

## ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France, ci-après dénommée la CEIDF, dont le siège social est sis 19 Rue du Louvre – 75001 PARIS, représentée par Monsieur François DE LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT),

Confédération générale du travail (CGT),

Syndicat national de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNE-CGC),

Syndicat national du personnel - Force ouvrière (SNP-FO),

Syndicat unifié - Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA),

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD),

D'AUTRE PART,

DMB ALG SC  
CD CG PHS  
A

## PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n °2014-459 du 9 mai 2014, ouvrant la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade.

La Direction et les Organisations syndicales ont fait part de leur souhait de pérenniser la pratique et d'améliorer le dispositif. La loi limitant le don de jours au profit d'un parent d'un enfant de moins de vingt ans gravement malade, les parties ont manifesté leur volonté d'étendre l'éligibilité du dispositif.

C'est dans ce contexte et avec cet objectif, que les Organisations syndicales et la Direction se sont réunies.

La négociation de cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, plus particulièrement la qualité de vie au travail, mise en œuvre par la Caisse d'Epargne Ile-de-France (CEIDF).

Le don de jours de repos est un dispositif de cohésion sociale basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide avec le soutien de l'entreprise.

A l'issue des réunions de négociation, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### ARTICLE 1<sup>ER</sup> : RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS

#### 1.1: Cadre légal

Au cours de cette négociation, les parties ont rappelé les dispositifs légaux existants au jour de la signature de l'accord.

- Dispositif légal de don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade  
(articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail)

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail, 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, 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

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. 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.

➤ **Le congé de solidarité familiale (articles L.3142-6 à L.3142-13 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 est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. L'article L. 3142-6 du Code du travail prévoit le bénéfice de ce congé non rémunéré d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, qui 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 congé de proche aidant (articles L.3142-16 à L.3142-25 du Code du travail)**

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail, le congé de proche aidant est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

➤ **Le congé de présence parentale (articles L.1225-62 à L.1225-65 du Code du travail)**

Les articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail prévoient que 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. Ce congé est non rémunéré, le Code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une Allocation Journalière de Présence Parentale.

➤ **Congé suite à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (Loi du 8 août 2016- article L.3142-4 du Code du travail) :**

La loi du 8 août 2016 a instauré un nouveau congé pour événement familial. Lors de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, le salarié a droit à 2 jours de congé.

JMB CD

R ALG

CG

PH S

SC

## 1.2 : Le Service Social

La CEIDF bénéficie d'un Service Social. Dans une approche globale, l'assistante sociale aide à la résolution d'un certain nombre de difficultés liées à la vie professionnelle ou personnelle des salariés. Le Service Social propose des conseils personnalisés, un soutien psychologique et un accompagnement dans les démarches administratives. Il constitue un lieu d'écoute et d'expression.

Lorsqu'un salarié est confronté à la maladie grave d'un enfant, le Service Social est disponible pour l'accompagner dans cette épreuve, qu'il s'agisse d'un soutien social, administratif ou d'un soutien moral en tenant compte de son environnement professionnel.

\* \* \* \*

En complément des dispositifs existants, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié qui aurait besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade ou d'un conjoint dans cette situation, sans qu'il ne subisse une perte de rémunération.

Le don de jours de repos répond à cette ambition.

Le présent accord décline les modalités applicables au sein de la CEIDF.

## ARTICLE 2 : DONATEURS ET JOURS DE REPOS CESSIBLES

### 2.1 : Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), sans condition d'ancienneté, et disposant des jours de repos en conséquence, a la possibilité de faire don de jours de repos de manière anonyme et sans contrepartie.

### 2.2 : Jours de repos cessibles

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que :

- Les congés payés (y compris ancienneté) et les JRTT peuvent être cédés,
- Le salarié donateur ne peut céder des jours de repos que lorsqu'il a pris ou posé 24 jours de congés et JRTT cumulés,
- Sous réserve de la condition précitée, le salarié donateur peut céder jusqu'à 10 jours par an.

Les dons ne peuvent s'effectuer qu'en journées complètes.

OMB CD SC  
ALB CG MS

### 2.3 : Périodicité et formalisation des dons

Les dons peuvent être réalisés lors des campagnes d'appels à don organisées par la DRH via un formulaire qui sera mis à disposition sur Planet et qui devra par la suite être envoyé via l'adresse mail dédiée : *don\_solidaire@ceidf.caisse-epargne.fr*

Le collaborateur doit préciser le nombre et la nature du ou de(s) jour(s) donné(s).

Les dons sont anonymes, sans contrepartie et définitifs une fois retenus. Ils ne peuvent être réattribués au donateur.

### ARTICLE 3 : BENEFICIAIRES DES DONNS ET SITUATIONS CONCERNEES

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois, dont la période d'essai est arrivée à échéance pourra bénéficier du dispositif de don de jours.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord s'appliquent dans les situations de maladie, handicap, ou d'un accident d'une particulière gravité d'un enfant ou conjoint du salarié, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-65-2 du Code du travail, 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 seront attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit le proche en question. Ledit certificat devra également indiquer la durée prévisible de la présence nécessaire.

Les parties conviennent que le dispositif de don de jours sera étendu au bénéfice des personnes suivantes:

- Enfant, quel que soit l'âge, dont le salarié assume la charge,
- Conjoint, le conjoint étant défini comme l'époux(se), le partenaire lié par un PACS, concubin(e) sur présentation de justificatifs.

Les modalités, concernant les justificatifs à fournir, seront précisées dans une note de service.

Pour bénéficier du dispositif de don de jours de repos, le salarié devra avoir épuisé toutes les possibilités d'absences au sens large (CP, JRTT, congés liés à l'ancienneté, jours de congés exceptionnels pour soins d'un enfant, conjoint).

Les conjoints salariés au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, ayant un lien de parenté avec un même proche, ne pourront pas cumuler deux appels aux dons pour une même situation. Ils pourront se répartir les jours reçus selon un calendrier à définir avec la DRH. Dans ce cas, la demande de bénéfice de don de jours devra être faite au nom des deux collaborateurs.

#### **ARTICLE 4 : MODALITES DU DON DE JOURS DE REPOS**

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours, fera une demande via l'adresse mail dédiée.

Cette demande devra impérativement être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint 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. Par ailleurs, la demande devra préciser le nombre, la nature de jours souhaités et la période d'absence. Un justificatif du lien de parenté pourra être demandé par la DRH.

Dès réception de ces documents, la DRH déclenchera la mise en œuvre du processus d'appel aux dons sur Planet.

La période d'appel aux dons sera de 15 jours à compter du début de la communication. Si le nombre de jours demandés n'est pas atteint au terme de ce délai, il pourra être prorogé de 7 jours maximum.

L'anonymat du bénéficiaire et le secret médical seront préservés.

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

Les salariés donateurs pourront réaliser un don de jours via l'adresse mail dédiée. 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 (congrés payés ou RTT), il leur affectera un niveau de priorité.

Les jours donnés 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 donnés seront versés sur un compteur spécifique ouvert au nom du collaborateur bénéficiaire.

Chaque jour collecté donnera lieu à la comptabilisation d'une journée pour le bénéficiaire.

La prise des jours d'absence se fera, par journée entière et dans la limite de 60 jours ouvrés par situation. Ce dispositif est renouvelable sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et après accord de la DRH.

Le calendrier fixant les jours d'absence sera communiqué à la DRH.

#### **ARTICLE 5 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Il cessera automatiquement de produire tout effet à l'arrivée de son terme.

6/8  
JMB CD  
ALB CG  
SC  
Ph S

## **ARTICLE 6 : SUIVI DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Le suivi du présent accord sera fait une fois par an, lors de la présentation de la politique sociale auprès du Comité d'entreprise.

Le bilan mentionnera :

- le nombre de salariés bénéficiaires,
- le nombre de jours donnés,
- le nombre de jours utilisés.

En cas d'évolution législative ou réglementaire ayant un impact substantiel sur le présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

## **ARTICLE 7 : REVISION**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

## **ARTICLE 8 : COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEIDF.

## **ARTICLE 9 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera mis en ligne sur le site Intranet de la CEIDF dans l'espace dédié aux accords d'entreprises et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord donnera lieu à dépôt, par la Direction, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'Unité territoriale de la DIRECCTE Ile-de-France.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

7/8

OMB CS  
AR MG SC  
CG PLS

Fait à Paris, le 05/05 2017 en 10 exemplaires.

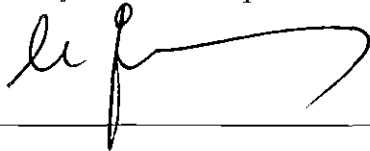
**Pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France**

François DE LAPORTALIERE  
Membre du Directoire

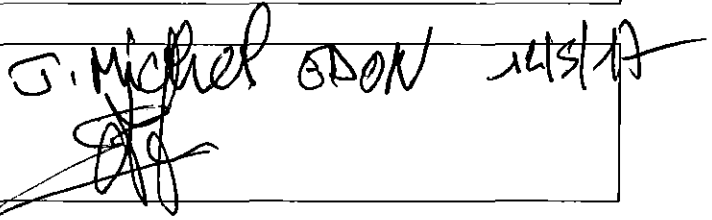


**Pour les organisations syndicales représentatives**

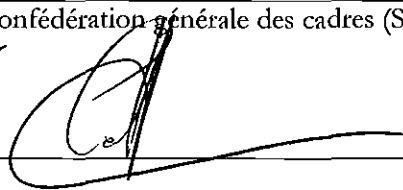
Confédération française démocratique du travail (CFDT) *Philippe LE GAC, le 05/05/2017*



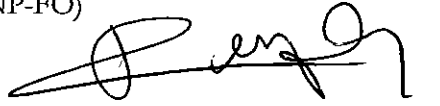
Confédération générale du travail (CGT)

*J. Michel BON*  


Syndicat national de l'encadrement-Confédération générale des cadres (SNE-CGC)  
CATHERINE GABRIEL



Syndicat national personnel-Force ouvrière (SNP-FO)

*Christophe DUPLAT*  


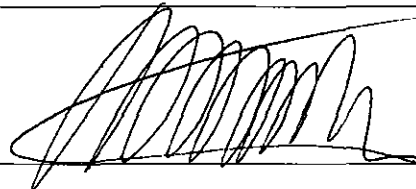
Syndicat unifié-Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

*Stéphanie CAUVIN*



Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

*Ph SALVADOR*



8/8  
JMB  
SC  
PhS