



Accord d'entreprise sur le don de jours de repos

Entre les soussignés

- ▶ La Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

d'une part,

les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :
M SAISON Philippe, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE

- ▶ SNE-CGC, représentée par :
M SCHMIT Frédéric, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE,

- ▶ SUD, représentée par :
M GUERIN Tristan, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE,

- ▶ SU/UNSA, représentée par :
M LEVEQUE Denis, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE

d'autre part,

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°2014-459 du 09 mai 2014, ouvrant la possibilité de faire un don de jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2).

La loi du 9 mai 2014 limitant le don de jours de repos au profit d'un parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade, les parties ont manifesté leur volonté d'étendre l'éligibilité du dispositif.

Ainsi, les parties ont souhaité accroître le nombre de bénéficiaires pouvant prétendre au don de jours de repos, en visant également les salariés dont le conjoint serait atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ainsi que les salariés souhaitant accompagner un collaborateur isolé atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les parties conviennent que cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise ; le don de jours étant un dispositif de cohésion sociale en adéquation avec les valeurs de solidarité et d'entraide, promues par la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

C'est dans ce cadre que les parties se sont rencontrées et à l'issue des négociations ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Rappel des dispositifs d'accompagnement existants à la signature de l'accord

Article 1.1 – les autres dispositifs légaux

- **Le congé de proche aidant**

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-22 et suivants du code du travail, le congé proche aidant est accessible à tout salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

- **Le congé de solidarité familiale**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause. Ce congé est d'une durée de 3 mois renouvelable une fois et peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Le salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

- **Le congé de présence parentale**

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivant du code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Le salarié ne perçoit pas de rémunération mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.

Article 1.2 – le cadre conventionnel

Conformément à l'article 60 du statut du personnel, les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

Article 2 –Don de jours de repos

Article 2.1 – Bénéficiaires des dons

Les Parties conviennent que peut bénéficier du dispositif de don de jour de repos, tout collaborateur titulaire d'un CDD ou d'un CDI ayant plus de 6 mois d'ancienneté :

- dont l'enfant, quel que soit son âge, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- dont le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Est entendu comme conjoint, la personne partageant le domicile du collaborateur, qu'ils soient mariés, unis par un contrat de PACS ou en situation d'union libre valablement justifié ;
- souhaitant accompagner un autre collaborateur gravement malade et dont l'absence de soutien familial (parents, enfants) le place dans une situation d'isolement précaire.

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le collaborateur bénéficiaire des dons devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences suivantes :

- les jours de RTT acquis ;
- ses droits éventuellement placés au sein d'un CET ;
- les jours de congés exceptionnels pour soins à un enfant, au conjoint, concubin ou pacsé ou à un ascendant gravement malade.

Article 2.2 – Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI), sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de 10 jours de repos maximum par année civile.

Le donateur doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don.

Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Peuvent faire l'objet d'un don :

- les jours de congés payés au-delà de la 4^{ème} semaine ;
- les jours d'ancienneté ;
- les jours RTT ;
- les jours de récupération ;
- les jours épargnés en CET.

TG BS FE JL

Article 2.3 – Modalité du don de jours de repos

Le collaborateur souhaitant bénéficier d'un don de jours, fait une demande d'absence auprès de la DRH. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant, le conjoint ou le collaborateur isolé au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. La demande devra par ailleurs préciser le nombre de jours souhaités et la période d'absence. Dès réception de ces documents, la DRH déclenchera la mise en œuvre du processus d'appel aux dons.

La période d'appel aux dons sera de 3 semaines à partir du début de la communication. L'anonymat du bénéficiaire sera préservé sur demande expresse de ce dernier.

Cette période sera fermée automatiquement à la date prévue ou une fois le nombre de jours demandés récolté.

Les collaborateurs donateurs pourront réaliser un don de jours (par journée entière) via un formulaire spécifique qui devra être envoyé à la DRH pour enregistrement. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours indiquera le nombre et la nature de ces jours. Dans le cas où ces jours seraient de nature différente (congés payés ou RTT), il leur affectera un niveau de priorité.

Les jours de dons seront enregistrés par ordre chronologique d'arrivée par les services de la DRH.

Ils seront décomptés dans le mois qui suit le don. Les jours de dons seront versés sur un compte spécifique ouvert au nom du collaborateur bénéficiaire.

Chaque jour donné donnera lieu à la comptabilisation d'une journée pour le bénéficiaire et ce, quels que soient le taux d'activité et le niveau de rémunération du collaborateur donateur.

L'entreprise abondera les dons à hauteur d'une journée par tranche de 10 jours collectés ; abondement de l'entreprise limité à 5 jours par événement.

Les jours de dons non utilisés seront réattribués au donateur en fonction de leur date d'enregistrement si le bénéficiaire n'en a plus l'usage ou si le nombre de jours demandés par le bénéficiaire est atteint.

La prise des jours d'absence se fera en continu, par journée entière et dans la limite de 60 jours ouvrés par événement.

Deux collaborateurs ayant un lien de parenté avec un même proche ne pourront pas cumuler deux appels au don pour une même situation mais pourront se répartir les jours recueillis. Dans ce cas, la demande de bénéfice de don de jours devra être faite au nom des deux collaborateurs.

Cette période d'absence du collaborateur sera assimilée à du temps de travail effectif et ouvrira droit à l'ensemble des droits associés.

Article 3 – Durée, révision, dénonciation

Article 3.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.2 – Révision

Chaque signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires (ou adhérents) et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les Parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3.3 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement à tout moment par l'une ou l'autre des Parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

Article 4 – Date d'effet et de publicité

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} juillet 2016.

Le présent accord sera déposé à la DIRECTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Loire Centre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Fait à Orléans, le 16 juin 2016

En sept exemplaires

► **Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**

Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

► Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

Pour la CFDT

M SAINSON Philippe

Pour SNE-CGC

M SCHATTIN Frederic

Pour SUD

M GUERIN Tristan

Pour SU/UNSA

M LEVEQUE Denis