

ACCORD EN FAVEUR DES SENIORS AU SEIN DE L'UES LEROY MERLIN

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'ensemble de sociétés composant l'UES LEROY MERLIN,

- **La Société LEROY MERLIN FRANCE**, Société Anonyme au capital de 100.000.000,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 384 560 942,
- **La Société LEROY MERLIN GSB**, Société en nom collectif au capital de 29.925.500,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 408 957 363,
- **La Société IMMOBILIERE LEROY MERLIN FRANCE**, Société Anonyme au capital de 95.319.014,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 421 227 224.

représentées par **Monsieur Fabrice KELLER**, Directeur des Ressources Humaines, et **Monsieur Tawfik KILANI**, Directeur du Développement et du Dialogue social, dûment mandatés à cet effet

D'UNE PART,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'UES LEROY MERLIN ci-après désignées :

- **L'Organisation Syndicale CFDT**, représentée par Mme Lydie LANVIN, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- **L'Organisation Syndicale CFTC**, représentée par M. Stéphane MARSAIS, en sa qualité de Délégué Syndical Central

DS DS DS DS DS DS
FK FK LL O SM LH

- **L'Organisation Syndicale CFE-CGC**, représentée par M. Olivier WAREMBOURG, en sa qualité de Délégué Syndical Central
- **L'Organisation Syndicale CGT**, représentée par Mme Imane HADDACH, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- **L'Organisation Syndicale FO**, représentée par M. Bernard VIGOUROUS, en sa qualité de Délégué Syndical Central

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

DS DS DS DS DS DS
FK Tz LL O SM IH

Préambule	3
Titre 1 : Objet de l'accord	4
Article 1.1 - Enjeux.....	4
Article 1.2 - Ambition.....	5
Article 1.3 - Référent seniors.....	5
Titre 2 Un regard positif et inclusif	6
Article 2.1 - Déconstruire les stéréotypes liés à l'âge.....	6
Article 2.2 - Partager la variété des possibilités offertes pour des rôles de transmission et d'engagement.....	7
Article 2.3 - Valoriser et reconnaître les parcours professionnels et les parcours dans l'entreprise.....	9
Titre 3 Parcours et trajectoires professionnels	9
Article 3.1 - Point de départ : "Parcours 55 ans".....	9
Article 3.2 - Formation.....	10
Article 3.3 - Evolution professionnelle et mobilité interne.....	11
Titre 4 Aménagement de fin de carrière	11
Article 4.1 - Prévention santé.....	11
Article 4.2 - Aménagements des conditions et du temps de travail.....	12
Article 4.2.1 - Semaine à 4 jours.....	12
Article 4.2.2 - Jours de repos consécutifs.....	13
Article 4.2.3 - Temps partiel avec maintien des cotisations.....	13
Article 4.2.4 - Retraite progressive.....	14
Article 4.2.5 - Passage à temps partiel avec compensation partielle de la rémunération.....	15
Titre 5 Préparation du départ en retraite et maintien du lien	16
Article 5.1 - Parcours de formation pour préparer sa retraite.....	16
Article 5.2 - Maintien du lien avec l'entreprise.....	17
Titre 6 Accès à l'emploi	18
Article 6.1 - Formation des recruteurs.....	18
Article 6.2 - Communication sur les dispositifs d'emploi seniors.....	18
Article 6.3 - Visibilité accrue de nos engagements et partenariats.....	18
Titre 7 Plan de communication et de suivi de l'accord	19
Article 7.1 - Communication.....	19
Article 7.2 - Commission de suivi et présentation CSE.....	19
Article 7.3 - Indicateurs de suivi de l'accord.....	20

Article 7.3.1 - Index seniors.....	20
Article 7.3.2 - Indicateurs complémentaires.....	20
Annexes.....	21
Frise chronologique parcours collaborateur senior.....	21
Titre 8 : DATE ET APPLICATION DE L'ACCORD, DURÉE ET SUIVI.....	22
Article 8.1 - Dénonciation de l'accord.....	22
Article 8.2 - Dépôt et publicité.....	23

Préambule

La volonté de l'entreprise de conclure un accord Seniors s'inscrit dans ses engagements en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que dans le déploiement de la stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise « We Make It Positive ».

Elle s'inscrit également dans la prise en compte de l'allongement des carrières et de ses impacts en termes d'employabilité, d'usure professionnelle et de prévention santé et d'un taux de chômage supérieur à la moyenne de la population active pour les 55 ans et plus.

Le présent accord résulte de la volonté partagée entre l'entreprise et les organisations syndicales de mieux répondre aux attentes des salariés seniors et de leur proposer un cadre de travail épanouissant dans lequel ils s'engagent pleinement.

Certains dispositifs, déjà mis en œuvre dans le plan d'actions seniors de l'entreprise, comme les formations de préparation à la retraite, sont repris et enrichis dans le présent accord.

Cet accord reconnaît la diversité des besoins et aspirations des salariés seniors. Ceux-ci sont accompagnés, en tenant compte de la variété des trajectoires de carrières, des souhaits de développement des compétences et d'évolution, de l'usure professionnelle potentielle et de la préservation du capital santé.

« Senior », dans l'entreprise, s'entend comme désignant les salariés de 55 ans et plus. Leroy Merlin co-construit avec eux les 10 dernières années de vie professionnelle.

L'entreprise déploie également des dispositifs pour les salariés, en amont des 55 ans, afin d'anticiper des besoins liés par exemple à la santé ou au développement des compétences, ou pour les salariés dont le départ à la retraite intervient avant leurs 64 ans.

Titre 1 : Objet de l'accord

Article 1.1 - Enjeux

Le présent accord répond à quatre enjeux principaux :

- **Reconnaître** l'expérience métier, l'attachement et l'alignement aux valeurs et à l'histoire de l'entreprise des salariés seniors
- **Valoriser** les compétences : transmettre, continuer à faire son métier, continuer à créer de la valeur, travailler la reconnaissance par la mise en visibilité des parcours professionnels des seniors
- **Construire** une « expérience collaborateur » et un parcours épanouissant, en prenant en compte les besoins et les envies de chacun, sans enfermer les salariés seniors dans des caractéristiques supposées d'âge
- **Développer** le recrutement des personnes de 50 ans et plus.

Article 1.2 - Ambition

Pour Leroy Merlin, les seniors constituent un facteur de richesse et de création de valeur.

L'ambition de l'entreprise est d'ouvrir le champ des possibles pour les salariés seniors et de les accompagner dans les 10 dernières années de leur vie professionnelle. Il s'agit de co-construire avec eux une « expérience collaborateur 5 étoiles » personnalisée.

Cela passe par des parcours professionnels attractifs, mettant à profit les compétences des salariés seniors au service de l'entreprise, dans des conditions de travail adaptées et choisies, en anticipant le passage à la retraite et en préservant le capital santé.

Article 1.3 - Référent seniors

Un référent seniors sera nommé par l'entreprise, au niveau national. Il sera chargé du déploiement et de l'animation de la politique seniors, afin d'assurer la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord.

Ses **missions principales** seront de :

- accompagner la file RH dans la mise en oeuvre de ces dispositifs
- faire le lien et coordonner les actions avec les interlocuteurs internes (équipes formation, données, développement social, santé-sécurité, file RH...) et les partenaires externes (organisme de formation, partenaire prévention santé...)
- assurer la communication et la bonne connaissance des dispositifs de l'accord
- consolider le reporting des indicateurs de l'accord.

Titre 2 Un regard positif et inclusif

Le regard positif et inclusif répond à trois objectifs :

- déconstruire les stéréotypes liés à l'âge
- développer l'inclusion, l'équité et la diversité intergénérationnelle dans les équipes
- reconnaître et valoriser les compétences et la place des seniors dans l'entreprise.

Article 2.1 - Déconstruire les stéréotypes liés à l'âge

La déconstruction des stéréotypes liés à l'âge passe à la fois par des programmes de sensibilisation transverses à la diversité et à l'inclusion, et à la fois par des programmes plus ciblés autour des préjugés reposant sur la question de l'âge.

Il est ainsi prévu plusieurs actions de sensibilisation, en fonction du rôle et de la responsabilité de chacun dans l'entreprise :

- ensemble des salariés : capsule e-learning sur la diversité et l'inclusion et micro-learning sur les stéréotypes liés à l'âge
- file RH et recruteurs : ateliers sur la diversité et l'inclusion, ainsi que sur les stéréotypes liés à l'âge
- managers : capsule e-learning sur la diversité et l'inclusion, ateliers sur la diversité et l'inclusion, ainsi qu'un module sur le management des générations

La déconstruction des stéréotypes repose également sur des campagnes de sensibilisation et le partage de pratiques inspirantes.

Il est ainsi prévu une campagne annuelle de communication lors de la Semaine de la diversité et de l'inclusion. Ce temps fort de l'entreprise est l'occasion d'organiser localement des actions en s'appuyant sur un programme national mis à la disposition des magasins, entrepôts et directions des services internes.

Cette semaine se conclut par la désignation des lauréats des Trophées **#différent comme tout le monde** qui récompensent les actions locales en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Enfin, tout au long de l'année, des parcours professionnels de salariés seniors sont mis en valeur grâce à des communications et des témoignages sur nos réseaux sociaux internes et au niveau local.

Article 2.2 - Partager la variété des possibilités offertes pour des rôles de transmission et d'engagement

Afin de reconnaître et valoriser les compétences et la place des seniors dans l'entreprise, est partagée aux salariés seniors la variété des possibilités offertes pour des rôles axés sur la transmission des compétences, de l'histoire et des valeurs de l'entreprise.

- Autour de la transmission des compétences, de l'histoire et des valeurs :
 - Tuteur d'un alternant

Le tuteur accompagne l'alternant tout au long de son parcours, de son intégration jusqu'à l'obtention de son diplôme, et consacrera le temps nécessaire à cet accompagnement. Ce rôle est ouvert à tout salarié qui souhaite s'investir sur le sujet. Il vise à permettre la compréhension globale du métier, transmettre les bonnes pratiques rattachées aux gestes et outils métier, co-valider avec le manager les acquis, s'assurer de la complémentarité des activités professionnelles et du contenu de la formation, participer aux rendez-vous bilans avec l'école.

- Welcome Friend

En plus d'avoir une très bonne connaissance de l'histoire et des valeurs de l'entreprise, le welcome friend possède une compréhension approfondie des missions de chacun. Véritable guide pour l'accueil du nouveau salarié, il l'accompagne dès son arrivée, en répondant à ses questions, en l'orientant vers la bonne personne, afin de faciliter son intégration dans l'équipe et dans l'entreprise.

- Autour d'un second rôle ou d'un rôle spécifique pour porter les engagements de l'entreprise :

- Relais Impact Positif

Le relais Impact Positif sensibilise à la stratégie Impact Positif au quotidien et favorise la mise en place d'actions autour des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Il acquiert une bonne connaissance de la stratégie Impact Positif et des enjeux. Il constitue une équipe engagée sur le sujet, pilote des actions et suit et anime le challenge Boost Impact Positif.

- Relais Handicap

Le relais handicap communique sur le sujet du handicap au travail dans son magasin, entrepôt ou sa direction des services internes, en continuité et en lien avec le comité de direction de l'établissement. Il relaie les outils d'information mis à disposition par la mission handicap nationale et diffuse les informations sur le handicap au niveau local. Il est en coordination de l'organisation des temps forts de l'année. Plus largement, il co-construit, avec le collectif handicap de l'établissement, et met en œuvre un plan d'animations annuel.

- Relais de la Fondation Leroy Merlin

Le relais de la Fondation permet à des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'aménager leur habitat et d'améliorer leur cadre de vie.

Il formalise le projet administratif et technique sur la plate-forme dédiée en vue de sa validation. Il constitue l'équipe accompagnatrice et épaulé le bénéficiaire du projet d'aménagement tout au long des travaux.

- Membre de la « Team EXI » (équipe EXI¹)

Les membres de la « team EXI » forment un collectif à l'écoute de l'ensemble des salariés du site qui facilite le dialogue, sans se substituer aux managers de proximité et qui anime l'ensemble des salariés avant, pendant et après l'enquête EXI. L'équipe EXI anime les équipes autour des enquêtes EXI et de leurs résultats. Elle construit un plan d'action pour améliorer collectivement l'expérience des salariés de son entité.

- Ambassadeur du partage

En collaboration avec les managers, l'ambassadeur du partage anime les 4 piliers du partage (le vouloir, le savoir, le pouvoir et l'avoir) dans son périmètre, auprès des salariés.

Il incarne les valeurs et la culture de l'entreprise et les fait vivre tout au long du « parcours collaborateur ».

¹ EXI, Employee Experience Index, est un outil d'écoute des salariés de l'entreprise au travers d'enquêtes menées 3 fois par an, de façon anonyme.

- Autour du mécénat de compétences de fin de carrière :

Dans le cadre du mécénat de compétences et de conventions tripartites (entreprise-salarié-association), des tests seront conduits pour la mise à disposition de salariés auprès d'une association bénéficiaire ayant une mission d'intérêt général ou d'utilité publique.

L'objet de cette association devra être en lien avec notre mission ou responsabilité d'entreprise, comme l'amélioration des conditions de vie et d'habitat de personnes fragiles, ou l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi, ou l'économie circulaire, la réparation et la transmission de savoir-faire dans le domaine du bricolage, ou la réduction de l'empreinte environnementale de nos manières d'habiter.

Le mécénat de compétences de fin de carrière doit s'inscrire dans le cadre du parcours professionnel du salarié et de son projet de développement. Le salarié apporte des compétences spécifiques à l'association dans le but de réaliser une mission déterminée.

Article 2.3 - Valoriser et reconnaître les parcours professionnels et les parcours dans l'entreprise

La valorisation de la place des salariés seniors dans l'entreprise repose par ailleurs sur la célébration de moments marquants de leur vie professionnelle.

Les équipes locales sont ainsi encouragées à marquer comme temps forts et donner de la visibilité aux remises des médailles du travail et aux départs à la retraite des salariés.

Titre 3 Parcours et trajectoires professionnels

Les parcours et trajectoires professionnels des salariés seniors doivent leur permettre de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences et d'améliorer leur « expérience collaborateur ».

Article 3.1 - Point de départ : "Parcours 55 ans"

Afin de proposer des parcours professionnels variés et adaptés aux envies de chacun, l'entreprise met en place un dispositif nouveau ouvert aux salariés l'année de leurs 55 ans ou dix ans avant le départ à la retraite.

Ce « parcours 55 ans », garanti à tous et toutes, est composé de 2 demi-journées qui marquent un point de départ pour les dix dernières années de la vie professionnelle du salarié.

Ce programme répond à plusieurs objectifs :

- Consacrer un temps privilégié à ce moment de vie dans l'entreprise et valoriser la place des seniors
- Faire le point sur les envies de chaque salarié et les possibilités ouvertes (autodiagnostic, recueil de feedback et échange en collectif et bilan de compétences proposé)
- Faire connaître tous les dispositifs ouverts aux seniors (aménagement temps de travail, mobilité, formation, 2nd rôle ou rôle spécifique autour de la transmission des compétences...)
- Permettre aux salariés de s'engager dans ces dix dernières années dans l'entreprise.

Le « parcours 55 ans » est vécu en collectif au niveau du bassin ou de la zone de conquête et se déroule en deux demi-journées.

Il est animé en binôme par un manager et un représentant de la file RH, suivant les modalités suivantes.

La première demi-journée est consacrée au lancement de la promotion et à la présentation de la démarche et des dispositifs ouverts aux salariés seniors.

Ce temps doit permettre au salarié de faire le point sur son parcours et de commencer sa réflexion pour se projeter sur les dix prochaines années.

Entre les deux demi-journées, les salariés poursuivent leur réflexion grâce aux outils fournis à l'issue de la première demi-journée et notamment l'autodiagnostic.

La deuxième demi-journée est consacrée au débriefing de l'autodiagnostic, à des échanges en collectif et à la construction des prochaines étapes du parcours, éclairées de parcours inspirants d'autres salariés seniors.

Article 3.2 - Formation

Leroy Merlin poursuit son ambition de devenir l'entreprise apprenante, une entreprise qui favorise, facilite et valorise l'apprentissage de chaque salarié pour lui permettre de développer ses compétences et se préparer aux évolutions de son métier de demain.

La promesse est celle de garantir l'employabilité et la performance de chaque salarié. Chaque salarié est ainsi engagé dans un parcours de développement continu.

Le « parcours 55 ans », précédemment décrit dans l'article 1 du titre 3, en aidant les salariés seniors à construire leur projet professionnel, leur permet d'identifier les formations nécessaires.

Il est réaffirmé que la formation est ouverte à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge. Elle peut ainsi accompagner un changement de mission, les évolutions de son métier, un rôle dans la transmission des compétences, un second rôle ou un rôle pour porter les engagements de l'entreprise, l'appropriation de la stratégie de l'entreprise...

C'est un moyen de maintenir l'employabilité des seniors, de conforter leurs compétences à leur poste, de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion et de développer la transmission d'expérience.

Article 3.3 - Evolution professionnelle et mobilité interne

Les parties au présent accord réaffirment leur engagement à prévenir toute situation de discrimination liée à l'âge, tant en termes de rémunération que de promotion.

Les salariés seniors bénéficient de la politique salariale, selon les mêmes critères d'attribution que les autres salariés. L'âge ou l'ancienneté ne peuvent pas être des critères d'exclusion de la politique salariale.

Par ailleurs, les salariés seniors bénéficient d'une politique de promotions similaires à celle de l'ensemble des salariés.

Les parcours professionnels des seniors dans l'entreprise s'appuient sur la politique de mobilité interne qui a été réaffirmée comme un levier de développement essentiel pour les salariés de l'entreprise.

La politique de mobilité interne de l'entreprise repose sur 4 piliers :

- la montée en compétence de la file RH sur l'accompagnement des projets professionnels et sur l'orientation professionnelle (préparation de la mobilité et développement des compétences des salariés)
- la mise en place d'un vivier de talents internes national accessible à l'ensemble des recruteurs
- 100% de visibilité des offres internes sur l'outil d'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel
- valorisation de l'expérience et des compétences développées en interne (dont les soft skills et la pratique de la culture et des valeurs).

Un nouveau regard est porté sur la mobilité interne des salariés seniors, notamment avec une sensibilisation aux stéréotypes, afin de favoriser leur mobilité, quand c'est leur souhait, qu'il s'agisse d'une mobilité géographique sur une même mission ou d'un changement de mission.

Titre 4 Aménagement de fin de carrière

En raison de l'allongement de la durée des carrières, les actions sur la prévention santé et les aménagements des conditions de travail revêtent une importance particulière, afin de répondre aux besoins de chacun, prévenir l'usure professionnelle et pouvoir s'y adapter.

Article 4.1 - Prévention santé

La prévention santé est un axe majeur pour permettre aux salariés de rester en bonne santé tout au long de leur carrière professionnelle et au-delà, et pour améliorer leur qualité de vie au travail.

Il est ainsi prévu de communiquer largement et de faciliter la possibilité d'effectuer un bilan de santé (CPAM) tous les cinq ans, dès 45 ans, pendant le temps de travail et de sensibiliser les salariés aux mesures qui permettent sa réalisation.

Cette absence est gérée comme une autorisation d'absence rémunérée, sur présentation des justificatifs correspondants et reste valorisée forfaitairement :

- Pour les cadres, à hauteur d'une demi-journée
- Pour les employés et agents de maîtrise, à hauteur de 3h30 sur une demi-journée

Il est possible pour les salariés, qui en exprimeraient le souhait (centre médical éloigné du domicile), de ne pas être planifiés sur la journée.

Cette demi-journée ou cette journée d'absence n'est pas considérée comme une demi-journée ou une journée de repos hebdomadaire. Pour une bonne organisation du temps de travail des équipes, cette demande devra être faite par écrit au minimum cinq semaines avant auprès du manager. Le manager pourra reporter cette demande, une seule fois, pour un motif lié à des raisons de service. Tout refus devra être motivé. Sans réponse donnée sous huit jours, la demande sera considérée comme acceptée.

Un courrier type de demande est disponible sur l'intranet de l'entreprise (LM et moi).

Par ailleurs, les actions de communication autour de la préservation de son capital santé seront renforcées en partageant régulièrement les dépistages et bilans complémentaires recommandés, en dehors de l'examen prévention santé de la CPAM.

Le renforcement de la prévention santé s'inscrit dans la continuité et en complément des actions mises en place par la direction santé, sécurité, sûreté et notamment du plan d'action national sur les troubles musculo-squelettiques.

Article 4.2 - Aménagements des conditions et du temps de travail

Afin de permettre aux salariés à partir de 55 ans de pouvoir mieux concilier leur temps de travail avec leurs équilibres de vie, les parties au présent accord prévoient les dispositions suivantes.

Article 4.2.1 - Semaine à 4 jours

Tout salarié âgé de 55 ans et plus qui le souhaite peut bénéficier d'un maximum de 8 semaines de 4 jours dans l'année, en complément des dispositions déjà existantes prévues par l'accord relatif au temps de travail (soit 4 semaines de plus qu'un salarié non senior).

L'objectif de ce dispositif est de faciliter une meilleure conciliation des moments de vie des seniors, sans que la compensation par des semaines hautes n'entraîne une augmentation trop excessive du temps de travail.

Article 4.2.2 - Jours de repos consécutifs

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine. Ces jours de repos ne sont pas nécessairement accolés dans la semaine.

Pour favoriser la récupération et le repos, tout salarié considéré comme senior par le présent accord pourra bénéficier à sa demande, de 2 jours de repos accolés 10 fois dans l'année. Cette possibilité vient en complément des 12 week-ends (samedi-dimanche) non travaillés prévus par l'accord relatif au temps de travail.

Article 4.2.3 - Temps partiel avec maintien des cotisations

Les 4 dernières années avant le départ en retraite, et à partir de 58 ans, tout salarié, dont le temps de travail se décompte en heures ou en jours, peut demander un passage à temps partiel à hauteur de 50% (jusqu'à 17h30 hebdomadaires) avec maintien des cotisations vieillesse (salariales et patronales) à hauteur de la réduction effective du contrat horaire.

Ce maintien de cotisations se calculera sur la base du salaire reconstitué du dernier contrat horaire en vigueur avant réduction ouvrant droit au présent dispositif.

En cas d'un cumul d'activités, le maintien des cotisations vieillesse ne sera plus maintenu.

Cette disposition sera effective jusqu'au moment où :

- le salarié aura acquis la totalité de ses droits retraite à taux plein
- le salarié partira en retraite

La durée annuelle de travail s'apprécie dans le cadre de l'année civile.

Pour anticiper l'organisation de l'équipe, toute demande sera faite par écrit auprès du manager au moins 3 mois avant la prise d'effet souhaitée.

Un avenant au contrat de travail sera formalisé.

La prise en charge des cotisations vieillesse (salariales et patronales) ne s'applique pas :

- Aux salariés titulaires d'un contrat à temps partiel qui ne réduisent pas leur temps de travail dans le cadre du présent dispositif
- Aux salariés bénéficiant (ou à venir) d'un mi-temps thérapeutique, ou en cumul emploi retraite
- Aux salariés pouvant prétendre à un départ à taux plein

Si le salarié travaille à temps complet avant de solliciter le dispositif, la prise en charge se fera à hauteur de la réduction effective du contrat horaire et ce, jusqu'à une diminution allant jusqu'au mi-temps hebdomadaire.

Si le salarié travaille déjà à temps partiel, la prise en charge se fera à hauteur de la réduction effective du contrat horaire.

Ce maintien de cotisations se calcule sur la base du salaire reconstitué du dernier contrat horaire en vigueur avant la réduction ouvrant droit au présent dispositif.

Exemples :

- **Pour un salarié travaillant à temps complet :**

Un salarié en CDI, à temps complet, demande de réduire son temps de travail à 60% (= 21 heures).

Dans ce cas, il pourra bénéficier du maintien de ses cotisations salariales et patronales à hauteur d'un temps complet (base horaire = 35h).

- **Pour un salarié travaillant déjà à temps partiel :**

Un salarié en CDI, à temps partiel à 80% (base horaire = 28h) demande de réduire son temps à 60% (base horaire = 21 h)

Dans ce cas, il pourra bénéficier du maintien de ses cotisations vieillesse de base et complémentaires obligatoires à hauteur de sa base horaire initiale (dans cet exemple 28h).

Article 4.2.4 - Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif proposé par l'assurance retraite, et permet aux assurés d'exercer une activité à temps partiel ou à temps réduit, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de vieillesse provisoire, qui dépend de la durée travaillée.

Une fois que le salarié décide de prendre sa retraite, sa pension provisoire est recalculée, en tenant compte des droits acquis du fait de l'exercice de l'activité à temps partiel.

Dans le cadre de ce dispositif proposé par l'assurance retraite, tout salarié qui remplit les conditions pour bénéficier du dispositif légal peut en faire la demande.

Un avenant au contrat de travail sera alors formalisé pour acter le bénéfice du dispositif.

Il est rappelé que les dispositifs de retraite progressive et de réduction du temps de travail avec maintien des cotisations peuvent être cumulés si le salarié en fait la demande.

Article 4.2.5 - Passage à temps partiel avec compensation partielle de la rémunération

L'entreprise souhaite pouvoir offrir aux salariés la possibilité d'un meilleur équilibre des temps de vie tout en limitant l'impact financier pour eux.

Ainsi, les salariés qui le souhaitent pourront diminuer leur temps de travail avec une prise en charge partielle du différentiel de salaire, dans les conditions suivantes :

- Être dans les 2 dernières années avant son départ en retraite ;
- Être en CDI ;
- Avoir une ancienneté d'au moins 10 ans ;
- Diminuer de 20% maximum son temps de travail (partant d'une base temps plein).

Le montant de la compensation de salaire tiendra compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- de 10 à 19 ans d'ancienneté inclus : prise en charge par l'entreprise du différentiel à hauteur de 20%,
- de 20 à 29 ans d'ancienneté inclus : prise en charge par l'entreprise du différentiel à hauteur de 30%,
- plus de 30 ans d'ancienneté : prise en charge par l'entreprise du différentiel à hauteur de 50%.

Le salaire pour la prise en charge du différentiel de salaire sera pris en charge à hauteur du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Exemple :

Un employé en CDI, temps complet (35h) ayant 20 ans d'ancienneté et un salaire de 2017€, souhaite bénéficier du dispositif.

En passant à 80 %, sa diminution de salaire s'élève à 403.4€ (20% de 2017€).

L'entreprise prendra en charge le différentiel de salaire à hauteur de 30 % de 403.4€, soit 121.02€.

Dans ce cas, le salarié touchera un salaire brut mensuel de 1734.62€ de la part de l'entreprise.

S'il avait eu 30 ans d'ancienneté, cette compensation serait de 50 % de 403.4€ = 201.7€

S'il avait eu 10 ans d'ancienneté, cette compensation serait de 20 % de 403€ = 80.6€

La prise en charge du différentiel du salaire se fait sur la base d'une diminution du temps de travail jusqu'à 80 %. Au-delà, le différentiel de salaire ne sera pas pris en charge par l'entreprise.

Exemple : un salarié à temps plein demande à passer à 60 %. Son différentiel de salaire sera en partie pris en charge pour 20% (entre 100 et 80 %) et non pris en charge pour 20 % (entre 80 et 60 %).

Ce dispositif est applicable aux nouvelles demandes de passage à temps partiel à compter de la date d'application du présent accord.

Le maintien des cotisations vieillesse tel que prévu à l'article 4.2.3 pourra être cumulable avec le présent dispositif.

Titre 5 Préparation du départ en retraite et maintien du lien

L'entreprise souhaite accompagner ses salariés seniors pour un départ en retraite serein. C'est pourquoi un parcours de formation pour se préparer à la retraite est proposé à partir de 50 ans. Des dispositifs sont également mis en place pour maintenir le lien avec les retraités.

Article 5.1 - Parcours de formation pour préparer sa retraite

Le parcours de formation pour préparer sa retraite a pour objectif de créer les conditions d'une fin de carrière et d'un départ sereins et positifs pour chacun.

Le programme actuel disponible dans le plan d'actions seniors et reconnu pour son utilité est reconduit. Il sera systématiquement proposé aux salariés seniors et organisé au niveau du bassin ou de la zone de conquête.

L'accès à cette formation est garanti pour tous les salariés qui souhaitent les suivre.

Ce dispositif se décline en 2 axes :

- La découverte des aspects techniques de la retraite avec la formation de 2 jours : « Préparer son dossier retraite et gérer son patrimoine » conseillée à partir de 50 ans. Cette formation porte sur la connaissance des démarches à effectuer afin de préparer sereinement son dossier de retraite et pouvoir gérer au mieux ses intérêts financiers et patrimoniaux en perspective d'un futur départ en retraite,
- Ensuite, dans les 24 mois précédant le départ en retraite est proposée une réflexion sur la transition, afin de bien préparer son départ à la retraite.

Le premier module d'une journée « Se préparer à la transition » est une réflexion collective sur la transition. Le second module d'une journée « Bâtir son projet de vie » combine développement personnel et préparation de son projet de vie dans le cadre de son futur départ en retraite.

En complément, les salariés peuvent effectuer un bilan de retraite individuel avec un conseiller retraite, via notre partenaire Malakoff Humanis (conditions de départ, opportunités pour améliorer sa retraite, pour cumuler de nouveaux revenus, projection de sa future retraite...).

Des sessions d'information seront organisées auprès des membres de la file RH de proximité pour leur permettre de répondre aux questions des salariés et les orienter vers les experts du sujet.

Article 5.2 - Maintien du lien avec l'entreprise

Pour les retraités qui souhaiteraient garder le lien avec l'entreprise, une communauté des retraités Leroy Merlin sera créée.

Cette communauté permettra de communiquer auprès des retraités sur les possibilités qui leur sont proposées.

Pendant les 5 années suivant le départ à la retraite, les retraités seront invités aux Soirées Valadeo en qualité d'actionnaire du groupe Adeo et bénéficieront des mêmes avantages de la carte maison que les salariés Leroy Merlin.

D'autres opportunités sont ouvertes aux retraités Leroy Merlin qui pourront contribuer soit à maintenir le lien social, soit à apporter un complément de revenu, soit aux deux objectifs.

Un retraité Leroy Merlin pourra ainsi, sur la base du volontariat (sous forme de bénévolat), être deuxième relais de la Fondation Leroy Merlin. Il fera partie de l'équipe d'accompagnement d'une famille pour un projet d'aménagement du domicile soutenu par la Fondation, en appui et en complémentarité du relais principal du magasin, de l'entrepôt ou du siège. Il pourra partager son expérience et son expertise technique pour imaginer la solution d'aménagement et aider la famille à réunir les éléments nécessaires à la constitution du dossier (devis, plan de financement...).

Un retraité Leroy Merlin pourra également participer à des chantiers solidaires organisés par les équipes de l'entreprise.

Plusieurs possibilités s'offrent aux retraités de l'entreprise qui souhaiteraient continuer une activité professionnelle pour percevoir un complément de revenu.

Les magasins de l'entreprise organisent des cours de bricolage en faisant appel à des prestataires externes. Les retraités Leroy Merlin pourront ainsi dispenser des cours de bricolage et s'appuyer sur leurs compétences acquises en tant qu'anciens salariés de l'entreprise.

Les retraités pourront soit le faire en tant qu'artisan ou formateur indépendant en signant un contrat au niveau local, soit via l'un des partenaires nationaux de Leroy Merlin, dans le cadre de la procédure habituelle de contractualisation.

Le référent seniors communiquera les informations nécessaires aux retraités intéressés.

Les magasins Leroy Merlin font par ailleurs appel à des artisans partenaires pour différents corps de métiers et prestations. Les retraités de l'entreprise pourront également devenir artisans partenaires en se rapprochant des équipes du service pose du magasin avec lequel ils souhaitent travailler, dans le cadre d'un contrat de sous-traitance habituel.

Le référent seniors communiquera les informations nécessaires aux retraités intéressés.

Les retraités pourront exercer une activité professionnelle dans l'entreprise grâce au dispositif du cumul emploi-retraite, tel qu'il est prévu dans la loi.

Titre 6 Accès à l'emploi

Le recrutement de personnes seniors répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère des compétences, tout en créant des équipes aux profils variés et complémentaires, conformément à l'ambition de diversité et de non-discrimination de l'entreprise.

L'entreprise souhaite que ses équipes soient à l'image de la diversité de ses clients pour mieux comprendre leurs besoins et y répondre. La diversité, notamment générationnelle, est une source de richesse et d'innovation pour la complémentarité des regards apportés par des salariés aux parcours professionnels et personnels divers.

Article 6.1 - Formation des recruteurs

Afin de lever les freins éventuels au recrutement de personnes seniors, les équipes de recrutement sont formées au recrutement inclusif et à la prise de conscience des biais cognitifs et des stéréotypes, notamment ceux concernant l'âge.

L'ensemble des managers et des membres de la file RH, qui interviennent dans les processus de recrutement, sont par ailleurs sensibilisés au recrutement inclusif.

Article 6.2 - Communication sur les dispositifs d'emploi seniors

Afin de faciliter le recrutement des seniors, des informations seront communiquées à la file RH sur les dispositifs légaux d'aide à l'embauche existants (contrat de professionnalisation, CDD seniors, CDI inclusion) et à venir.

Article 6.3 - Visibilité accrue de nos engagements et partenariats

Dans l'objectif de renforcer le recrutement des plus de 50 ans, l'entreprise renforcera la visibilité de ses engagements pour l'emploi des personnes seniors.

Cela repose sur une communication externe accrue sur le sujet via :

- le site de recrutement LMF
- le site institutionnel Leroy Merlin
- les réseaux sociaux.

Les équipes recrutement pourront par ailleurs nouer, si besoin, des partenariats avec des acteurs spécialisés ou France Travail pour aider au sourcing de candidats seniors.

Afin de suivre l'évolution du recrutement des seniors dans l'entreprise, les parties au présent accord se fixent un objectif de 5% de part de recrutement des personnes de plus de 50 ans.

Titre 7 Plan de communication et de suivi de l'accord

Article 7.1 - Communication

Les mesures du présent accord seront communiquées aux managers, à la file RH et aux salariés.

Une communication est prévue au démarrage de l'accord.

Il s'agira notamment de mettre à jour les supports de communication déjà existants : le Guide Seniors ; les pages de l'intranet à destination de l'ensemble des salariés (site LM&Moi) ; les pages de l'intranet à destination des managers et de la file RH (G-site RH & Managers).

Puis de façon régulière, des communications seront faites pour rappeler les dispositifs existants et également pour mettre en valeur les parcours de salariés seniors dans l'entreprise et de nouvelles recrues.

La file RH sera par ailleurs informée des mesures prévues dans le présent accord pour animer le sujet en proximité, au niveau local.

Article 7.2 - Commission de suivi et présentation CSE

Une commission nationale de suivi de l'accord se réunit une fois par an pour examiner le déploiement de l'accord, les actions menées et les indicateurs quantitatifs.

Elle est composée de membres de la direction et de deux représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Par ailleurs, une présentation sera faite une fois dans l'année en CSE d'établissement.

Article 7.3 - Indicateurs de suivi de l'accord

Dans le cadre du suivi du présent accord, il est créé un index seniors qui regroupe les indicateurs suivants :

Article 7.3.1 - Index seniors

- Taux de salariés seniors
- Turn over des salariés seniors (hors retraite)
- Taux d'accès à la formation des salariés seniors
- Taux de recrutement des >50 ans

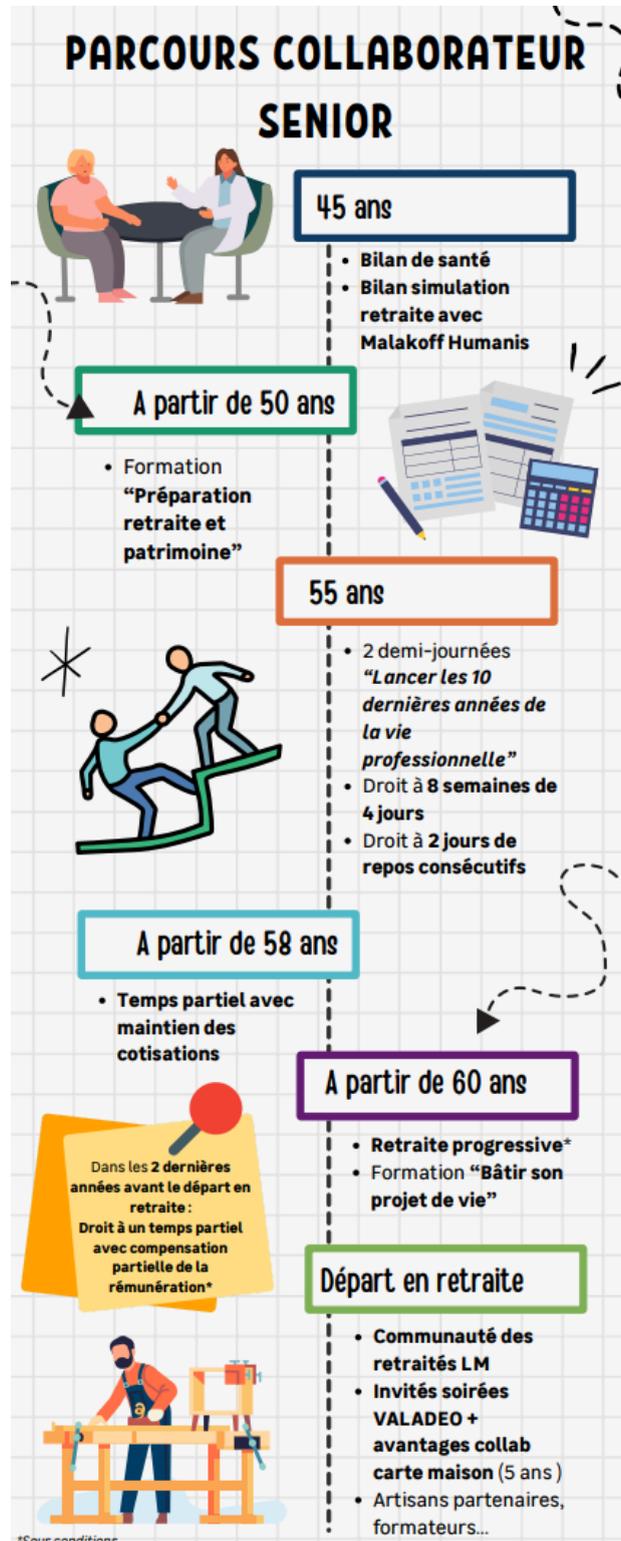
Article 7.3.2 - Indicateurs complémentaires

Des indicateurs complémentaires seront également suivis, afin de s'assurer du bon déploiement des mesures prévues :

- Taux de suivi du "Parcours 55 ans"
- Taux de suivi des formations de préparation à la retraite
- Nombre de salariés pour le dispositif de maintien des cotisations
- Nombre de salariés en retraite progressive (à la suite d'un développement spécifique de nos outils de suivi des données RH)

Annexes

Frise chronologique parcours collaborateur senior



Titre 8 : DATE ET APPLICATION DE L'ACCORD, DURÉE ET SUIVI

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01/06/2024.

Au 31/12/2026, le présent accord prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet, à défaut de renouvellement formalisé par avenant conclu avant son échéance.

Les parties conviennent de se réunir au moins 3 mois avant sa date d'expiration afin d'examiner les conditions de son possible renouvellement et pour envisager la nécessité d'en adapter le contenu.

Pendant sa durée d'application, il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales prévues aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

La demande de révision pourra intervenir à tout moment, sur demande écrite et détaillée de l'une des parties signataires.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires devra être signifiée aux autres parties signataires et être accompagnée d'un projet portant sur les points qu'elle souhaite voir réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de 2 mois suivant la demande de révision.

Toute modification ou révision du présent accord devra faire l'objet d'un accord entre les parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 8.1 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à l'issue de chaque période d'un an par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

Article 8.2 - Dépôt et publicité

Une version intégrale et une version anonymisée du présent accord seront déposées, dès sa conclusion, à l'initiative de la Société sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Un exemplaire original dûment signé sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société.

Fait à Lezennes

Le 14/05/2024

Pour l'UES LEROY MERLIN,

Monsieur Fabrice KELLER,
Directeur des Ressources Humaines,
dûment mandatés à cet effet

DocuSigned by:
Fabrice Keller
F47C228AEC9B474...

Monsieur Tawfik KILANI,
Directeur du Développement
et du Dialogue social,
dûment mandatés à cet effet

DocuSigned by:
Tawfik KILANI
77187A12425040E...

L'Organisation Syndicale CFTD,
représentée par Mme Lydie LANVIN,
en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

DocuSigned by:
Lydie LANVIN
972E19E459F4475...

L'Organisation Syndicale CFTC,
représentée par M. Stéphane MARSAIS
en sa qualité de Délégué Syndical Central

DocuSigned by:
Stéphane Marrais
61044613ADBD4FE...

L'Organisation Syndicale CFE-CGC,
représentée par M. Olivier WAREMBOURG,
en sa qualité de Délégué Syndical Central

DocuSigned by:
Olivier WAREMBOURG
94D2A79536134BF...

L'Organisation Syndicale CGT,
représentée par Mme Imane HADDACH,
en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

DocuSigned by:
Imane Haddach
3212853E302942D...

L'Organisation Syndicale FO,
représentée par M. Bernard VIGOUROUS,
en sa qualité de Délégué Syndical Central