
ACCORD SUR LE DISPOSITIF PERMETTANT LE DON DE JOUR DE REPOS AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE LOIRE DRÔME ARDECHE

Entre les soussignés :

La Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche, dont le siège social est situé Espace Fauriel, BP 147, 42 012 Saint Etienne Cedex 2, représentée par Monsieur Stefan BOOF, Membre du Directoire du Pôle Ressources,

d'une part

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part, représentées par les délégués syndicaux suivants :

- le Syndicat CFDT, représenté par *G. RUIZERE*
- le Syndicat S.U / U.N.S.A, représenté par *Yickel CHANNAR*
- le Syndicat SUD, représenté par *Denis FAURE*

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans sa volonté de prise en compte et d'amélioration de l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle de ses collaborateurs, la CELDA s'est engagée, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail 2017, à ouvrir des négociations sur le dispositif de don de jours de congés au bénéfice des salariés aidants.

Ainsi, les dispositions légales existantes en la matière (congé de présence parentale, congé proche aidant...) peuvent, parfois, s'avérer insuffisants/incomplets dans certaines situations difficiles, notamment en terme de possibilité d'absence et de rémunération.

Dans ce cadre, les parties au présent accord se sont rencontrées afin d'organiser, au sein de l'Entreprise, ce dispositif d'accompagnement et de soutien des salariés aidants grâce à la solidarité de l'ensemble des acteurs de la CELDA.

Les parties ont donc souhaité définir, assouplir et mettre en place le don de jours de congés permettant à un collaborateur de la CELDA, avec l'accord préalable de l'employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise qui :

- > assume la charge d'un enfant atteint d'une grave maladie, d'un handicap ou d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (article L1225-65 du code du travail) ;

GR *SC* *SB* *DF*

- > vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap au sens de l'article L3142-16 du code du travail (article L3142-25-1 dudit code) ;
- et ceci pour lui permettre de pouvoir bénéficier de jours d'absence supplémentaires tout en conservant une rémunération.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la CELDA.

Article 2 : Définitions et principes du don de jour

Article 2.1 Salarié donateur

Tout salarié de la CELDA, titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté peut faire un don.

Il doit être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don.

Article 2.2 Jours de repos concernés par le don

Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie. Ils sont également définitifs et irrévocables.

Afin de préserver le droit au repos des collaborateurs, les parties conviennent que les dons effectués ne pourront excéder 10 jours par année civile et par salarié tous appels au don confondus.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don sont :

- > les congés payés au-delà de la 4^{ème} semaine de congé,
- > les jours de fractionnement,
- > les jours flottants non affectés par la Direction,
- > les jours d'ancienneté conventionnels,
- > les jours affectés sur le Compte Epargne Temps,
- > les droits à jours de congés générés par la modification de la période de référence d'acquisition et de prise des congés, à savoir les congés payés, les congés d'ancienneté et les congés de fractionnement des collaborateurs acquis et non pris au 31 décembre 2018 sur la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023.

Sont concernés parmi ces jours, les jours réellement acquis au jour du don ; la cession de jours par anticipation n'étant pas autorisée.

2.3 Salariés bénéficiaires

Peut bénéficier d'un don, tout salarié de l'Entreprise titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, se trouvant dans l'une des situations définies dans l'article 2.4 du présent accord.

Il devra, en outre, au jour de la demande du bénéfice du dispositif, avoir déjà utilisé au moins :

- > les congés statutaires enfant malade,
- > au moins la moitié des congés acquis sur la période de référence correspondant aux congés payés, jours de fractionnement, jours flottant non affectés et jours d'ancienneté ;

- > au moins la moitié de l'ensemble des droits à jours de congés générés par la modification de la période de référence d'acquisition et de prise des congés, à savoir les congés payés, les congés d'ancienneté et les congés de fractionnement des collaborateurs acquis et non pris au 31 décembre 2018 sur la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023 ;
- > au moins la moitié des jours éventuellement affectés sur le CET.

Le salarié devra, également, encore être titulaire d'un contrat de travail au sein de la CELDA au moment de l'utilisation des jours cédés.

Les parties s'accordent sur le fait que ce droit à congé supplémentaire est attaché à la situation et non à la personne. Autrement dit, si 2 salariés de l'Entreprise sont susceptibles de bénéficier du dispositif pour une même personne (exemple : 2 salariés parents d'un enfant gravement malade) l'appel au don sera réalisé pour permettre à l'un ou au 2 salariés de bénéficier des jours d'absence cédés dès lors que les 2 salariés en auront fait la demande.

2.4 Situations concernées

Le salarié peut demander à bénéficier du dispositif de don de jours de congés dès lors que :

- ▶▶ un des enfants dont il a la charge âgé de 25 ans au plus ou toujours fiscalement à charge, est 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 ;
- ▶▶ il vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées à l'article L3142-16 du code du travail, à savoir :
 - > son conjoint, concubin (déclaré comme tel auprès des services de la DRH) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - > un ascendant ;
 - > un descendant ;
 - > un enfant dont il assume la charge effective et permanente au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (entretien financier et responsabilité affective et éducative) ;
 - > un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
 - > un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin (déclaré comme tel auprès des services de la DRH) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - > 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.

Concernant les descendants ou les enfants à charge les parties conviennent d'intégrer, dans le présent dispositif, les enfants qui séjourneraient à l'étranger sans considération de durée.

De même, il n'est pas nécessaire que la personne aidée réside en France de façon stable et régulière.

GR CE SB DT

Article 3 : Fonctionnement du congé solidaire

Article 3.1 : Forme et durée du congé

Les dons recueillis permettront au salarié bénéficiaire de disposer d'un congé de solidarité (soit des jours de congés supplémentaires) rémunéré.

Les parties conviennent de limiter la durée de l'absence accordée au titre des dons à 60 jours ouvrés pour un même évènement (et ceci même si 2 salariés sont concernés par l'opération).

Ce congé est renouvelable autant de fois que nécessaire. Tout renouvellement devra faire l'objet d'un nouvel appel au don.

En cas de renouvellement, la situation du salarié sera portée auprès de la cellule de maintien dans l'emploi afin que DRH, médecin du travail et assistante sociale étudient conjointement toutes mesures complémentaires pouvant être mises en place pour accompagner au mieux le salarié bénéficiaire.

Le congé pourra être pris de manière continue ou fractionnée par journée ou demi-journée selon les préconisations émises par le médecin qui suit la personne aidée.

Dans l'hypothèse d'une prise fractionnée un calendrier prévisionnel des absences est transmis au manager et à la DRH afin d'organiser au mieux l'activité du salarié et plus généralement celle de l'équipe. De même, le taux d'activité hebdomadaire effectif ne pourra être inférieur à 55% d'un temps plein (soit 2,5 jours par semaine).

Article 3.2 Incidence sur le contrat de travail

Durant toute la durée du congé solidaire, le salaire du collaborateur bénéficiaire est maintenu et versé aux échéances habituelles au même titre que n'importe quel jour de congés.

Il est rappelé que la rémunération versée au titre de ce congé est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au salarié bénéficiaire.

Conformément aux dispositions légales, la période d'absence du collaborateur est assimilée à une période de travail effectif uniquement pour les droits liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début du congé.

Article 3.3 Principe de valorisation

La valorisation des jours se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un collaborateur, quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence pour le collaborateur bénéficiaire, là encore quel que soit son salaire.

Article 4 : Procédure et formalités

Article 4.1 : Forme et délais

Le salarié souhaitant bénéficier d'un congé de solidarité doit, au moins 15 jours avant la date envisagée de départ solliciter par écrit l'autorisation d'absence et le souhait de pouvoir bénéficier, dans ce cadre, du dispositif de don de congés auprès de la DRH.

Ce délai peut être réduit dans les situations d'urgence.

4/11

La demande doit être réalisée par écrit (LRAR, courriel avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge) via le formulaire annexé au présent accord.

Elle doit être dument renseignée, signée et accompagnée :

- ▶▶ d'un justificatif du lien que le salarié entretient avec la personne aidée, soit :
 - > la copie du livret de famille ou de tout autre document officiel attestant du lien de parenté et pour les enfants à charge (ou ayant plus de 25 ans dans le cadre du congé de présence parentale) la copie de la page d'imposition démontrant l'appartenance au foyer fiscal ;
 - > ou une attestation sur l'honneur de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- ▶▶ d'un justificatif de l'état de santé de la personne aidée, soit :
 - > pour le congé de présence parentale, un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause :
 - . justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants,
 - . mentionnant dans la mesure du possible la durée prévisible du traitement ou de l'accompagnement nécessaire ainsi que son organisation et ses modalités (congé continu ou fractionné)
 - > pour le congé proche aidant :
 - . une déclaration sur l'honneur relative au fait de 'n'avoir jamais bénéficié précédemment d'un congé de proche aidant ou de la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé,
 - . lorsque la personne aidée est une personne handicapée une copie de la décision justifiant du taux d'incapacité permanente au moins égal à 50%,
 - . lorsque la personne est en perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L232-2 du code de l'action sociale et de la famille.

Pour les 2 types de congés le demandeur indique également sur sa demande la durée maximale potentielle du congé qu'il envisage de prendre ainsi que la date éventuelle de son départ et les modalités de son congé (jours continus ou discontinus).

En cas de congé discontinu, la demande sera accompagnée des préconisations du médecin qui suit la personne aidée quant à l'organisation et/ou modalités de l'accompagnement.

La DRH répond à la demande dans les délais les plus adaptés à la situation, au plus tard 7 jours après réception de la demande accompagnée de l'ensemble des pièces nécessaires et après vérification des conditions d'octroi.

Elle fixe également le nombre de jours pouvant être donnés en fonction des informations transmises lors de la demande sans que ce plafond ne puisse être supérieur à 60 jours ouvrés.

Article 4.2 : Appel au don

Dès lors que le salarié répond aux conditions d'octroi, l'appel au don est réalisé via une communication sur le site intranet de l'Entreprise et si besoin et/ou urgence un message via pop-up.



La communication précise la date limite pour effectuer le don, le nombre maximal de jours de dons fixés, la nature du congé demandé (congé de présence parentale ou congé proche aidant).

Elle peut également éventuellement porter, avec l'autorisation expresse du bénéficiaire, sur le proche concerné (conjoint, enfant, ascendant ...), son âge ainsi que le type d'accident, de handicap ou de maladie dont il souffre.

La campagne est ouverte pour une durée maximum de 3 semaines et est stoppée, en tout état de cause, dès lors que le compteur dédié atteint le nombre de jours fixés par la DRH dans la limite de 60 jours ouvrés.

En cas de nombre de jours donnés supérieur au nombre de jours fixés, le choix des dons retenus est fait par ordre chronologique de réception à la DRH.

Si le nombre de jours cédés est inférieur à celui initialement fixé, la durée du congé rémunéré est limitée au nombre de jours effectivement cédés.

Dans le cadre d'une demande concernant le conjoint/concubin/personne liée par un Pacs, un enfant ou un ascendant du salarié, l'entreprise abondera le don de jours à hauteur de 1 jour de repos par jour donné dans la limite de 10 jours par opération.

De même et en cas d'urgence, l'Entreprise permettra au salarié, dans ces situations, de débiter son congé alors même que les dons seraient encore insuffisants pour couvrir le congé dans la limite de 20 jours ouvrés.

Article 4.3 Contrôle et autorisation des dons

Les dons sont réalisés via le formulaire annexé au présent accord qui doit être dûment rempli, daté et signé.

A défaut le don n'est pas considéré comme valide et n'est donc pas pris en compte.

A réception il est soumis à la validation des services de la DRH qui procède aux vérifications nécessaires.

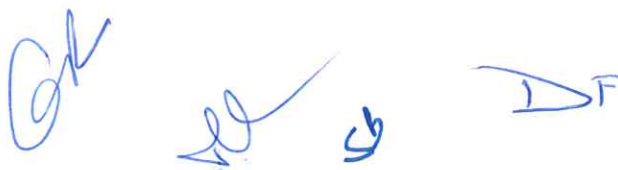
Les jours donnés sont considérés comme consommés au jour de la validation.

Article 4.4 Placement des dons et utilisation

Les jours cédés sont prélevés des compteurs des donateurs et affectés au crédit du bénéficiaire.

Le salarié bénéficiaire pose les jours cédés via l'outil Services comme tout autre type de congés.

Dans l'hypothèse où l'évènement déclencheur viendrait à prendre fin, les jours cédés non encore utilisés restent acquis au salarié bénéficiaire mais la campagne de don, si elle n'est pas terminée, cesse de plein droit.



Article 5 : Suivi de l'accord

Une fois par an, un bilan sur le don de jours est présenté au Comité Social et Economique par la Direction.

Ce bilan fait état du nombre de demandes, du nombre de jours demandés, du nombre de jours donnés et de la typologie des congés demandés.
L'anonymat des salariés donateurs et des salariés bénéficiaires est respecté.

Article 6 : Domaines non traités par l'accord

Toutes les questions concernant le congé de présence parentale, le congé proche aidant ou encore le dispositif de don de jour de congés qui ne sont pas explicitement traitées, et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 7 : Durée – entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques ayant le même objet et en vigueur au sein de la CELDA.

Article 8 : Révision

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- > toute demande doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- > les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- > les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Article 9 : Formalités de dépôt et de publicité

En application des dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise.

Il sera, par la suite, déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail TéléAccords en 2 exemplaires dont une version signée des parties et une version publiable anonymisée ; les parties convenant de la publication intégrale du présent texte.

Un exemplaire sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne.

Le présent accord sera, parallèlement, communiqué à la Branche Caisse d'Epargne.




Il sera, enfin, porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via CultureNet et le site RH C3LD4.

Fait à Saint Etienne, le 20 février 2019

Pour l'Entreprise :

M. Stefan BOOF,
Membre du Directoire du Pôle Ressources



Pour les Délégués Syndicaux :

Pour la CFDT : G. Ruyssé



Pour le SU-UNSA : J. CHANNAR



Pour SUD : Denis FAURE



ANNEXE 1 :

FORMULAIRE DE DEMANDE DE BENEFICE DU DON DE CONGES
(à retourner complété et signé à la DRH)

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 12 février 2019 relatif au don de jours de repos, je soussigné(e)

M. / Mme

Nom – Prénom

Identifiant.....

Agence / Service d'affectation

Sollicite de pouvoir bénéficier à compter du (*date prévisionnelle*) du dispositif de don de jours de congé dans le cadre d'un

Congé de présence parentale* - Congé proche aidant*

d'une durée prévisionnelle de jour(s),

sous la forme :

- d'un congé continu*

- d'un congé fractionné* selon les modalités suivantes (*indiquer fréquence, jour(s) non travaillées...*) :

.....
.....
.....
.....

pour les raisons ci-après décrites (*décrire succinctement la situation*) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

* rayer la mention inutile

Vous trouverez ci-joint, pour ce faire, l'ensemble des justificatifs nécessaires, à savoir (*lister les justificatifs transmis*) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Je déclare avoir conscience et accepter qu'en cas de validation de ma demande par les services de la DRH,

- ces derniers fixeront le nombre de jours pouvant m'être affectés en fonction des éléments fournis (dans la limite de 60 jours ouvrés),
- un appel au don anonyme sera réalisé auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise via une communication publiée sur l'intranet de l'Entreprise (et via pop-up en cas d'urgence).

Cette communication portera sur la date limite pour effectuer le don, le nombre maximal de jours de dons fixés, la nature du congé demandé (congé de présence parentale ou congé proche aidant).

Elle pourra également porter sur le proche concerné (conjoint, enfant, ascendant ...), son âge ainsi que le type d'accident, de handicap ou de maladie dont il souffre si j'en donne expressément mon autorisation par la présente.

Dans ce cadre, ci-dessous les éléments que j'accepte de porter à la connaissance des collaborateurs lors de l'appel au don :

Proche concerné :

Âge :

Pathologie (type d'accident, handicap, maladie, perte d'autonomie) :

.....
.....

Fait le à

Signature

(à faire précéder de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

ANNEXE 2 :

FORMULAIRE DE DON DE CONGES DANS LE CADRE D'UN APPEL AU DON
(à retourner complété et signé à la DRH)

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 12 février 2019 relatif au don de jours de repos, je soussigné(e)

M. / Mme

Nom – Prénom

Identifiant.....

Agence / Service d'affectation

souhaite réaliser un don de jours de repos dans le cadre de l'appel au don qui a été organisé le

Je souhaite, ainsi, faire un don de (nombre en chiffre) jour(s) de repos soit :

- jour(s) de congés payés acquis,
- jour(s) de fractionnement,
- jour(s) flottants non affectés par la Direction,
- jour(s) d'ancienneté,
- jour(s) affecté(s) sur mon Compte Epargne Temps,
- jour(s) de congés générés par la modification de la période de référence d'acquisition et de prise des congés, à savoir les congés payés, les congés d'ancienneté et les congés de fractionnement acquis et non pris au 31 décembre 2018 sur la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023.

Je confirme que mon don est **volontaire, gratuit et irrévocable** et que je n'ai pas donné plus de 10 jours de congé sur cette année civile.

Par ailleurs j'ai pris connaissance que les jours visés seront versés directement par la CELDA en mon nom et pour mon compte sur le compte de la personne bénéficiaire du don.

Fait le (date) à

Signature*

*Faire précéder de la mention manuscrite « bon pour accord »

2