

## ACCORD SUR LE DON DE JOURS DE REPOS A LA CAISSE D'ÉPARGNE RHONE ALPES

Entre les soussignées :

La **Caisse d'Épargne Rhône Alpes**, dont le siège social est sis au 116, cours Lafayette à Lyon 3<sup>ème</sup>, représentée par Monsieur Guillaume ISERENTANT, en sa qualité de membre du directoire en charge du Pôle RH,

D'une part,

Et les organisations syndicales, ci-après représentées par :

Monsieur Jean-Hugues PAQUET, délégué syndical **CFDT**,

Madame Patricia GALLO, déléguée syndicale **CGT**,

Madame Aurélie SPIELDENNER, déléguée syndicale **FO**,

Monsieur Olivier BOSSY, délégué syndical **SNE CGC**,

Monsieur Vincent CHANET, délégué syndical **SUD**,

Monsieur Thierry DUMOLLARD, délégué syndical **SU-UNSA**,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

JHP VC  
1 AS  
TD

## Préambule

Les organisations syndicales et la Direction se sont réunies afin de fixer les conditions de mises en œuvre au sein de la Caisse d'Epargne Rhône Alpes du dispositif de don de jours de repos prévu aux articles L1225-65-1 et suivants du Code du Travail et d'adopter des mesures complémentaires.

Ce dispositif doit donc permettre aux collaborateurs concernés, ci-après désignés « *bénéficiaires* », d'obtenir des jours de repos supplémentaires cédés gracieusement et de manière anonyme par des collaborateurs ci-après désignés « *donateurs* ».

## Article 1 – Demande initiale du bénéficiaire

La possibilité de bénéficier d'un don de jours de repos provenant de collaborateurs volontaires est ouverte aux collaborateurs, dont un enfant, ou le conjoint, concubin, partenaire de PACS préalablement déclaré comme tel auprès de la Direction des ressources humaines, est atteint d'une maladie, d'un handicap non consolidés ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

L'aggravation ou la survenance de la maladie, du handicap ou de l'accident 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, le conjoint, concubin, partenaire de PACS au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

La demande effectuée au titre du présent dispositif ne peut intervenir qu'en raison ou en prévision de l'épuisement des congés légaux ou conventionnels donnant lieu à rémunération que le bénéficiaire a acquis, et notamment ceux ayant le même objet, y compris ceux dont il dispose au titre du Compte Epargne Temps pour convenance personnelle au jour de sa demande.

Par ailleurs, la direction autorisera le bénéficiaire du don de jours de repos à prendre des congés payés par anticipation à concurrence de 15 jours ouvrés.

A ce titre, la Direction des ressources humaines actualisera la fiche technique récapitulant l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels ayant le même objet que celui du présent accord.

Le bénéficiaire adressera sa demande à la Direction des ressources humaines par tout moyen à sa convenance permettant d'assurer une date certaine à sa réception.

La demande devra à minima comporter le certificat médical détaillé tel que prévu ci-dessus et la durée prévisible de l'absence au titre de laquelle est formulée la demande de don de jours de repos supplémentaires, dans la limite de 50 jours ouvrés.

Lorsque la demande est formulée pour l'accompagnement d'un enfant dont les deux parents sont salariés de l'entreprise, chacun des deux parents peut bénéficier de ce dispositif, indépendamment de l'usage qu'en a fait l'autre.

JHR 2  
ID AS 16  
ORF VC



## Article 2 - Donateurs

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail, sans condition d'ancienneté, ayant acquis des congés ou des jours de repos, a la possibilité de faire un don, sous réserve qu'il puisse lui-même bénéficier d'une période de repos.

A ce titre, ne peuvent être cédés que les jours de repos suivants :

- Les congés payés, y compris les jours d'ancienneté, acquis excédant 20 jours ouvrés par période de référence ;
- Les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail (RTT) ;
- Les jours de CET « convenances personnelles ».

Le nombre de jours cédés par un même collaborateur au cours d'une même campagne est limité à 2, toute nature confondue.

Il est précisé que le don de jours de repos à lui seul ne saurait générer des heures supplémentaires sur l'année de référence.

## Article 3 – Modalités de l'appel au don

Dans les 8 jours qui suivent la réception de la demande, la Direction des ressources humaines diffuse par tout moyen une information générale à l'attention des collaborateurs présents précisant l'ouverture d'un appel aux dons qui garantit l'anonymat du bénéficiaire.

L'appel aux dons mentionne la date de début et de fin de la période de récolte des dons.

Le don se matérialise par une renonciation à des jours de congés ou de repos. Toute renonciation reçue par la Direction des ressources humaines postérieurement à la date de clôture n'est pas prise en compte.

La renonciation par le donateur est formalisée par un document mis à disposition à retourner à la Direction des ressources humaines.

Les renonciations seront prises en compte en fonction de leur date de réception par la Direction des ressources humaines dans la limite du besoin exprimé dans la demande du bénéficiaire.

L'entreprise s'engage à allouer les 10 premiers jours de congé.

Pour tenir compte de situations exceptionnelles, l'entreprise pourra décider de manière unilatérale, d'allouer jusqu'à 20 jours supplémentaires y compris de façon fractionnée.

Les renonciations reçues concomitamment le jour de l'atteinte du besoin exprimé par le bénéficiaire seront prises en compte par ordre chronologique et en cas de simultanéité, par ordre alphabétique et dans la limite du besoin exprimé.

Les dons valablement effectués seront déduits des compteurs du donateur et ajoutés à ceux du bénéficiaire. Les donateurs seront informés de l'effectivité du don sur le bulletin de paie suivant la renonciation.

JH8  
3  
VC  
ID AS PG

#### **Article 4 – Situation du bénéficiaire pendant les congés objet du don**

Le bénéficiaire est considéré en congés payés durant l'absence correspondant aux jours cédés.

A défaut pour le bénéficiaire de pouvoir effectuer lui-même la saisie dans le logiciel de gestion du temps de travail, la saisie sera effectuée par la Direction des ressources humaines à partir de la demande ayant servi de base à l'ouverture du don et dans la limite des jours effectivement donnés.

Il est convenu que la valorisation des jours donnés 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 bénéficiaire, quel que soit son salaire.

Le bénéficiaire pourra, sur justificatif médical, et en lien avec son manager, fractionner le droit à congés généré par l'appel au don.

Le collaborateur qui s'absentera dans le cadre du présent dispositif pourra bénéficier, à sa demande, en cas de besoin, de l'assistance des services sociaux, d'une assistance psychologique, et d'un entretien professionnel mené conjointement par la Direction des ressources humaines et un représentant de la ligne managériale afin d'accompagner son retour dans les meilleures conditions.

#### **Article 5 – Suivi de l'accord**

Au moins trois mois avant l'échéance du présent accord, une information sur l'application de l'accord sera faite auprès des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

#### **Article 6 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une période courant depuis sa signature jusqu'au 31 décembre 2019, date à laquelle il cessera donc de produire ses effets. Il ne prévoit pas de tacite reconduction.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'échéance du présent accord.

#### **Article 7 – Révision ou dénonciation**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.



L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

### **Article 8 – Formalités de publicité et de dépôt**

Dès sa conclusion, ou le cas échéant après la fin du délai d'opposition, l'accord sera déposé à la diligence de l'entreprise en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi, dont une version sur support électronique. Un exemplaire sera par ailleurs transmis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Lyon, le 14 décembre 2016

Fait en 9 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes

Pour la CFDT,

Pour FO, A. SPIELDENNER

Pour le SU-UNSA,

Th. Bommoland

Pour la CGT,

Pour le SNE-CGC,

Pour SUD