

# **ACCORD PORTANT SUR LA GESTION DES CONGES PAYES ET LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS 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,**

**La Société ADEO SERVICES, Société par Actions Simplifiée au capital de 31.674.335,00 Euros, dont le siège social est à Ronchin (59790) - rue Sadi Carnot, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 421 206 079,**

**La Société GROUPE ADEO, Société Anonyme au capital de 23.461.070,40 Euros, dont le siège social est à Ronchin (59790) - rue Sadi Carnot, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 358 200 913,**

**représentées par Monsieur Benjamin BRASSEUR, et Madame Vanessa POPOVITCH, dûment mandatés à cet effet,**

**D'UNE PART,**

**ET**

**Les Organisations Syndicales représentatives dans l'UES LEROY MERLIN  
ci-après désignées :**

**L'Organisation Syndicale CFDT, représentée par M. Bilel HERZI, en sa qualité de Délégué Syndical Central,**

**L'Organisation Syndicale CFTC, représentée par M. Jean-Marc CICUTO, en sa qualité de Délégué Syndical Central,**

*W au*  
*HB*  
1  
*h*  
*BB*

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

**L'Organisation syndicale CGT, représentée par M. Romain COUSSIN, en sa qualité de Délégué Syndical Central,**

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

**D'AUTRE PART,**

BB<sup>2</sup> HP  
au  
HB  
m

## **PREAMBULE**

Les entreprises de l'UES LEROY MERLIN ont posé comme ambition de devenir Leader sur le marché de l'Amélioration de l'Habitat en France.

Pour y parvenir, la confiance et l'engagement des 25 000 collaborateurs sont des fondamentaux communs. Il nous faut avoir les bonnes personnes aux bons endroits, et soutenir l'engagement, l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs.

C'est dans cet esprit qu'en 2016, Direction et organisations syndicales ont décidé de réactualiser l'accord du 23 juin 1999 qui avait permis de mettre en place la réduction du temps de travail pour chacun et la modulation du temps de travail sur l'année.

Direction et organisations syndicales (CFTC, CFDT et CFE-CGC) ont conclu un accord de révision le 20 juin 2017, avec une volonté de pérenniser les grands principes directeurs de l'aménagement du temps de travail en vigueur :

- Permettre l'accueil des clients au bon moment, tout en prenant en compte les équilibres de vie des collaborateurs et leur santé, dans un esprit gagnant/gagnant ;
- Rendre les collaborateurs co-acteurs de la gestion de leur temps de travail ;
- Généraliser certaines bonnes pratiques ou usages respectueux des valeurs de l'entreprise
- Préciser le cadre du temps de travail des collaborateurs en forfait jours ;
- Accompagner les managers et les collaborateurs dans l'usage des outils numériques nomades.

Direction et Organisations syndicales s'étaient accordées sur leur volonté commune à l'issue de la conclusion de cet accord de discuter du cadre et des modalités de mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET).

C'est en ce sens que les modalités relatives au CET s'inscrivent dans la continuité de l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES du 20 juin 2017 et sont indissociables les unes des autres.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place d'un cadre conventionnel prévoyant une gestion des congés payés plus équitable et récompensant mieux la fidélité et l'attachement des collaborateurs, associé à une gestion plus souple des temps d'activité et repos par la mise en place d'un compte épargne temps.

Le texte ci-dessous se substitue intégralement aux dispositions en vigueur portant sur le même objet.

\*\*\*

BB<sup>3</sup> aw  
HB  
+

## **Chapitre I- Champ d'application**

Le présent accord s'applique sur le territoire français à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale Leroy Merlin.

## **Chapitre II- Congés payés**

### **Article 1. Calcul des droits**

L'année de référence pour le calcul des droits à congés payés s'entend du 1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours.

Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'absence du salarié, sauf lorsqu'elle est considérée comme temps de travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits aux congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

### **Article 2. Congés supplémentaires d'ancienneté**

Les parties ont convenu d'améliorer la reconnaissance portée à l'engagement et la fidélité des collaborateurs en améliorant les conditions de déclenchement de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté.

Des congés supplémentaires pour ancienneté sont accordés, en lieu et place de ceux appliqués actuellement :

- ▶ A partir de 5 ans d'ancienneté : le collaborateur bénéficie d'1 jour d'ancienneté;
- ▶ A partir de 10 ans d'ancienneté: le collaborateur bénéficie de 2 jours d'ancienneté au total;
- ▶ A partir de 20 ans d'ancienneté : le collaborateur bénéficie de 3 jours d'ancienneté au total;
- ▶ A partir de 30 ans d'ancienneté : le collaborateur bénéficie de 4 jours d'ancienneté au total.

### **Article 3.Prise des congés**

#### **3.1. Période de prise des congés**

ou  
4  
HB  
me

**La période de prise des congés s'entend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours.**

**Pendant la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre, sous réserve des droits acquis aux congés, une période minimale de douze jours ouvrables continus devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.**

**Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.**

**Le report de la prise des congés payés (en dehors des cas prévus légalement) n'est plus autorisé et prendra fin selon le calendrier prévu à l'article IV.2.**

### **3.2. Fractionnement du congé principal**

**En contrepartie de la mise en place du Compte Épargne temps et de la révision des congés conventionnels d'ancienneté prévus au chapitre II.2. du présent accord, il a été convenu qu'aucun congé supplémentaire pour fractionnement du congé ne serait attribué.**

**Les parties signataires au présent accord ont ainsi expressément convenu par les présentes de mettre fin aux congés supplémentaires de fractionnement, prévus à l'article L3141-23 du code du travail et par dérogation des dispositions de la convention collective applicable.**

### **3.3. Utilisation des droits à congés payés**

**Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 Mai de l'année suivante.**

**L'ordre des départs est fixé par l'Employeur, après avis du Comité social et Économique, et affiché au plus tard le 31 mars de chaque année.**

**Les parties signataires affirment sur ce point leur volonté de maintenir et renforcer l'esprit qui anime la gestion des congés payés depuis plusieurs années au sein des entreprises de l'UES, au-delà de l'application des textes légaux et conventionnels en la matière.**

**Ainsi, elles souhaitent rappeler leur attachement au respect des aspirations individuelles et familiales de chacun à pouvoir se reposer en famille aux plus beaux jours de l'année tout en rappelant la nécessaire responsabilisation des collaborateurs dans le cadre de la prise de congés payés au regard des impératifs économiques de l'entreprise (saisonnalité de l'activité notamment).**

du  
VP HB  
5  
BB  
for

Aussi, le positionnement des congés payés se fait prioritairement en concertation au sein des équipes et dans le respect du plan de charge du rayon établi.

**Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de parvenir à un accord au sein de l'équipe, que le Manager sera amené à arbitrer les demandes au regard des critères d'ordre de priorité fixés après avis du CSE, en tenant compte notamment des critères légaux et conventionnels applicables :**

- Il sera tenu compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint et de l'ancienneté du service.
- Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les salariés à temps partiel comme ceux à temps plein ayant des enfants scolarisés de 6 à 16 ans, bénéficieront, sous réserve de disposer de droits suffisants, au minimum de 3 semaines de congés en période de vacances scolaires, dont 2 en période de vacances scolaires d'été.

**L'ordre des départs du congé principal est affiché avant le 31 Mars au plus tard.**

Il sera rappelé qu'en application des dispositions relatives à l'accord relatif à au temps de travail au sein de l'UES LEROY MERLIN en date du 20 juin 2017, les dates de congés planifiés et validés ne peuvent plus être modifiées dans le délai de deux mois précédant la date prévue des départs, sauf demande du collaborateur acceptée par son manager, ou situations exceptionnelles telles que prévues par la Loi.

#### **Article 4. Congés supplémentaires en raison de la situation familiale (congé 'jeunes parents')**

En application de l'article L.3141-8 du code du travail, les collaborateurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour, si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En cas de droits incomplets, les collaborateurs de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, dans la limite de la durée maximale du congé annuel.

Les collaborateurs ayant un enfant à charge en situation de handicap et vivant au foyer bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Handwritten signatures and initials: BP, HP, HB, and a blue signature.

## **Article 5. Indemnisation des congés payés**

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- ▶ soit le dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- ▶ soit la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

La situation retenue étant celle la plus favorable pour le salarié.

\*

## **Chapitre III- Compte Épargne Temps (CET)**

La mise en place du CET au sein de l'UES a vocation à permettre aux collaborateurs de capitaliser des temps de repos et des éléments de salaire en vue notamment de financer, en tout ou partie, des congés non rémunérés ou des périodes de travail à temps partiel, pour accompagner les différents moments de sa vie (*présence parentale, soutien familial, développement personnel etc...*) ou pour accompagner la gestion des fins de carrière.

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au principe de prise des congés payés par les collaborateurs. Ils ont souhaité introduire une souplesse dans la gestion du travail en autorisant en dehors des cas légaux le report de jours de congés payés à travers la mise en place d'un CET dans les conditions prévues au présent accord. Le compte épargne-temps est alimenté, utilisé et clos dans les conditions suivantes.

### **Article 1 – Bénéficiaires du CET**

L'ouverture d'un compte épargne temps individuel est susceptible d'être ouvert à chaque salarié de l'Unité Economique et Sociale Leroy Merlin dès lors qu'il est titulaire d'un contrat de travail (*CDI comme CDD*).

### **Article 2 – Cadre Juridique**

Le compte épargne temps est mis en place dans le cadre des articles L.3151-1 et suivants du Code du travail.

### **Article 3 - Ouverture et tenue de compte**

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative du salarié.

Aucune ouverture de compte ne sera effectuée sans alimentation concomitante.

BB, VP, HB  
me

Les salariés bénéficiaires du présent accord et intéressés en feront la demande dans les conditions définies par l'entreprise, en précisant notamment les modes d'alimentation du compte conformément à l'article 4 du chapitre III du présent accord.

En revanche, après l'ouverture et l'alimentation initiale de son CET, le salarié aura la liberté d'alimenter ou non son CET dans les conditions prévues dans le présent accord et précisées ci-après.

#### **Article 4 - Alimentation du compte**

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le CET par des jours de repos et/ou des éléments de rémunération dont la liste est fixée limitativement ci-après.

La demande d'affectation d'éléments au CET par le salarié s'effectue chaque année pendant la période définie par l'entreprise et qui sera communiquée aux salariés.

##### **4.1 Alimentation du compte en temps**

Tout salarié peut affecter chaque année sur son compte des éléments en temps dans les conditions et limites définies ci-dessous :

- **Tout ou partie de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés,**
- **2 jours de congés conventionnels au titre de l'ancienneté.**
- **2 jours non travaillés (JNT) accordés aux salariés dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, dans le respect du nombre maximal de jours travaillés fixé par l'accord relatif au temps de travail du 20 juin 2017. Les jours non travaillés objet d'une renonciation et d'un rachat par avenant à la convention de forfait en jours ne peuvent pas être affectés dans le CET.**
- **Pour les collaborateurs dont le temps de travail est annualisé en application des chapitres III et suivants de l'accord relatif au temps du travail du 20 juin 2017, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle contractuelle du travail, dans la limite de 35 heures par an.**

Pour mémoire, ces heures sont majorées au taux légal applicable à cette date si elles correspondent à du temps de travail effectif.

- ***Pour les temps complets annualisés, ces heures sont des heures supplémentaires ou excédentaires. En cas de majorations dues sur les heures excédentaires, celles-ci seront payées aux échéances habituelles de paie, que le salarié souhaite ou non placer des heures excédentaires dans son CET.***
- ***Pour les temps partiels annualisés, ces heures sont des heures complémentaires.***

8  
BD  
HB  
jme

Les éléments en temps placés dans le CET seront plafonnés dans les conditions fixés à l'article 4.3 du présent Chapitre "*Plafonnement des possibilités d'affectation au CET*", et convertis dans les conditions fixées à l'article 5 du présent chapitre '*Mode de Gestion du CET*'.

#### **4.2 Alimentation du compte par des éléments de salaire**

Tout salarié pourra également alimenter son compte épargne-temps par tout ou partie de la prime de fin d'année due en application de l'accord relatif à la mise en place de la rémunération sur 13 mois au sein de l'UES LEROY MERLIN.

Les éléments de salaire placés dans le CET seront plafonnés dans les conditions fixés à l'article 4.3 du présent Chapitre "*Plafonnement des possibilités d'affectation au CET*", et convertis en temps lors de leur affectation dans les conditions fixées à l'article 5 du présent chapitre '*Mode de Gestion du CET*'.

#### **4.3 Procédure**

Le salarié transmettra sa demande de transfert en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'Entreprise (*imprimés, formulaires dématérialisée etc...*) et en mentionnant précisément parmi les droits visés aux articles 4.1 et 4.2. du présent chapitre, celui qu'il entend affecter à son compte épargne-temps et à quelle période celui-ci se rapporte, selon la périodicité des campagnes d'alimentation mises en place par l'Entreprise.

#### **4.4 Plafonnement des possibilités d'affectation au CET**

Les possibilités d'affectation dans le CET, toutes sources d'alimentations confondues, interviennent dans les limites suivantes :

- **Plafond annuel :**
  - o La totalité des jours capitalisés tous types d'alimentation confondus sur une année civile ne peut dépasser **6 jours ouvrables**.
  - o La période annuelle s'étend du 1er janvier au 31 décembre.
- **Plafond global :**
  - o Le total des jours capitalisés tous types d'alimentation confondus cumulés dans le CET ne peut dépasser **18 jours ouvrables**.
  - o **Par dérogation à l'alinéa précédent, pour les salariés de 50 ans et plus, le plafond global des jours capitalisés tous types d'alimentation confondus cumulés dans le CET est porté à un maximum de 48 jours ouvrables.**

Dès lors que l'une de ces limites est atteinte, le salarié ne peut plus alimenter son compte épargne-temps en jours ou éléments monétaires tant qu'il n'a pas utilisé tout ou partie de ses droits épargnés afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond.

9/10/11  
HB  
fm

#### **4.4. Plafond & Assurance**

Les droits capitalisés dans le compte épargne-temps sont garantis par le mécanisme de garantie des créances salariales de l'A.G.S.

Toutefois, pour limiter les risques liés à une épargne excessive, un salarié ne peut pas épargner de droits dans un CET au-delà de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions d'assurance chômage (*soit 24 fois le montant mensuel du plafond de la sécurité sociale*). Les droits acquis excédant 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions d'assurance chômage (*soit 24 fois le montant mensuel du plafond de la sécurité sociale*) sont liquidés et versés au salarié sous la forme d'une indemnité dans les conditions fixées à l'article 5 "Mode de gestion du CET".

#### **Article 5 – Mode de gestion du CET**

##### **5.1 Unité de compte**

Les droits inscrits sur le compte sont exprimés exclusivement en **Jours ouvrables**.

Afin d'opérer une gestion équitable et unifiée des éléments épargnés qui peuvent être de nature distincte, la **conversion des éléments en temps et/ou salariaux placés dans le CET en jours ouvrables** interviendra au jour de leur affectation.

##### **5.2 Valorisation du compte**

Les jours inscrits au compte sont valorisés à la date de leur utilisation par le salarié ou de la cessation du compte épargne temps, selon la rémunération contractuelle de base qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

#### **Article 6 - Utilisation du compte en temps**

##### **6.1 Utilisation en temps (*en dehors de la gestion des fins de carrière*)**

Les congés sont pris à l'initiative du collaborateur, par journée ou demi-journée entière, dans la limite des droits inscrits dans le CET et dans les conditions rappelées dans le présent accord.

En dehors des congés intervenant en fin de carrière, les droits épargnés en temps peuvent être utilisés en vue de financer des autorisations d'absences en tout ou partie non rémunérées pour accompagner les différents moments de la vie du collaborateur (*présence parentale, soutien familial, et aidants notamment*), des projets professionnels et personnels, en référence aux congés listés ci-dessous :

10  
BB pour HB  
pm

- **des congés légaux ou conventionnels :**

congé sabbatique,  
congé pour création ou reprise d'entreprise,  
congé parental d'éducation (temps plein),  
congé de présence parentale,  
congé de proche aidant,  
congé de solidarité internationale,  
congé de solidarité familiale,  
congé pour enfant malade.

L'autorisation d'absence au titre du CET intervient dans les mêmes conditions et pour la durée prévue par la loi ou la convention qui institue le congé à l'origine de la demande d'utilisation des droits.

- **dans le cadre d'un congé pour convenances personnelles**

Le congé pour convenances personnelles est une autorisation d'absence pour raisons personnelles, qui suppose l'accord préalable du manager, notamment sur la durée et la date du congé.

L'utilisation du CET à ce titre ne peut intervenir que si les droits à congés payés acquis sont déjà épuisés à la date de départ en congé pour convenances personnelles, avec la possibilité d'accoler la prise de congés payés acquis en amont de l'absence CET.

La demande du collaborateur devra intervenir dans un délai de prévenance de 6 semaines minimum pour une durée d'absence (période d'absence CET comprise) inférieure ou égale à 1 mois).

Dès lors que l'absence résultant de la prise du congé pour convenances personnelles (période d'absence CET comprise) dépasse 1 mois sans dépasser 6 mois au total, la demande d'utilisation des droits devra être présentée dans un délai de 3 mois minimum précédant la période d'absence afin de permettre au manager d'organiser le travail au sein de l'équipe/rayon/secteur.

Une bonne pratique consiste néanmoins à anticiper au plus tôt la demande auprès du manager pour favoriser l'organisation du service/rayon/secteur, les délais de prévenance ci-dessus posant le cadre de prévenance minimum à respecter.

Si l'absence CET fait directement suite à une période de prise de congés payés, le collaborateur peut demander l'annulation de l'absence CET en cas de modification des dates de congés payés à l'initiative du manager.

L'annulation ou le retour anticipé d'un congé pour convenances personnelles suppose l'accord préalable du manager, et le respect d'un délai de prévenance d'un mois minimum pour les mêmes raisons.

BB 11  
IP  
HB  
me

## **6.2. Utilisation en temps des droits CET dans le cadre de la gestion des fins de carrière**

La mise en place du CET est une opportunité pour l'Entreprise d'améliorer l'accompagnement des collaborateurs dans la préparation de leur retraite.

Consciente de la nécessité d'anticiper l'étape de la retraite plusieurs années à l'avance, les parties signataires ont souhaité ouvrir au collaborateur la possibilité d'utiliser les droits épargnés dans le CET pour gérer sa fin de carrière.

L'utilisation des droits épargnés permet ainsi une indemnisation soit d'une période de suspension de son contrat précédant son départ effectif en retraite soit d'un complément de rémunération dans le cadre d'un passage à temps partiel précédant son départ effectif en retraite.

Cette faculté s'ajoute aux dispositions légales et internes déjà existantes (retraite progressive, dispositif interne d'aménagement de fin de carrière, formations etc...), ainsi qu'au relèvement du plafond global du CET à partir de 50 ans prévu à l'article 4.4. du présent accord.

L'objectif est de faciliter la période de transition entre la vie professionnelle et la retraite tout en continuant à bénéficier des autres dispositifs de gestion des fins de carrière en vigueur.

Une attente particulière sera d'ailleurs portée dans le cadre du déploiement de cet accord à la communication et l'information des collaborateurs, notamment sur l'articulation des dispositifs de fin de carrière.

## **6.3. Utilisation des droits en temps dans le cadre du don de congés payés**

La solidarité fait partie des fondamentaux que l'entreprise souhaite encourager.

La démarche de don de congés payés vit de longue date au sein des entreprises de l'UES.

A la date des présentes, cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'Accord en faveur de la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Leroy Merlin France, conclu le 24 octobre 2019 pour une durée de 3 ans.

Ce dispositif permet à un collaborateur de faire don de jours de congés payés au profit d'un autre collaborateur dont l'enfant ou le conjoint est gravement malade.

Ce dispositif a été étendu aux proches aidants d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

En application de l'accord précité, seuls les droits à congés payés issues de la 5ème semaine ainsi que les congés d'ancienneté peuvent faire l'objet d'un don afin de

BB 12 WP  
aw  
HLS  
m

veiller à la santé et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés.

Les parties conviennent que les droits capitalisés dans le CET issues de la 5ème semaine de congés payés et de congés d'ancienneté pourront également être prélevés des jours de congés objet du don.

#### **6.4. Utilisation pour participer au financement de sa retraite pour les salariés de 50 ans ou plus (Alimentation ouverte sous réserve de la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif au sein de l'UES)**

Le salarié de 45 ans ou plus peut utiliser une partie des droits affectés sur le CET pour alimenter un PER d'entreprise collectif (s'il en existe un) dans la limite de 2 jours par année civile.

*Il est rappelé que :*

- *Le transfert de droits épargnés dans le CET vers un PER bénéficie en l'état du droit d'une exonération fiscale et sociale.*
- *les sommes issues du CET et versées sur un PER sont limitées mais ne sont pas prises en compte pour apprécier la limite de 25 % de la rémunération annuelle applicable aux versements d'un salarié sur des plans d'épargne, tous dispositifs confondus (Plan Epargne Entreprise, PERCO).*

#### **6.5 Rémunération du congé**

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature de salaire.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après la consommation intégrale des droits.

#### **6.6 Statut du salarié en congé CET**

Pendant toute la durée du congé indemnisé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires. Les garanties de prévoyance continuent de s'appliquer.

La durée du congé indemnisé pris dans le cadre du CET ne constitue pas une période de travail effectif sauf dispositions légales particulières liées au congé considéré.

Il est néanmoins convenu entre les parties qu'il est assimilé à du temps de travail effectif en matière d'acquisition de droits à congé payés, et n'affecte ni les droits au titre de la participation, de l'intéressement, ni les primes dues en application de l'accord relatif à la mise en place de la rémunération sur 13 mois au sein de l'UES LEROY MERLIN.

BB 13 du HB  
m

La durée du congé indemnisé pris dans le cadre du compte épargne temps est comptabilisée pour l'attribution des avantages liés à l'ancienneté.

### **6.7 Retour de congé**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou, de façon plus générale, un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend par principe son précédent emploi. A défaut, et donc par exception, si le poste devait avoir été pourvu ou supprimé, notamment eu égard à la durée de l'absence, le collaborateur bénéficie d'une garantie d'emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

### **Article 7 - Débloques anticipés des droits CET (hors situation de départ du collaborateur)**

Hors le cas de la cessation du contrat visée à l'article 8 des présentes et qui donnera lieu automatiquement à la clôture du CET, le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice dans les cas suivants :

- Décès de son époux(se) ou partenaire de Pacs
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant;
- Violence conjugale;
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants);
- Surendettement.

Ces situations sont appréciées dans les mêmes conditions que pour le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de la participation.

**Il sera toutefois rappelé que l'utilisation des droits versés sur le CET sous forme monétaire au titre de la cinquième semaine de congés payés n'est pas autorisée. Ces droits ne pourront qu'être pris sous la forme d'un congé, dans les conditions fixées au présent accord.**

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même salarié n'est pas possible avant un délai de 2 ans suivant la clôture du CET.

### **Article 8 – Cessation du contrat de travail**

Le compte épargne-temps est clôturé en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif.

all  
HB  
14  
BB  
m

Si des droits n'ont pas été utilisés au moment de la clôture du compte épargne-temps, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la valorisation monétaire de l'ensemble de ses droits figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés sur le compte épargne-temps sont versés aux ayants droits du salarié décédé.

### **Article 9 – Cessation de l'accord**

Considérant que les modalités de mise en place du CET sont étroitement liées aux modalités d'aménagement du temps de travail actuellement en vigueur dans l'entreprise, les parties signataires conviennent que la cessation de l'accord relatif au temps de travail en date du 20 juin 2017 entraînera automatiquement la cessation de du present accord, en l'absence d'accord de substitution.

En conséquence, le CET ne sera plus alimenté en cas de cessation de l'accord collectif l'instituant ou de cessation de l'accord relatif au temps de travail en date du 20 juin 2017, quel qu'en soit le motif.

A défaut d'accord de substitution prévoyant le délai dans lequel le salarié devra prendre ses droits à congés, les dates seront fixées en accord avec son manager pour utiliser l'intégralité des droits capitalisés dans un délai de 24 mois.

A défaut d'accord, les dates du ou des congés seront fixées par l'entreprise.

### **Article 10 - Information du salarié**

Le salarié pourra accéder à l'état de son compte épargne temps aux moyens des outils internes mis à disposition par l'entreprise et selon les modalités définies par l'entreprise.

## **Chapitre IV – clauses diverses**

### **Article 1. Egalité Femme / Homme**

Les signataires soulignent que cet accord garantit une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident d'être garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès aux présentes dispositions, quels que soient leur statut professionnel ou leur sexe.

**Article 2. Durée et Date d'entrée en vigueur (sous réserve de signature de l'accord avant la fin du premier trimestre 2021)**

**Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.**

**Il est convenu d'un échelonnement de l'entrée en application de ses dispositions afin de tenir compte :**

- des délais nécessaires à la communication auprès des équipes, des managers et des représentants du personnel et à la conduite du changement parfois nécessaire (information et formation);
- des contraintes techniques liées aux évolutions nécessaires de nos outils SIRH.

⇒ **Concernant l'application du chapitre II – Congés Payés**

La suppression du fractionnement interviendra pour la première fois au titre des congés payés nés au 1<sup>er</sup> juin 2022.

La révision des congés d'ancienneté prévues à l'article 2 du Chapitre II du présent accord s'appliquera pour la première fois au 1er juin 2022.

Les congés payés nés à compter du 1er juin 2022 ne seront plus reportables en dehors de la faculté offerte par le CET et les cas légaux de report. Ils seront pris ou perdus au 31 mai de l'année suivante.

Le solde des Congés Payés nés antérieurement au 1er juin 2022 devra être utilisé et épuisé au plus tard le 31 mai 2024. Ces jours seront pris, ou placés dans le CET selon les dispositions prévues dans le présent accord, à défaut ils seront perdus. Les congés sont pris en application des principes fixés par le présent accord en matière de congés payés.

⇒ **Concernant l'application du chapitre III - CET**

Les parties ont convenu d'une entrée en vigueur échelonnée des modalités d'alimentation et d'utilisation dans les conditions suivantes :

- Tout collaborateur pourra solliciter l'ouverture d'un compte en vue d'alimenter pour la première fois son compte dans le courant du dernier trimestre 2021 dans les conditions définies par l'Entreprise lors de l'ouverture du CET.
- Les droits capitalisés dans le CET pourront être utilisés pour la première fois à compter du 1er janvier 2022.

Ce délai permettra d'apporter aux collaborateurs la communication et la pédagogie nécessaires pour une bonne compréhension du dispositif créé.

### **Article 3. Suivi des dispositions**

Les parties signataires de l'accord conviennent de mettre en place une commission de suivi paritaire de l'application du présent accord.

Cette commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Elle se réunira une fois par an pour les 2 premières années d'application de l'accord (2021 et 2022) puis une fois tous les 2 ans.

Un point spécifique sera fait par anticipation au deuxième semestre 2021, en vue de la mise en place du CET.

L'objectif est de réunir les meilleures conditions de déploiement au bénéfice des collaborateurs en partageant sur les modalités concrètes d'application des mesures prévues avant leur déploiement.

### **Article 4. Modification de l'accord**

Toute modification du présent accord d'entreprise devra faire l'objet d'un accord dans les conditions fixées par le Code du travail et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties et comporter l'indication des dispositions dont il est demandé la révision.

Les parties devront s'efforcer d'entamer les négociations dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception de demande de révision.

### **Article 5. Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également être faite, dans le délai de huit jours, aux parties signataires.

17  
BB  
CW  
JP  
MB

## **Article 6. Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 6 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 dans les conditions prévues par les textes en vigueur pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

## **IV.7. Conditions de validité – Dépôt et publicité**

Il est rappelé que les conditions de validité du présent accord sont fixées par l'article L2232-12 du Code du travail.

L'accord sera notifié par le représentant de l'UES LEROY MERLIN après sa signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt en ligne, par le représentant de l'UES LEROY MERLIN, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties.

Un exemplaire du présent accord sera remis par la Direction aux représentants du personnel concernés dans le respect des dispositions de l'article R. 2262-2 du code du travail.

En outre, l'ensemble des salariés sera informé de cet accord, conformément aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et R. 2262-3 du code du travail.

Fait à LEZENNES, le 04 mars 2021

Pour L'UES LEROY MERLIN

Pour les organisations syndicales  
représentatives,

**Benjamin BRASSEUR**  
Directeur des Ressources Humaines  
Leroy Merlin France



**Bilel HERZI**  
CFDT .



**Vanessa POPOVICTH**  
Directrice Développement Social  
Leroy Merlin France



**Olivier WAREMBOURG**  
CFE-CGC



**Jean-Marc CÍCUTO**  
CFTC



**Romain COUSSIN**  
CGT

**Bernard VIGOUROUS**  
CGT-FO