



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX DONNS DE CONGE

Entre les soussignés :

La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Mandataire en charge du Pôle Ressources

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : *MARYSE CONTI CANOLA*

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par : *Thierry ALLIAUD*

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : *Laurent DAUJY*

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par :

Pascal BIVET

D'autre part.

LD PD *IA* *nce*

PREAMBULE

Par le biais du présent avenant, les parties souhaitent réaffirmer la vigilance particulière accordée au bien-être au travail et à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, dans le cadre de situations personnelles nécessitant des jours de congés ou autorisations d'absence exceptionnelles.

Ainsi les parties conviennent de pérenniser l'expérimentation du don de congé mise en place en 2016 et de l'étendre aux proches aidants.

1. BENEFICIAIRE DU DON DE CONGES

Ce don anonyme est fait en accord avec l'employeur. Chaque salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif doit adresser sa demande par LRAR à la DRH selon les modalités en vigueur.

Le bénéficiaire est un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou d'un proche (conjoint, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant) souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans :

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- ✓ le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans,
- ✓ l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié proche aidant :

En tant que proche aidant, tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- ✓ avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- ✓ venir en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Ce proche peut être :

- ✓ la personne avec qui le salarié vit en couple,
- ✓ son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- ✓ l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- ✓ une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé. Ce certificat sera remis à la DRH simultanément à la demande de don de congés.

Le salarié bénéficiaire du don aura droit ainsi au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses

droits qu'il tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le nombre de jours collectés fera l'objet d'un abondement de l'employeur de 20%.

Chaque salarié ne peut bénéficier de plus de 30 jours de dons de congés, hors abondement de l'employeur.

2. ALIMENTATION ET MODALITES DU DON DE CONGES

Le don peut porter, dans la limite du nombre de jours flottants / jours forfaits cadre, à la disposition des salariés :

- sur 2 jours de repos maximum : jours flottants ou jours de repos forfait non pris.
- sur 3 jours de congés payés et/ou d'ancienneté non pris excédant la 5ème semaine de congés payés.

Les temps de repos stockés sur un compte épargne temps peuvent être également donnés.

Afin de préserver le repos des salariés, la totalité des jours de repos donnés dans les conditions ci-dessus ne doit pas excéder 5 jours par an au total.

Le don doit viser un ou plusieurs salariés s'étant préalablement manifestés auprès de la DRH. Il n'est pas possible de donner des jours de repos à des bénéficiaires non encore connus au jour du don.

Si le nombre de jours récoltés est plus important que le nombre demandé, les compteurs de salariés qui auront fait don de leurs jours en dernier ne seront pas impactés.

3. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur au sein de la CEN et ayant le même objet.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants, ainsi qu'à la signature de l'accord NAO 2019.

Le présent accord pourra être dénoncé, par tout ou partie des signataires dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-11 du Code du Travail.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du code du travail.

LD ncc B1
JA

4. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la caisse d'Epargne Normandie, déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Rouen, via la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

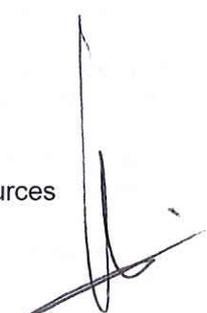
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche

Fait à Bois Guillaume, le 02/07/2019.
En 9 exemplaires originaux

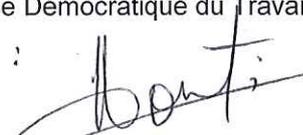
Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

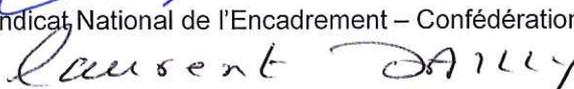
La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : MARYSE

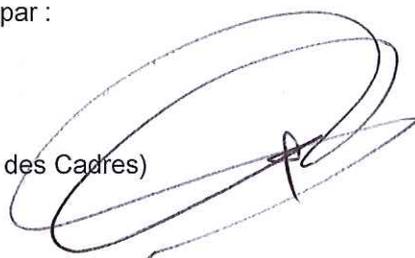
CONTI CANALARD: 

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par :

Thierry ALLIAUD 

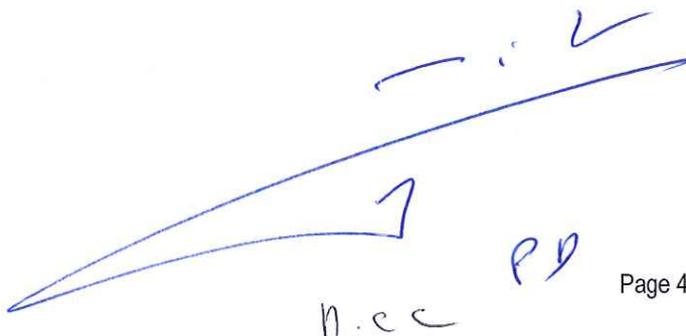
Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par :

Laurent DAILLY 



Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par :

Rosel BIVET



n.e.c