

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

Article 1 - Cadre juridique

Les évolutions apportées à l'accord du 21 juin 2024, sur les modalités de la part variable de rémunération, conduit notamment à la modification de la structure de rémunération des salariés entrant dans son champ d'application.

Dès lors, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'informer et recueillir le consentement des intéressés aux modifications apportées.

En matière de communication et d'information, les parties conviennent de reconduire les mesures prévues à l'article 1 de l'accord du 21 juin 2024 en les appliquant à la conclusion du présent avenant.

S'agissant du recueil de l'acceptation ou du refus des salariés concernés par l'application du présent avenant, les parties soulignent que les modifications apportées, notamment à la part variable de rémunération des salariés, en vertu du présent avenant de révision, s'analysent en une modification du contrat de travail à durée indéterminée.

Le présent avenant est conclu dans le cadre d'un accord d'entreprise appelé « accord de performance collective », permettant d'aménager la rémunération applicable aux salariés afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise décrites au sein du préambule de l'accord du 21 juin 2024.

A compter de son entrée en vigueur, le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions, pratiques, usages, engagements unilatéraux ou accords antérieurs de même nature et objet relatifs à la structure de la rémunération variable versée jusqu'à ce jour aux salariés des magasins du réseau.

L'acceptation par le salarié de l'application des stipulations du présent avenant à son contrat de travail pourra être expresse.

A défaut de toute réponse écrite à l'expiration du délai d'un mois suivant la première présentation du courrier mentionné ci-dessus, le salarié sera également réputé consentir aux aménagements dans les conditions prévues par le présent avenant. Conformément aux règles de procédure civile, le délai se compte de date à date : il s'achève le même jour que celui du départ mais du mois suivant.

Dans ces deux hypothèses (acceptation expresse ou tacite), les stipulations du présent avenant se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail du salarié concerné, conformément à l'article L.2254-2 III du Code du travail.

En application des dispositions légales, le salarié peut refuser l'application de l'avenant qui emporte modification de son contrat de travail. Il dispose à cet effet d'un délai d'un mois à compter de la date de la première présentation* du courrier l'informant des mesures du présent avenant et de sa possibilité de refuser et des conséquences de ce refus. Ce courrier sera communiqué par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au domicile du salarié. Ce refus fait l'objet d'un courrier par LRAR adressé à la direction des ressources humaines.

**en cas d'impossibilité lié à un motif médical sur justificatif, le délai sera prorogé pour une durée maximum d 1 mois.*

Ce refus peut donner lieu à l'engagement d'une procédure de licenciement à l'encontre du salarié. Dans ce cas, en application de l'article L.2254-2 du Code du travail, le licenciement repose sur un motif spécifique, distinct du licenciement pour motif économique ou pour motif personnel, qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Le salarié dont le contrat sera rompu pour ce motif bénéficiera de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (la plus favorable des deux).

Il bénéficiera également d'un abondement de son CPF de 3 000 €.

Article 2 : Modification de l'article 4 « Système de rémunération des Responsables, Managers, et Directeurs de magasin »

Le point a. du **B / Part variable** de l'article **4.1** – *Les composantes de la rémunération* est modifié comme suit :

- a. Une part variable mensuelle collective ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires **physique** TTC mensuel du magasin d'affectation. Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Article 3 : Modification de l'article 5 « Système de rémunération des adjoints et des responsables de magasin junior (RMJ) »

Le point a. du **B / Part variable** de l'article **5.1** – *Les composantes de la rémunération* est modifié comme suit :

- a. Une part variable mensuelle collective ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires **physique** TTC mensuel du magasin d'affectation. Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Article 4 : Modification de l'article 6 « Système de rémunération des conseillers de vente et employés de rayon »

Le point a. du **B / Part variable** de l'article **6.1** – *Les composantes de la rémunération* est modifié comme suit :

- a. Une part variable mensuelle collective ouvrant droit à une prime basée sur un système collectif calculée sur l'objectif de chiffre d'affaires **physique** TTC mensuel du magasin d'affectation. Cette part variable est assise sur des objectifs préalablement définis par l'Entreprise. Ces objectifs sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédant la période concernée.

Article 5 : Modification de l'annexe 1 « Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : RESPONSABLES, MANAGERS ET DIRECTEURS DE MAGASIN »

L'annexe 1 « Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : RESPONSABLES, MANAGERS ET DIRECTEURS DE MAGASIN » est modifiée, comme joint en annexe 1 au présent avenant, afin de tenir compte des éléments suivants :

- Prise en compte du CA physique pour déterminer l'atteinte de la prime variable mensuelle sur objectifs de chiffre d'affaires (cf article 2 du présent avenant) ;
- Actualisation de la part fixe suite à l'accord du 30 juin 2025 sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail pour l'année 2025 ;
- Seuil minimum fixé à 100% de l'objectif pour pouvoir prétendre à la prime sur objectif de chiffre d'affaires ;
- Modification des montants et des paliers retenus pour le calcul de la part variable individuelle sur l'indice de vente.

Article 6 : Modification de l'annexe 2 « Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : ADJOINTS & RESPONSABLES DE MAGASIN JUNIOR »

L'annexe 2 « Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : ADJOINTS & RESPONSABLES DE MAGASIN JUNIOR » est modifiée, comme joint en annexe 2 au présent avenant, afin de tenir compte des éléments suivants :

- Prise en compte du CA physique pour déterminer l'atteinte de la prime variable mensuelle sur objectifs de chiffre d'affaires (cf article 3 du présent avenant) ;
- Actualisation de la part fixe suite à l'accord du 30 juin 2025 sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail pour l'année 2025 ;
- Seuil minimum fixé à 100% de l'objectif pour pouvoir prétendre à la prime sur objectif de chiffre d'affaires ;
- Modification des montants et des paliers retenus pour le calcul de la part variable individuelle sur l'indice de vente.

Pour le versement de la part variable individuelle et conformément aux dispositions de l'accord du 21 juin 2024, il est rappelé que le comparatif effectué chaque mois entre l'ancien système basé sur le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien et le nouveau système déterminé selon les résultats d'indice de vente prend fin au 31 août 2025.

Seul le nouveau système de part variable individuelle basé sur l'indice de vente s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 7 : Modification de l'annexe 3 « Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : CONSEILLERS DE VENTE & EMPLOYES DE RAYON »

L'annexe 3 « Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : CONSEILLERS DE VENTE & EMPLOYES DE RAYON » est modifiée, comme joint en annexe 3 au présent avenant, afin de tenir compte des éléments suivants :

- Prise en compte du CA physique pour déterminer l'atteinte de la prime variable mensuelle sur objectifs de chiffre d'affaires (cf article 4 du présent avenant) ;
- Actualisation de la part fixe suite à l'accord du 30 juin 2025 sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail pour l'année 2025 ;
- Revalorisation du montant de la prime mensuelle collective sur objectif de chiffre d'affaires magasin ;
- Seuil minimum fixé à 100% de l'objectif pour pouvoir prétendre à la prime sur objectif de chiffre d'affaires ;
- Modification des montants et des paliers retenus pour le calcul de la part variable individuelle sur l'indice de vente.

Pour le versement de la part variable individuelle et conformément aux dispositions de l'accord du 21 juin 2024, il est rappelé que le comparatif effectué chaque mois entre l'ancien système basé sur le poids du chiffre d'affaires TTC des ventes de produits d'entretien et le nouveau système déterminé selon les résultats d'indice de vente prend fin au 31 août 2025.

Seul le nouveau système de part variable individuelle basé sur l'indice de vente s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 8 – Information des salariés

Article 8.1 – Information du Comité Social et Economique

La présentation de cet avenant est portée à l'ordre du jour du Comité Social et Economique lors d'une réunion précédant la date d'application de l'accord.

Article 8.2 – Information de l'ensemble des salariés

L'entreprise remet à chaque salarié, par courrier individuel envoyé par voie postale en recommandé avec accusé réception, le présent avenant dans son intégralité ainsi que les annexes. Le délai d'un mois prévu à l'article 1 court à compter de la date de première présentation de ce courrier au domicile du salarié.

Article 9 – Révision et dénonciation

En application des articles L2222-5, L 2261-7 et L2261-8 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 lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Les parties se rencontreront alors dans les 3 mois suivant la réception de la lettre demandant la révision.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions des articles L2261-9 et L 2261-10 du code du travail, sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois, conformément à l'article L2261-14 du code du travail.

Article 10 – Communication de l'avenant

Le texte du présent avenant, une fois signé, est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise et affiché sur les panneaux prévus à cet effet.

Article 11 – Durée et portée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1^{er} septembre 2025.

Article 12 – Dépôt de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 du Code du travail, c'est à dire en deux exemplaires à la Direction départementale du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera également remis au Greffe du Conseil de prud'hommes d'Angers.

Le dépôt du présent avenant s'effectuera après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

*** / ***

Fait à St Pierre Montlimart

Le 1^{er} juillet 2025

En 3 exemplaires originaux dont un sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Pour la Direction

Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales

Pour la CFTC – Monsieur Didier BOURGET

Pour la CFE-CGC – Madame Corinne LHERMITTE

ANNEXE 1

Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : RESPONSABLES, MANAGERS ET DIRECTEURS DE MAGASIN

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent document a pour objectif de rappeler les modalités de calcul et d'attribution de la part fixe et de définir les modalités de calcul et d'attribution de la part variable.

Si les conditions d'exploitation des magasins devaient être modifiées et entraîner une remise en cause de l'économie générale du présent accord, les parties conviennent de se revoir pour conclure un nouvel accord.

Les objectifs définis préalablement par l'entreprise sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédent la période concernée. Ces objectifs doivent représenter une contribution à l'amélioration des résultats quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être réalistes, mesurables et formalisés.

Ces nouvelles modalités de calcul et d'attribution de la part variable annulent et remplacent tout autre système de rémunération variable et tout autre avantage ou indemnité de même objet ou de même nature en vigueur ou qui a pu être octroyé.

PERSONNELS CONCERNES

Seuls les collaborateurs des réseaux succursales ayant la fonction de Responsable, Manager ou Directeur de magasin sont éligibles au versement de cette part variable (à l'exception des stagiaires).

MONTANT DE LA PART FIXE (BASE TEMPS COMPLET)

Les parties rappellent que le montant de la part fixe des Responsables, Managers et Directeurs de magasin varie selon le montant du CA TTC physique du magasin d'affectation :

Emploi	Statut	Catégorie professionnelle	Tranche de CA TTC physique (en K€)	Part fixe brute mensuelle
Responsable de magasin (Temps complet)	Agent de Maîtrise	6	< 600	2325 €
			600 à 675	2355 €
			675 à 750	2405 €
Manager de magasin (Temps complet)	Agent de maîtrise assimilé Cadre	7	750 à 900	2620 €
			900 à 1000	2644 €
			1000 à 1100	2 694 €
Directeur de magasin	Cadre	8 et 9	1100 à 1300	2 940 €
			1300 à 1500	2 995 €

(Temps complet)			1500 à 1700	3 045 €
			1700 à 2000	3 150 €
			2000 à 2250	3 305 €
			2250 à 2500	3 565 €
			2500 à 3000	4 030 €
			> 3000	4 430 €

MONTANT DE LA PART VARIABLE COLLECTIVE – PRIME SUR OBJECTIF DE CHIFFRE D'AFFAIRES MAGASIN (BASE TEMPS COMPLET)

Le montant de la part variable des Responsables, Managers et Directeurs de magasin est déterminé comme suit :

Tranche de Super CA TTC (en K€) du magasin d'affectation	Montant de la prime mensuelle sur objectif (brut)	
	Minimum	Maximum
< 500	100 €	150 €
500 à 600	150 €	225 €
600 à 675		
675 à 750		
750 à 900	210 €	315 €
900 à 1000		
1000 à 1100		
1100 à 1300	250 €	375 €
1300 à 1500		
1500 à 1700		
1700 à 2000	280 €	420 €
2000 à 2250		
2250 à 2500		
2500 à 3000	320 €	480 €
	380 €	570 €
> 3000	420 €	630 €

Les objectifs communiqués aux magasins sont fixés en chiffre d'Affaires physique TTC et sont comparés au chiffre d'Affaires physique TTC réalisé afin de déterminer l'atteinte de l'objectif.

Le montant de la prime sur objectif évolue suivant la formule suivante :

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

Il est précisé que le seuil minimum pour pouvoir prétendre à la prime sur objectif de chiffre d'affaires est fixé à 100% de l'objectif et plafonné à 110%.

MONTANT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE – PRIME SUR L'INDICE DE VENTE (BASE TEMPS COMPLET)

Les Responsables, Managers et Directeurs de magasin bénéficient également du versement d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles enregistrées chaque mois sous leur code vendeur et sous réserve de réaliser un chiffre d'affaires individuel minimum mensuel de 1500€ TTC.

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

- **40 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,45$ et $< 1,50$.
- **50 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,50$ et $< 1,55$.
- **60 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,55$ et $< 1,60$.
- **70 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,60$ et $< 1,65$.
- **80 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,65$ et $< 1,80$.
- **100 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,80$

Afin de ne pas impacter défavorablement l'indice de vente du Responsable, Manager ou Directeur de magasin, les commandes clients pourront être enregistrées sous un code vendeur générique « Personnel externe ».

MODALITE DE VERSEMENT DES PARTS VARIABLES
--

Les parts variables se calculent à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'entrée du collaborateur dans les effectifs.

Les parts variables de la rémunération sont versées mensuellement au prorata de la durée contractuelle de travail avec un décalage d'un mois et sous condition que le collaborateur soit présent dans les effectifs le dernier jour du mois de versement.

Exemple : Un collaborateur entré dans les effectifs le 15 janvier devient éligible aux parts variables à compter du 1^{er} février. Il percevra ses premières primes variables sur sa paie du mois de mars.

ABSENCE / TRANSFERT MAGASIN EN COURS DE MOIS

En cas d'absence : l'octroi de la présente prime étant lié à des objectifs de productivité, toute absence (hors absences assimilées à du temps de travail effectif) donne lieu à diminution de la prime proportionnellement au temps d'absence.

En cas de transfert de magasin ou de double affectation : la prime est versée prorata temporis sur les 2 magasins sous réserve de l'atteinte des objectifs sur la période de présence sur l'un et l'autre des magasins sur le mois.

Exemple : Un collaborateur (temps complet) travaille 3 semaines sur le magasin A d'affectation et une semaine sur le magasin B. Le magasin A génère une prime de 100€ et le magasin B une prime de 150€. Sa prime est calculée comme suit : 75% de 100€ et 25% de 150€ soit une prime de 112,50€.

ANNEXE 2

Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : ADJOINTS & RESPONSABLES DE MAGASIN JUNIOR

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent document a pour objectif de rappeler les modalités de calcul et d'attribution de la part fixe et de définir les modalités de calcul et d'attribution de la part variable.

Si les conditions d'exploitation des magasins devaient être modifiées et entraîner une remise en cause de l'économie générale du présent accord, les parties conviennent de se revoir pour conclure un nouvel accord.

Les objectifs définis préalablement par l'entreprise sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédent la période concernée. Ces objectifs doivent représenter une contribution à l'amélioration des résultats quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être réalistes, mesurables et formalisés.

Ces nouvelles modalités de calcul et d'attribution de la part variable annulent et remplacent tout autre système de rémunération variable et tout autre avantage ou indemnité de même objet ou de même nature en vigueur ou qui a pu être octroyé.

PERSONNELS CONCERNES

Seuls les collaborateurs du réseau succursales ayant la fonction d'Adjoint ou de Responsable de Magasin Junior (RMJ) sont éligibles au versement de cette part variable (à l'exception des stagiaires).

MONTANT DE LA PART FIXE (BASE TEMPS COMPLET)

Les parties rappellent que le montant de la part fixe des Adjoints et des RMJ varie selon les dispositions ci-dessous :

Emploi	Statut	Catégorie professionnelle	Part fixe brute mensuelle
Adjoint (Temps complet)	Agent de Maîtrise	6	2 240 €
RMJ (Temps complet)	Agent de Maîtrise	6	2 325 €

MONTANT DE LA PART VARIABLE COLLECTIVE – PRIME SUR OBJECTIF DE CHIFFRE D'AFFAIRES MAGASIN (BASE TEMPS COMPLET)

Le montant de la part variable des adjoints et des RMJ est déterminée comme suit :

Tranche de Super CA TTC (en K€) du magasin d'affectation	Montant de la prime mensuelle sur objectif (brut)	
	Minimum	Maximum
< 1 500	100 €	150 €
> 1 500	210 €	315 €

Les objectifs communiqués aux magasins sont fixés en chiffre d'Affaires physique TTC et sont comparés au chiffre d'Affaires physique TTC réalisé afin de déterminer l'atteinte de l'objectif.

Le montant de la prime sur objectif évolue suivant la formule suivante :

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

Il est précisé que le seuil minimum pour pouvoir prétendre à la prime sur objectif de chiffre d'affaires est fixé à 100% de l'objectif et plafonné à 110%.

MONTANT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE – PRIME SUR L'INDICE DE VENTE (BASE TEMPS COMPLET)

Les adjoints et les RMJ bénéficient également du versement d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles enregistrées chaque mois sous leur code vendeur et sous réserve de réaliser un chiffre d'affaires individuel minimum mensuel de 1500€ TTC.

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

- **40 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,45$ et $< 1,50$.
- **50 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,50$ et $< 1,55$.
- **60 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,55$ et $< 1,60$.
- **70 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,60$ et $< 1,65$.
- **80 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,65$ et $< 1,80$.
- **100 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,80$

Afin de ne pas impacter défavorablement l'indice de vente de l'adjoint ou du RMJ, les commandes clients pourront être enregistrées sous un code vendeur générique « Personnel externe ».

MODALITE DE VERSEMENT DES PARTS VARIABLES

Les parts variables se calculent à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'entrée du collaborateur dans les effectifs.

Les parts variables de la rémunération sont versées mensuellement au prorata de la durée contractuelle de travail avec un décalage d'un mois et sous condition que le collaborateur soit présent dans les effectifs le dernier jour du mois de versement.

Exemple : Un collaborateur entré dans les effectifs le 15 janvier devient éligible aux parts variables à compter du 1^{er} février. Il percevra ses premières primes variables sur sa paie du mois de mars.

ABSENCE / TRANSFERT MAGASIN EN COURS DE MOIS

En cas d'absence : l'octroi de la présente prime étant lié à des objectifs de productivité, toute absence (hors absences assimilées à du temps de travail effectif) donne lieu à diminution de la prime proportionnellement au temps d'absence.

En cas de transfert de magasin ou de double affectation : la prime est versée prorata temporis sur les 2 magasins sous réserve de l'atteinte des objectifs sur la période de présence sur l'un et l'autre des magasins sur le mois.

Exemple : Un collaborateur (temps complet) travaille 3 semaines sur le magasin A d'affectation et une semaine sur le magasin B. Le magasin A génère une prime de 150€ et le magasin B une prime de 150€. Sa prime est calculée comme suit : 75% de 150€ et 25% de 150€ soit une prime de 150€.

ANNEXE 3

Politique d'attribution de la rémunération fixe et variable des : CONSEILLERS DE VENTE & EMPLOYES DE RAYON

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent document a pour objectif de rappeler les modalités de calcul et d'attribution de la part fixe et de définir les modalités de calcul et d'attribution de la part variable.

Si les conditions d'exploitation des magasins devaient être modifiées et entraîner une remise en cause de l'économie générale du présent accord, les parties conviendront de se revoir pour conclure un nouvel accord.

Les objectifs définis préalablement par l'entreprise sont communiqués mensuellement à chaque magasin au plus tard le dernier jour du mois précédent la période concernée. Ces objectifs doivent représenter une contribution à l'amélioration des résultats quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être réalistes, mesurables et formalisés.

Ces nouvelles modalités de calcul et d'attribution de la part variable annulent et remplacent tout autre système de rémunération variable et tout autre avantage ou indemnité de même objet ou de même nature en vigueur ou qui a pu être octroyé.

PERSONNELS CONCERNES

Seuls les collaborateurs des réseaux succursales ayant la fonction de conseiller de vente ou employé de rayon sont éligibles au versement de cette part variable (à l'exception des stagiaires).

MONTANT DE LA PART FIXE MENSUELLE (BASE TEMPS COMPLET - 151,67 H)

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

MONTANT DE LA PART VARIABLE COLLECTIVE – PRIME SUR OBJECTIF DE CHIFFRE D'AFFAIRES MAGASIN (BASE TEMPS COMPLET - 151,67 H)

Le montant de la prime mensuelle sur objectif est de 100€ bruts (base temps complet) en cas d'atteinte ou de dépassement de l'objectif de CA physique TTC du magasin.

Les objectifs communiqués aux magasins sont fixés en CA physique TTC et sont comparés au CA physique TTC réalisé afin de déterminer l'atteinte de l'objectif.

MONTANT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE – PRIME SUR L'INDICE DE VENTE (BASE TEMPS COMPLET - 151,67 H)

Les conseillers de vente et les employés de rayon bénéficient également d'une prime variable mensuelle calculée à partir de leurs propres ventes personnelles enregistrées chaque mois sous leur code vendeur et sous réserve de réaliser un chiffre d'affaires individuel minimum mensuel de 1500€ TTC.

Montant brut de la prime individuelle mensuelle (base temps complet – 151,67 heures) :

- **40 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,45$ et $< 1,50$.
- **50 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,50$ et $< 1,55$.
- **60 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,55$ et $< 1,60$.
- **70 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,60$ et $< 1,65$.
- **80 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,65$ et $< 1,80$.
- **100 €** si l'indice de vente sur le mois du collaborateur est $\geq 1,80$

Il est précisé que, afin de ne pas impacter défavorablement l'indice de vente du Conseiller de vente ou de l'employé de rayon, les commandes clients pourront exceptionnellement être enregistrées sous un code vendeur générique « Personnel externe ».

MODALITE DE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE

Les parts variables se calculent à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'entrée du collaborateur dans les effectifs.

Les parts variables de la rémunération sont versées mensuellement au prorata de la durée contractuelle de travail avec un décalage d'un mois et sous condition que le collaborateur soit présent dans les effectifs le dernier jour du mois de versement.

Exemple : Un collaborateur entré dans les effectifs le 15 janvier devient éligible aux parts variables à compter du 1^{er} février. Il percevra ses premières primes variables sur sa paie du mois de mars.

ABSENCE / TRANSFERT MAGASIN EN COURS DE MOIS

En cas d'absence : l'octroi de la présente prime étant lié à des objectifs de productivité, toute absence (hors absences assimilées à du temps de travail effectif) donne lieu à diminution de la prime proportionnellement au temps d'absence.

En cas de transfert de magasin ou de double affectation : la prime est versée prorata temporis sur les 2 magasins sous réserve de l'atteinte des objectifs sur la période de présence sur l'un et l'autre des magasins sur le mois.

Exemple : Un collaborateur (temps complet) travaille 3 semaines sur le magasin A d'affectation et une semaine sur le magasin B. Le magasin A génère une prime de 70€ et le magasin B n'obtient aucune prime. Sa prime est calculée comme suit : 75% de 70€ et 25% de 0€ soit une prime de 52,50€.