

## **ACCORD D'ENTREPRISE**

### **HOMOGENEISATION DES REGLES SOCIALES AU SEIN DE L'UES BUT**

#### **ENTRE LES SOUSSIGNES**

Les sociétés BUT détenues à plus de 50% par BUT SAS et intégrées dans l'UES  
Représentées par Monsieur Frank WENDLING  
En sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines et de Relations Sociales

D'une première part

ET

Monsieur Dominique JOUASSIN  
Pour le syndicat CFDT

Madame Sabah BACHIR  
Pour le syndicat CFE/CGC

Monsieur Lakdar BELHADRI  
Pour le syndicat CFTC

Monsieur Bertrand BARAY  
Pour le syndicat CGT

Monsieur Pascal BACON  
Pour le syndicat FO

D'autre part.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT AU TITRE D'UN ACCORD**

FW, 27 130

PR

## Préambule

Le présent accord doit conduire à la mise en place harmonisée d'un statut social unique applicable au sein de l'UES BUT.

Il repose sur la fixation de mesures identiques au bénéfice de l'ensemble des salariés du périmètre de l'UES couvert par la convention collective du négoce de l'ameublement. Il procède par voie d'accord à la mise en place de mesures négociées avec les organisations syndicales.

## Article 1 : Les dispositions relatives aux congés payés

### Article 1-1 Décompte en jours ouvrés

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Ainsi, chaque salarié bénéficie pour une année complète de travail, avec un planning sur 5 jours ouvrés hebdomadaire, de 25 jours de congés payés annuels n'entraînant aucun décompte de congé sur les jours ouvrables non ouvrés, l'attribution dans ce cas sera de 2,08 jours ouvrés de congés par mois.

Lorsque le nombre de jours de jours calculé conformément aux dispositions légales n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'application de la mesure du décompte en jour ouvré permet un décompte de l'ensemble des congés attribués dans l'entreprise sur une base uniforme qu'il s'agisse des congés d'ancienneté ou des congés pour événements familiaux qui étaient déjà décomptés en jours ouvrés.

Exemple : 5 jours de congés payés décomptés pour une semaine de congés payés posée.  
Exemple : décompte le lundi et du mercredi au samedi alors que le salarié ne travaille pas le mardi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein : le nombre de jours de congés n'est pas réduit à proportion de leur horaire de travail. Corrélativement on déduit un jour de congé pour chaque journée d'absence, sans tenir compte des jours non travaillés ou travaillés partiellement.

Exemple : le salarié travaille le lundi et le mercredi. Il pose 1 semaine de congés payés. Le décompte de jours de congés payés sera de 5 jours.  
On décompte à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence jusqu'au retour effectif du salarié (les jours ouvrés non travaillés sont décomptés).

FN → J  
BB

PB

### Article 1-2 Concomitance entre congé payé et jour férié

En cas de combinaison d'une période de congés payés et d'un jour férié, il ne sera pas décompté de congé payé.

L'application du non décompte de jours de congés payés sur les jours fériés est systématique et ce même dans l'hypothèse où l'établissement dans lequel travaille le salarié verrait son activité maintenue le jour férié au titre de l'article 33 de la convention collective du négoce de l'ameublement. Dans ce cadre, et pour le salarié qui ne travaillera pas cette journée, le jour férié fera l'objet d'un paiement sur la base d'une journée normale de travail sans majoration (jour férié chômé payé).

Un salarié peut avoir posé des congés payés sur une période où il y a un jour férié qui est travaillé dans son magasin ou son établissement.

Exemple :

- Magasin ouvert le jeudi 8 mai
- Salarié ayant posé une semaine de congés du lundi 5 au samedi 10 mai

La loi prévoit de décompter un jour de congé sur le 8 mai du fait de l'ouverture du magasin. Dans ce cas, la loi prévoit également que le salarié perçoit la même rémunération que les autres salariés travaillant le jour férié (majoration de la convention collective pour le travail des jours fériés).

Dans ce cas il ne sera pas décompté de congé payé soit un décompte de 4 jours.

### Article 1-3 Concomitance entre jour férié et repos hebdomadaire

S'il y a dans le positionnement des congés payés un jour férié légal coïncidant avec le second jour de repos hebdomadaire (hors repos dominical ou repos dominical décalé), cela entraîne conformément aux dispositions légales un jour de congé supplémentaire pour le salarié.

Exemple :

Semaine de congés payés du 12 au 18 juillet, le 14 juillet tombant un mercredi.

Le mercredi est le jour de repos du salarié, le salarié bénéficiera d'un jour supplémentaire de congé.

FW.  DB

PB

Article 1-4 Prolongation de l'acquisition des congés payés pendant le maintien de l'indemnisation de la maladie par l'employeur

Au-delà des dispositions de la convention collective qui garantissent l'acquisition de congés payés pendant une période de 30 jours en cas d'absence pour maladie, il a été décidé de prolonger la période d'acquisition des congés payés.

La durée d'acquisition des congés payés sera maintenue pendant la durée d'absence du salarié pour maladie ou accident tant que l'employeur maintiendra un complément d'indemnisation.

Article 1-5 Prolongation de la période de prise de congés payés

Les congés payés doivent être pris sur une période d'un an. Cette période est appelée période de prise.

Tous les congés payés devaient être pris avant le 31 mai de l'année de prise des congés. Passée cette date, les congés sont réputés comme étant perdus (sauf cas particulier en cas de maladie n'ayant pas permis de prendre ses congés payés, d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, de maternité, ...).

Bien que la loi prévoit la fin de période de prise de congés le 31 mai de la période de prise, il est accordé une prolongation de 3 mois (jusqu'au 31 août) de prise des congés pour 5 jours de congés payés maximum.

Ce report est réalisé à la demande du salarié.

Article 1-6 Les modalités de calcul des congés payés

Les modalités de calcul des congés payés s'effectuent sur la base du comparatif entre le maintien de salaire et la règle du 1/10ème.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, le comparatif entre le calcul du 1/10ème et le maintien de salaire s'effectuera au mois le mois.

En application de l'harmonisation des statuts BUT et de la possibilité de reporter 5 jours de congés payés jusqu'au 31 août, il sera appliqué les mêmes règles pour ces 5 jours.

FW.   
DB

PB

## Article 1-7 Rappel des règles relatives au fractionnement pour les salariés de l'exploitation

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 5, le salarié a droit à 2 jours de congé supplémentaire. Il n'a droit qu'à 1 seul jour lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5.

Les jours de fractionnement sont dus que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

## **Article 2 : Les dispositions relatives au travail des jours fériés**

### Article 2-1 Nombre de jours fériés pouvant être travaillés par salarié :

Il est accordé à l'ensemble des salariés couverts par le présent accord, l'application la plus favorable des dispositions de l'article 33 de la convention collective. Ainsi, le nombre de jours fériés pouvant obligatoirement être travaillés par salarié ne sera pas supérieur à 5 et ce quelque soit la taille de l'établissement.

### Article 2-2 La majoration pour le travail du jour férié :

Au-delà des paiements prévus par la convention collective, il est instauré pour tous les salariés concernés une règle unique entraînant la mise en place d'une majoration supérieure à la fois pour les salariés payés au fixe et pour ceux payés à la variable.

#### a) Pour les salariés payés au fixe

La majoration pour travail des jours fériés est portée pour les salariés payés au fixe à 100%.

#### b) Pour les salariés payés à la variable

Pour les salariés dont la rémunération est variable, le calcul de la rémunération des jours fériés pour les salariés payés à la variable se fait suivant un comparatif pour chaque jour férié entre :

- Les dispositions de l'article 33 de la convention collective et le versement d'une prime spécifique dès lors que le salarié aura travaillé au moins 5 heures sur cette journée.

- Le montant de base du calcul pour les salariés payés à la variables est, par jour férié travaillé, de :  $(\text{Fixe} + \text{commissions du mois}) / 7 * 3,75\% * \text{heures travaillées par le salarié le jour férié}$ .

En deçà, cette prime est proratisée en fonction du temps de présence du salarié sur la base d'une journée (soit 7 heures).

*Fv D2*

*BO*

*PB*

Le travail jour férié du salarié payé à la variable sera rémunéré au-delà du minimum conventionnel du salarié.

c) Instauration d'une prime de compensation pour les salariés bénéficiant d'un régime différent

Il est instauré pour les salariés qui bénéficiaient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 d'un système de rémunération du jour férié travaillé différent, une prime de compensation.

Cette prime de compensation sera calculée de la manière suivante :

- Calcul du montant attribué au titre du paiement des jours fériés travaillés pour l'année 2009 divisé par le nombre de jours fériés travaillés par le salarié.
- Le montant moyen d'un jour férié travaillé selon l'ancienne méthode sera comparé au montant moyen d'un jour férié travaillé selon le mode de calcul retenu par l'accord.
- Le delta éventuellement trouvé sera affecté en prime de compensation qui sera versée au salarié tous les mois.

Si une journée de récupération était attribuée dans le cadre d'un jour férié travaillé, celle-ci sera intégrée dans le montant de la prime de compensation.

### **Article 3 : Les dispositions relatives au travail du dimanche**

---

Deux types d'activités sont amenées à travailler le dimanche, les magasins où l'ouverture est systématique en Région parisienne et à Marseille et les ouvertures exceptionnelles principalement pendant la période de fin d'année.

#### **Article 3-1 La majoration pour le travail du dimanche systématique :**

Dans les magasins où le travail du dimanche ne relève pas d'une situation exceptionnelle et en l'absence de majoration spécifique dans la convention collective, il est maintenu à partir de janvier 2010 une attribution d'un forfait de 77,50€ par dimanche travaillé pour les salariés en CDI, CDD et temps partiel dès lors que le salarié aura travaillé au moins 5 heures sur cette journée.

En deçà, cette prime est proratisée en fonction du temps de présence du salarié sur la base d'une journée soit 5 heures.

#### **Article 3-2 La rémunération pour le travail du dimanche occasionnel :**

Dans les magasins où le travail du dimanche repose sur un dispositif exceptionnel, il est fait application des dispositions de l'article 33 de la convention collective.

---

FW, DJ  
BB

PB

a) Pour les salariés payés au fixe

La majoration est de 100% et un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

b) Pour les salariés payés à la variable

Les salariés sont assurés de recevoir un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des douze derniers mois hors travaux exceptionnels ainsi qu'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

## **Article 4 : Les régimes de travail et mise en place d'un compte épargne temps**

---

### Article 4-1 Régime de travail

Les régimes actuels d'horaire supérieurs à 35 heures hebdomadaires avec attribution de jours de réduction du temps de travail donnent lieu à un décompte de 35 heures avec attributions d'heures supplémentaires convertibles en repos majorés qui pourront être pris par demi-journée ou journée (récupération) ou par un paiement.

Par ailleurs, la décision de recourir aux heures supplémentaires constitue une prérogative de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. Le règlement des heures supplémentaires est, au choix du salarié, un paiement ou une récupération.

Le maintien des régimes spécifiques sans lien avec l'exploitation : modulation de la plateforme logistique de Mer et le régime des services centraux est acté.

Le suivi du temps de travail sera assuré par le biais d'un planning qui fera l'objet d'une signature conjointe entre le salarié et le responsable hiérarchique.

*Le présent accord n'a pas vocation en soi à remettre en cause les plannings hebdomadaires existants.*

### Article 4-2 Mise en place d'un compte épargne temps

A compter de la période de référence débutant le 1<sup>er</sup> juin 2010, un compte épargne temps est instauré.

L'accord sur le temps de travail des services centraux n'est pas modifié sauf sur les points précisés ci-après.

- Salariés concernés

Tous les salariés pourront bénéficier du compte épargne temps sans condition d'ancienneté (y compris pour les services centraux).

FW.  13B



PB

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affecté.

- Source d'alimentation du CET

Le CET pourra être alimenté chaque année par :

- 5 jours de congés payés au maximum non utilisés au 31 août
- les heures supplémentaires dans la limite de 40 heures
- les congés supplémentaires liés à l'ancienneté
- les jours de fractionnement

L'alimentation du CET se fait annuellement par le biais d'un formulaire transmis par le service ressources humaines que le salarié devra retourner.

- Limites d'alimentation du CET

L'accumulation de jours dans le compte épargne temps est limité à :

- 30 jours pour les salariés de 50 ans et moins,
- 60 jours pour les salariés de plus de 50 ans.

Le changement de plafond sera déterminé en fonction de l'âge atteint au 31 mai de l'exercice concerné.

- Utilisation du CET

Les jours accumulés dans le compte épargne temps devront être utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

En toute hypothèse, les jours accumulés dans le compte épargne temps pourront être pris dès que le nombre de jours cumulés aura atteint 10 jours (y compris pour les services centraux).

Le compte épargne temps peut être utilisé pour permettre le financement total ou partiel de congés du salarié. En tout état de cause, l'utilisation des jours accumulés dans le compte épargne temps ne pourra se faire qu'après l'expiration de la totalité des jours de congés payés.

A l'exception des jours de congés payés qui ne peuvent en aucun cas être rémunérés, il peut également être utilisé pour compléter la rémunération du salarié dans la limite des droits acquis au cours de l'exercice de référence. Les sommes ainsi versées au titre du paiement

---

FW. 27

BB

PB

des heures supplémentaires ne sont pas soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions légales applicables en vigueur au moment de la signature de l'accord.

Afin de permettre à l'entreprise d'organiser le remplacement pendant la durée de l'absence du collaborateur, celui-ci respectera un délai de prévenance de six mois avant la date prévue pour son départ si la durée d'absence totale est supérieure à 20 jours. Si la durée d'absence est inférieure, le délai de prévenance sera de deux mois.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse formelle écrite au salarié dans un délai d'un mois maximum après le dépôt de sa demande. L'absence de réponse de la direction dans le délai imparti vaut acceptation (y compris pour les services centraux). Seules des circonstances exceptionnelles connues et impactant l'entreprise au moment du dépôt de la demande pourront justifier une décision de report du départ qui ne pourra excéder un délai de neuf mois. L'entreprise n'aura la possibilité de reporter la demande du collaborateur qu'une seule fois.

Le salarié qui utilise son compte épargne temps est considéré en absence autorisée payée et bénéficie du maintien de sa rémunération et de ses droits liés à son contrat de travail pendant la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture du contrat.

## **Article 5 : Les achats du personnel**

---

### Article 5-1 Bénéficiaires

Salariés sous contrats CDD ou CDI après trois mois d'ancienneté.

### Article 5-2 Conditions appliquées

Prix d'achat HT X coefficient de 1,30 dans la limite d'une réduction de 30% sur le prix de vente public.

Ces conditions sont appliquées à tous les produits (meuble, électroménager et décoration) y compris ceux qui sont en liquidation et soldés sous réserve des planchers définis ci-dessus.

L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente toutes taxes comprises le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

---

FW. DJ BB

PR

Le salarié aura accès aux avantages liés à la carte But (révolving, crédit...) et pourra les cumuler avec la remise faite au personnel.  
De même, les achats qui seront faits par l'intermédiaire du site marchand ne bénéficieront d'aucune condition de remise.

#### Article 5-3 Montant maximum annuel

3.000 €uros sur l'année civile, soit du 1er Janvier au 31 Décembre. Ce montant s'entend hors Pack Simplicité.

#### Article 5-4 Dérogations possibles

En cas d'achat de pièce unitaire ou d'ensemble d'un prix supérieur à 3.000 €uros (ex : cuisine, salon ...) ou en cas de déménagement ou emménagement, une dérogation peut être accordée par un hiérarchique de rang directeur.

#### Article 5-5 Conditions de paiement

Le paiement sera en principe effectué au comptant ou dans le cadre des facultés de paiement ouvertes par la carte BUT. Cependant, un paiement en deux fois sans frais pourra être mis en place avec un paiement de 50% et un second du même montant dans un délai d'un mois.

### **Article 6 : Les mesures relatives à la maladie**

---

Les parties conviennent du maintien du dispositif de subrogation des indemnités de la sécurité sociale pour les événements suivants : maladie, accident de travail, maladie professionnelle, paternité, maternité et mi-temps thérapeutique.

Cette subrogation s'effectue pendant les périodes de garantie employeur ; au-delà et en cas de complément conventionnel versé par un organisme de prévoyance, l'indemnisation de la sécurité sociale sera directement versée par cet organisme au salarié concerné.

#### Article 6-1 Carence maladie

Par année civile, la période de carence maladie est prise en charge par l'employeur à hauteur de 3 jours. Cette prise en charge de trois jours s'effectue sans notion de fréquence et peut donc s'effectuer à l'occasion de 1 à 3 arrêts de travail, sur présentation d'arrêts de travail ou de justificatif médical d'absence.

---

FR. DJ

BB



PB

Article 6-2 Modalités de calcul de la base de calcul du salaire de référence pour les périodes indemnisées conjointement par la sécurité sociale et par l'employeur pour les salariés payés à la variable

La convention collective prévoit dans son article 36, qu'au-delà du paiement des indemnités journalières de la sécurité sociale en cas de maladie, le paiement par l'employeur d'un complément :

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident et de du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficieront d'une indemnisation applicable par année civile, calculée en fonction de leur ancienneté.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectifs, etc) il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Une définition unique et harmonisée est retenue pour définir les salariés payés à la variable. Il s'agit de ceux qui doivent faire l'objet, du fait d'une rémunération fixe inférieure au minimum conventionnel de branche attachée à leur groupe et leur niveau et du versement d'éléments variables de salaires pour compléter leur rémunération, d'un calcul mensuel pouvant conduire à un réajustement.

Article 6-3 Les modalités de versement des indemnités journalières de sécurité sociale et CSG / CRDS

L'indemnité journalière est égale à une certaine proportion du gain journalier de base, soit le salaire soumis à cotisations, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, sans tenir compte du salaire dépassant ce plafond.

Les indemnités journalières de maladie versées par la sécurité sociale ne sont pas soumises à cotisations sociales, même lorsqu'elles sont versées par l'entremise de l'employeur. En revanche, elles sont assujetties à la CSG et la CRDS.

Lorsque le montant des IJSS perçu par l'employeur est supérieur au salaire maintenu, il a l'obligation de reverser la différence au salarié.

L'employeur prend en compte le montant brut des IJSS, c'est-à-dire avant prélèvement de la CSG et de la CRDS et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

*Ph. 22*

*BB*

*BB*

## Article 7 : Régime légal du présent accord

---

Le présent accord prend application le mois suivant la date de signature.

Il entraîne cessation immédiate de l'ensemble des usages et pratiques unilatérales sur tous les points cités dans le présent accord (articles 1 à 7).

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions appliquées dans les départements d'Alsace Moselle en application du droit local.

## Article 8 : Budget des œuvres sociales des comités d'établissement

---

Le budget des œuvres sociales des comités d'établissement fixé par la convention collective à 0,4 % est revalorisé à 0,5 % en deux ans.

Un premier palier correspondant à la moitié de cette revalorisation est attribué dès l'exercice en cours (1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011).

## Article 9 : Dispositions générales

---

### Article 9-1 Durée, périmètre et portée de l'accord

Le présent accord constitue un socle commun de droits pour l'ensemble des salariés du groupe BUT.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés de l'exploitation de BUT SAS détenues à plus de 50% par BUT SAS et intégrées dans l'UES.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son éventuelle dénonciation ou modification s'effectuera selon les dispositions légales en vigueur.

### Article 9-2 Dépôt légal

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE compétente et secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Un exemplaire dûment signé sera remis à chaque signataire.

---

Fh.  BB



PR

Il sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans chaque établissement.  
Un exemplaire de l'accord sera remis à chaque salarié.

---

Pour la société BUT SAS

Monsieur Frank WENDLING



POUR LA CFDT

Monsieur Dominique JOUASSIN



POUR LA CFE/CGC

Madame Sabah BACHIR

POUR LA CFTC

Monsieur Lakdar BELHADRI

POUR LA CGT

Monsieur Bertrand BARAY



POUR FO

Monsieur Pascal BACON



**FAIT A EMERAINVILLE  
LE 14 OCTOBRE 2010  
EN 10 EXEMPLAIRES**