

Accord relatif au dispositif de don de jours

Entre d'une part

La caisse Régionale d'Assurance Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solferino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Bernard VEBER

D'autre part, les organisations syndicales,

CFDT, représentée par Messieurs Christian GUITTER, Christophe VEILLON et Eric VIGNERON

CFE-CGC SNEEMA représentée par Messieurs Jean-Claude RICHARD, Eric GESBERT et Christophe Le PORT

CFTC représentée par Madame Anne Murielle CESCHINO et Messieurs Yoann DESNOS et Luc TANGUY

EV CU JCL CIP
BV ANC YD

PREAMBULE

Les parties signataires ont souhaité formaliser par le présent accord le dispositif prévu par la loi du 9 mai 2014 relatif au don de jours de repos entre collègues.

A titre d'information, elles rappellent l'existence des dispositifs suivants :

- **Congé pour enfant malade** : (relatif à l'ANG) 4 jours en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans, est porté à 8 jours de travail par enfant et par an en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 20 ans reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur ou ouvrant droit à une prise en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire.
- **Congé de présence parentale** : (relatif au code du travail) Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, 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 indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants. Il est d'une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap
- **Congé de solidarité familiale** : (relatif au code du travail) Ce congé est ouvert à tout salarié pour assister l'un de ses proches 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, quelle qu'en soit la cause. Il peut s'agir d'un ascendant ; d'un descendant ; d'un frère, d'une sœur, d'une personne qui partage son domicile (concubin, époux, ...). Il est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, soit 6 mois maximum.

Congé de soutien familial dénommé désormais **Congé de proche aidant** (relatif au code du travail) Ce congé s'adresse aux salariés, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le proche ouvrant droit à ce congé peut-être le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS ; l'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge ; le collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands oncles et tantes, petits-neveux et nièces, cousins et cousines germains) ; l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS. Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois, renouvelable, sans excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Par ailleurs, il est rappelé que l'avenant Groupe relatif à la Diversité et l'Egalité des chances du 24 juin 2015, a prévu les dispositions suivantes qui concernent le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale et le congé de de proche aidant.

« Dans la mesure où la loi ne prévoit pas ou peu d'indemnisation pour ces congés, les entreprises du Groupe s'engagent à prendre en charge, sur justificatif, pendant une période globale maximum de deux mois, une indemnisation égale à la moitié du salaire qu'ils auraient perçu en travaillant, sous déduction, pour les congés qui y ouvrent droit des allocations journalières éventuellement perçues par ailleurs.

EV JCA CLP CC
ANF CU ANC YD 2

Il s'agit du salaire de base auquel s'ajoute, le cas échéant, la prime d'expérience ou d'ancienneté. Cette indemnisation est versée en fonction des procédures applicables dans chaque entreprise.

Un salarié, ne peut, pour l'accompagnement d'une même personne, cumuler le bénéfice d'une indemnisation par l'entreprise au titre d'un congé de proche aidant et d'un congé de présence parentale (ou vice et versa) au-delà de la limite maximale d'indemnisation.

Cependant, l'indemnité versée au titre d'un congé de proche aidant ou d'un congé de présence parentale peut être cumulée avec le versement de l'indemnité complémentaire au titre du congé de solidarité familiale précité, dans les conditions et limites fixées par le présent article, qu'il s'agisse de l'accompagnement de la même personne ou de personnes différentes dès lors que les conditions légales continuent d'être remplies par le salarié bénéficiaire. »

Chapitre 1. Champ d'application

Article 1. Définition du don de jours de repos

La loi du 9 mai 2014 autorise un salarié à faire don de ses jours de repos, avec l'accord de l'employeur, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue, sous certaines conditions.

« Art. L. 1225-65-1. - Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, 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. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. »

« Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. 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.

« Art. L. 1225-65-2. - La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. »

CG
EV CC JSC CLP
BV ANC YD 3

Article 2. Bénéficiaires

En application de l'avenant Groupe relatif à la Diversité et l'Égalité des chances du 24 juin 2015, le don de jours peut répondre à d'autres situations que celles concernant un enfant de moins de 20 ans.

Il peut également bénéficier aux salariés (en CDI ou CDD) dont :

- le conjoint (entendu au sens large : mariage, pacs, concubinage),
- l'ascendant direct,
- ou l'enfant, qu'il soit mineur ou majeur,

est atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants graves entraînant une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

S'agissant d'un salarié en CDD, la durée du congé pris au titre du don de jours ne pourra excéder la date d'échéance du contrat.

En tout état de cause, l'anonymat des salariés sollicitant un don devra être respecté.

Article 3. Donateurs et jours de repos cessibles

Afin de préserver un temps de repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, tout salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD, a la possibilité de faire don d'un maximum 5 jours de repos par année civile. Les salariés doivent pour cela être volontaires et disposer de jours de repos acquis.

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

Article 4. Consommation des jours

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif.

Un salarié peut, pour l'accompagnement d'une même personne, cumuler les congés légaux et conventionnels avec le congé au titre du don de jours.

Si l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels mis en place n'étaient pas suffisants pour répondre aux besoins des salariés, l'entreprise s'engage à réexaminer les situations des salariés au cas par cas afin de trouver, dans la mesure du possible, une solution adéquate.

Chapitre 2. Modalités de mise en application

Article 5. Modalité de la demande

La demande du salarié s'effectue à l'aide du formulaire annexé. Elle précise les dates d'absence envisagées, le nombre de jours demandés, dans la limite de 40 jours ouvrés par événement générateur, renouvelables une fois en cas de besoin.

La prise des jours d'absence se fait par journée entière, ou par demi-journée.

Handwritten notes:
EU CW
BV
JLR C LP
ARC
40
4

La demande du salarié devra être accompagnée des justificatifs suivants :

- un certificat du médecin 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. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée.
- Copie de tout document attestant le lien de parenté ouvrant droit au don organise par le présent accord : acte d'état civil, certificat de concubinage etc.

Article 6. Modalité de don

Le salarié souhaitant faire un don de jours devra remplir le formulaire annexé au présent accord précisant le nombre de jours qu'il souhaite donner et leur provenance. Ce formulaire, signé du salarié sera adressé à la direction des Ressources Humaines via une boîte mail dédiée. La direction des Ressources Humaines sera amenée à refuser le don lorsque que les conditions déterminées par la loi ne sont pas respectées.

Ce don est irrévocable et il a pour effet direct de réduire d'autant le nombre de jours de RTT ou de CP restant disponible pour le salarié donateur.

Article 7. Modalité de Gestion des dons

Au début de la période d'application de l'accord, et chaque année si nécessaire, l'entreprise lance une campagne de collecte de jours par message électronique à l'ensemble des salariés, afin d'alimenter un fonds de solidarité mutualisé.

La campagne de don est ouverte sur une durée de 3 semaines. Elle peut être clôturée par anticipation, lorsqu'un plafond de 120 jours est atteint. Les dons intervenant après la clôture sont refusés.

Les jours récoltés sont attribués aux salariés dont les demandes répondent aux conditions posées par l'article 2 du présent accord via l'outil de gestion des temps sous le motif « Don de jours », et dans la limite des jours placés sur le fonds de solidarité.

Les jours donnés et non utilisés par le bénéficiaire seront reversés sur le fonds de solidarité. Les jours placés sur le fonds de solidarité seront attribués à un éventuel nouvel appel au don de jours.

La gestion de la campagne, ainsi que le fonds de solidarité sont assurés par la direction des Ressources Humaines.

Chapitre 3. Dispositions générales

Article 8. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} septembre 2016.

Durant le second semestre 2018, une nouvelle négociation sera menée ; cette négociation décidera ou non de la conclusion d'un nouvel accord.

EV CU JCA CLP
BV ARC YOG⁵

Article 9. Formalité de dépôt, publicité

Conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et remis en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Rennes, le 4 octobre 2016

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire

Pour la CFDT,

Pour la CFE CGC SNEEMA,

Pour la CFTC,

CG
JCA CLP
CU



DON de jours de repos

Nom : **Prénom :**

Service et département : **Matricule :**

En vertu des dispositions de la loi Mathys du 9 mai 2014 qui autorise un salarié à renoncer anonymement et sans contrepartie, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants

- Renonce – par la présente anonymement et sans contrepartie à :
 - Jour(s) ouvrés de congés payés acquis,
 - Jours de RTT acquis,
 - Jour(s) de repos compensateurs,Soit un total de :
..... Jours ouvrés.

- Au bénéfice de l'appel aux dons : (référence)

A

Le

Signature du salarié



Il est rappelé que le nombre de jours donnés ne peut en aucun cas être supérieur à 5 jours. La donation est définitive et irrévocable. Les jours donnés sont considérés comme comptabilisés à la date de validation par la DRH.

EB

EU CU JCB CLP
Pw ARC 40 7



Annexe 2

DON de jours de repos

Nom : **Prénom :**

Service et département : **Matricule :**

Date de la demande :

Je souhaite bénéficier de jours d'absence relatifs au don de jours indemnisé :

- Pour la période du au

Ou (sur demande précisée par le médecin du travail)

- Pour les périodes suivantes :

du au ...

du au ...

du au ...

du au ...

Je joins au présent formulaire le certificat du médecin traitant faisant mention :

- 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
- de l'existence d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou de la phase avancée d'une affection grave et incurable

Formulaire à transmettre à : Service Emploi Carrière

Signature du salarié :

Jca CV EV