

ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS

Entre :

COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales signataires,

Le syndicat CFE/CGC BTP, représenté par : CANDELO Chantal

Le syndicat CGT, représenté par : LÉCONTE Jerrick

Le syndicat SAOR - CFDT, représenté par : Chrystel DE. MAESENEIRE

Le syndicat SGPA - UNSA, représenté par : Richard Bernard

D'autre part.

PREAMBULE

Certains salariés ont déjà manifesté leur volonté de faire un don de jours de repos au profit d'un collègue de travail amené à accompagner son enfant ou son conjoint gravement malade.

Dans ce contexte, la Direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité soutenir cette démarche et permettre aux initiatives de solidarité de s'exprimer pleinement dans un cadre défini.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un dispositif s'inspirant du cadre légal (Loi du 9 mai 2014) en application duquel un ou plusieurs salariés peuvent donner des jours de repos à un autre salarié dont l'enfant est gravement malade.

Tout en s'inspirant de ce cadre légal, les parties sont convenues d'étendre l'éligibilité du dispositif aux situations dans lesquelles le conjoint, le partenaire de PACS, le concubin, le descendant ou l'ascendant d'un salarié est gravement malade.

Le dispositif don de jours de repos, ci-après dénommé « Congé de Jours Donnés » ne se substitue pas mais au contraire complète les dispositions légales et conventionnelles notamment fixées par la Convention d'entreprise.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise. Le don de jours de repos étant un dispositif de cohésion sociale basé sur des valeurs de solidarité et d'entraide entre salariés que l'entreprise prend la charge d'organiser.

TITRE 1 – Champ d’application

Le présent accord s’applique à tous les salariés de la société, qu’ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut, leur classification ou leur ancienneté.

TITRE 2 – Les modalités d’expression du don de jours

Chapitre 1 - Jours de repos cessibles

Tout salarié volontaire peut renoncer, au bénéfice d’un autre salarié de l’entreprise, et ce anonymement, aux congés et jours de repos suivants :

- Jours issus de la 6^{ème} semaine de congés payés
- Jours de repos RTT et Jours d’autonomie
- Jours correspondant aux heures de repos compensateurs
- Jours correspondant aux heures de rappel d’astreinte

Les jours cédés doivent avoir été préalablement acquis.

Le don par anticipation est par conséquent exclu.

Le don de jours s’effectue en jours entiers, dans la limite de 5 jours par année civile, par salarié.

En toute hypothèse, le don de jours ne peut conduire un salarié à dépasser le nombre maximal légal total de jours travaillés dans l’année.

Le don de jours est définitif, irrévocable et effectué sans contrepartie.

Chapitre 2 - Formalités de cession

Dès lors qu’un Congé de Jours Donnés est demandé, l’ensemble des salariés de l’entreprise est sollicité au travers d’un appel au don relayé sur l’intranet ainsi que par voie d’affichage.

Sans que jamais ne soit révélée de quelque manière que ce soit la situation appelée à être couverte et le nom du salarié demandeur, excepté lorsque celui-ci renonce expressément à l’anonymat, il est précisé à tous, lors de l’appel au don, le nombre de jours nécessaires, ce dans la limite de 90 jours ouvrés consécutifs ou non.

Les promesses de don sont prises en compte par ordre d’arrivée.

Après que les salariés souhaitant participer à l’opération ont rempli et adressé le formulaire de don de jours dont le modèle est joint en annexe à leur service Ressources Humaines, celui-ci procède aux formalités suivantes :

- Horodatage de la demande ;
- Transmission de la demande au service Ressources Humaines du salarié bénéficiaire.

Dès lors que la promesse de don atteint la limite de 90 jours ou du nombre de jours demandés (si la demande est de moins de 90 jours), le service Ressources Humaines duquel dépend le salarié

demandeur communique aux autres services Ressources Humaines la liste des salariés dont la promesse de don est retenue.

Etant convenu que les promesses sont débitées par tranche de 30 jours de don, sans que la tranche suivante ne puisse être effectivement débitée si la précédente n'a pas été épuisée, il est alors procédé aux formalités suivantes :

- Retrait du ou des jour(s) objet(s) du don des droits du salarié donateur dans un délai maximum de 90 jours à compter de l'information qui lui est faite par le service Ressources Humaines de ce que sa promesse a été retenue et que les jours promis peuvent être débités dans le délai précité ;
- Imputation du/des jours débité(s) sur un compte spécifique ouvert en faveur du salarié bénéficiaire du don.

Tout don intervenu alors que la limite de 90 jours a été atteinte n'est pas pris en compte.

Les salariés participants dont les jours ne sont ainsi pas défalqués de leurs compteurs en sont informés par leur service Ressources Humaines.

La valorisation des jours donnés se fait exclusivement en temps. Ainsi, un jour donné par un salarié, quels que soient son niveau de rémunération et son taux d'emploi, correspond pour le bénéficiaire à un jour d'absence.

Chapitre 3 - Anonymat et gratuité

Le don de jours est anonyme.

Afin de préserver cet anonymat, le salarié qui bénéficie d'un don de jours :

- ✓ N'est pas en droit de connaître la nature des jours dont il bénéficie.
- ✓ Ne peut en aucun cas être informé du nom du ou des donateurs.

En outre, le don de jours s'effectue sans contrepartie, de quelque nature que ce soit.

Le salarié donateur ne peut donc prétendre à aucune compensation de quelque nature que ce soit, notamment au paiement d'heures supplémentaires, tout en s'engageant, à ce titre, à travailler le temps équivalent au nombre de jours qu'il aura accepté de céder.

TITRE 3 – Les modalités de bénéfice du don

Chapitre 1 : Conditions et formalités

Le salarié souhaitant bénéficier d'un Congé de Jours Donnés doit adresser une demande écrite en ce sens à son service Ressources Humaine en précisant le nombre de jours qui lui seraient nécessaires, dans la limite de 90 jours et par multiple de 30 (30 / 60 / 90).

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensable la présence soutenue et les soins contraignants.

A réception de la demande justifiée, le service Ressources Humaines opère le récolement des jours conformément aux dispositions du Chapitre 2 du Titre 2 du présent accord.

Puis, une fois ceux-ci imputés dans le compteur spécifique « Congé de Jours Donnés » du salarié, il notifie par écrit à ce dernier l'ouverture de ses droits, leur nombre ainsi que leurs modalités d'utilisation.

Le salarié ne peut décider d'écourter son Congé de Jours Donnés alors que la situation qu'il est appelé à couvrir perdure.

Au contraire, la situation venant à prendre fin avant l'échéance du Congé de Jours Donnés, le salarié peut reprendre le travail.

Dans ce cas, il ne peut prétendre à aucune indemnisation des jours donnés non utilisés, étant convenu qu'il conserve toutefois la possibilité de les utiliser dans le délai d'un an ayant commencé à courir à compter du premier jour de Congé pris

Passé ce délai, les jours de Congés non pris sont versés dans un fonds mutualisé, lequel est ensuite actionné en priorité à la demande du service Ressources Humaines concerné par une nouvelle demande de don répondant aux mêmes situations qu'énoncées ci-après.

Article 1 – Salarié dont l'enfant est gravement malade

Conformément aux dispositions prévues par la loi du 9 mai 2014 (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail), un salarié parent d'un enfant gravement malade peut bénéficier du don de jours de repos par des collègues.

Ainsi tout salarié peut renoncer aux jours de repos visés au Chapitre 1 du Titre 2 du présent accord pour en faire bénéficier un autre salarié contraint de s'absenter en raison de la maladie grave de son enfant, que ce dernier soit rattaché fiscalement ou non au salarié.

La maladie grave s'entend :

- D'une maladie, d'un handicap ou d'accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- D'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou justifiant un accompagnement de fin de vie.

Il est ici spécifiquement précisé que le bénéfice du don de jours est ouvert y compris lorsque l'enfant gravement malade a plus de 20 ans.

Article 2 – Salarié dont le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin est gravement malade.

Tout en s'inspirant des dispositions légales précitées, la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord souhaitent étendre les possibilités offertes par ce don de jours.

Ainsi, tout salarié peut renoncer aux jours de repos visés au Chapitre 1 du Titre 2 du présent accord pour en faire bénéficier un autre salarié contraint de s'absenter en raison de la maladie grave de son conjoint, de son partenaire de PACS ou de son concubin.

La maladie grave s'entend :

- D'une maladie, d'un handicap ou d'accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- D'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou justifiant un accompagnement de fin de vie.

Article 3 – Salarié dont un ascendant ou un descendant est gravement malade.

Par ascendant, il convient d'entendre le père ou la mère, le grand-père ou la grand-mère dont le salarié a la charge au quotidien.

Par descendant, il convient d'entendre le petit-enfant dont le salarié a la charge au quotidien.

Tout en s'inspirant là aussi des dispositions légales précitées, la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent étendre plus encore les possibilités offertes par ce don de jours.

Ainsi, tout salarié peut renoncer aux jours de repos visés au Chapitre 1 du Titre 2 du présent accord pour en faire bénéficier un autre salarié contraint de s'absenter en raison de la maladie grave de l'un de ses ascendants ou de l'un de ses descendants tels que définis ci-dessus.

La maladie grave s'entend :

- D'une maladie, d'un handicap ou d'accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- D'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou justifiant un accompagnement de fin de vie.

Chapitre 2 - « Congé de jours donnés » - modalités pratiques

Le salarié bénéficiaire du don de jours peut bénéficier d'un « Congé de Jours Donnés » d'une durée totale maximale de 90 jours de congés, étant entendu que ce congé spécifique vient en complément des congés payés annuels susceptibles d'être pris durant l'évènement ouvrant au bénéfice dudit Congé de Jours Donnés.

Le Congé de Jours Donnés peut être fractionné en fonction de la situation à laquelle doit faire face le salarié bénéficiaire et/ou sur préconisations écrites du médecin traitant. Dans ce cas, le Congé de Jours Donnés doit être pris intégralement sur une période de 12 mois glissants à compter de la pose du premier jour.

Le salarié bénéficiaire des jours peut en demander le bénéfice en sollicitant de son Service Ressources Humaines une autorisation d'absence au titre de l'une des situations décrites au chapitre 1 du titre 3.

Les jours sont utilisés en jours entiers ou en demi-journée.

Dans la situation où un salarié aurait besoin de plus de 90 jours, un nouvel appel collectif pourra être réalisé conformément aux modalités définies au chapitre 2 du Titre 2 du présent accord.

Chapitre 3 - Statut durant le congé

Pendant son absence, le salarié conserve sa rémunération et ses accessoires. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié 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.

Chapitre 4 - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 - Date d'effet

Le présent accord prend effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 - Suivi de l'accord

Un suivi annuel de l'accord sera effectué auprès des organisations syndicales signataires récapitulant :

- ✓ Le nombre d'appels au don ;
- ✓ Le nombre de jours cédés ;
- ✓ Le nombre de jours pris ;
- ✓ Le nombre de bénéficiaires ;
- ✓ Le nombre de salariés ayant effectué un don ;
- ✓ Le solde disponible du fonds mutualisé.

Article 3 - Dispositions finales générales

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

Article 4 - Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes 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 trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un accord.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un accord se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

Le présent accord pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

En cas de différend dans l'application de l'accord, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son intégralité.

Article 5 – Dépôt et publicité

Le présent accord, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le 28 juin 2017

Pour la société COFIROUTE :

Frédéric GUEGUEN,
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFE/CGC BTP

Pour le syndicat SAOR - CFDT

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SGPA - UNSA

AB
L5
COM ec

Formulaire don de jours

Matricule		Affectation	
Nom		Prénom	

Souhaite renoncer à :

- ____ Jours issus de la 6^{ème} semaine de congés payés
- ____ Jours de repos RTT / Jours d'autonomie
- ____ Jours correspondant aux heures de repos compensateur
- ____ Jours correspondant aux heures de rappel d'astreinte

Soit au total ____ jours.

J'ai bien noté que ce/ces jour(s) :

- Sera/seront déduit(s) du solde de jours correspondant dans un délai maximum de 90 jours à compter du moment où je recevrai l'information de ce que ma promesse a été retenue ;
- Ne donnera/donneront lieu à aucune compensation.

Date :

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »

Document à retourner à votre service Ressources Humaines

M CDM AB CC LS