



ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AU SEIN DE LA CE CAZ

ENTRE :

La CECAZ d'Épargne Côte d'Azur

dont le siège est situé à Nice (06205) –l'Arénas, 455 Promenade des Anglais BP 2397,
représentée par Madame Isabelle MENGIN en sa qualité de membre du Directoire en charge du
Pôle Ressources et Transformation.

Ci-après désignée « la CECAZ »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CECAZ, représentées
respectivement par leur délégué syndical coordinateur :

- Monsieur Gérard OLIVIERI pour le SNE-CGC,
- Monsieur Bruno AGUIRRE pour FO,
- Monsieur Eric MANZO pour le SU-UNSA,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

Afin d'aider les salariés à faire face à certaines circonstances difficiles et/ou situation d'urgence nécessitant plus de disponibilités et de favoriser la solidarité au sein de l'entreprise, la Direction de la CECAZ et les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un dispositif permettant le don de jours de repos entre salariés en déclinaison des dispositions légales applicables.

Le présent accord a pour objet de définir ce dispositif et de prévoir les modalités pratiques de sa mise en œuvre au sein de la CECAZ, conformément aux engagements pris dans l'accord NAO 2021 (Article 5).

TC U DA
Page 1/8
[Signature]



ARTICLE 1 : SALARIES BENEFICIAIRES

1.1 Définition des salariés bénéficiaires

En application des articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 et L.3142-16 à L.3142-25-1 du Code du travail, sont susceptibles de bénéficier du don de jours de repos, les salariés de la CECAZ :

→ dont l'enfant 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 et des soins contraignants ou dont l'enfant (ou la personne à sa charge) de moins de 25 ans est décédé.

L'enfant est celui qui doit être à la charge effective et permanente du salarié au sens de la sécurité sociale.

Un enfant est en effet considéré à la charge du salarié s'il est dans l'une des 3 situations suivantes :

- Il est mineur et ne perçoit pas de revenus propre,
- Il est infirme et ne peut subvenir à ses besoins en raison de son invalidité,
- Il est majeur et rattaché au foyer fiscal du salarié.

→ aidant un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé (Selon la définition de l'Article L113-1 du Code de l'action Sociale et des familles) et en perte d'autonomie.

Le salarié vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie

Ce proche peut être une des personnes suivantes :

- Personne avec qui le salarié vit en couple
- Ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs
- Personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. Le salarié 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.

La personne aidée doit résider en France ou à Monaco de façon stable et régulière, c'est-à-dire de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois.

DN AE M
Page 2/8



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 doivent être attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le proche au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce certificat devra être transmis par le salarié à la Direction des Ressources Humaines (En vertu de l'Art L.1225-65-2 du Code du Travail).

1.2 Décision par commission paritaire :

La décision de faire bénéficier de don de congés au salarié qui en fait la demande sera prise en commission paritaire à l'appui du certificat médical et à l'unanimité des membres présents.

Celle-ci sera composée d'un Représentant de la DRH et d'un représentant par organisation syndicale signataire.

La commission a donc pour rôle de s'assurer de la qualité d'ayants droits dans le cadre de l'Article 1 et de statuer sur le nombre de jours attribués au bénéficiaire en référence à la demande du salarié et au certificat médical.

La commission peut, pour l'assister dans ses missions, solliciter les assistantes sociales de l'entreprise.

Cette commission se réunira dans un délai maximum de 7 jours ouvrés suivant la réception par la DRH de la demande du salarié.

La décision sera communiquée au salarié par la DRH pour l'informer de son accord si l'ensemble des conditions sont remplies.

La commission se réserve également le droit de s'autosaisir, dans le respect du cadre de l'Article 1, pour le compte d'un salarié dont la situation difficile serait portée à sa connaissance et en l'absence de sollicitation de don de congés de sa part. Dans cette hypothèse, le salarié, éventuellement bénéficiaire, conserve la possibilité de refuser le don de congés.

ARTICLE 2 : SALARIES DONATEURS ET JOURS CONCERNES

Tout salarié de la CECAZ titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours ou demi-journées, voir dans certains cas, d'heures de repos acquis, à savoir :

- jours ou demi- journées de congés payés au-delà de la 4^{ème} semaine,
- jours ou demi- journées d'ancienneté,
- jours ou demi- journées conventionnels,
- jours ou demi- journées ou heures de récupération non pris,
- jours ou demi- journées provenant d'un compte-épargne-temps.

 
Page 3/8



Le salarié donateur, doit au moment où il effectue ce don, disposer de jours de repos éligibles. En effet, les jours cédés doivent être acquis, il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

ARTICLE 3 : MODALITES DES DONNS

Article 3.1 : Utilisation des dons par le bénéficiaire

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit au préalable avoir utilisé prioritairement toutes les possibilités d'absences qui lui sont ouvertes dans l'entreprise, à savoir :

- congés payés,
- jours de repos compensateurs,
- jours conventionnels ou d'ancienneté,
- congés pour soins,
- congés issus du Compte Epargne Temps.

Il sera toutefois possible d'anticiper cette demande dans un délai de deux mois précédant la fin des droits à congés.

Article 3.2 : Appel aux dons et gestion du fonds de solidarité

3.2.1 Création et gestion d'un fonds de solidarité

Pour la gestion des dons, un fond de solidarité est créé, propre à la CECAZ, qui sera géré par la DRH qui en assurera un suivi régulier.

L'alimentation du fonds est réalisée à l'occasion des campagnes d'appel aux dons organisées par la Direction des Ressources Humaines, en fonction des besoins et lorsque le solde de jours disponibles sur le Fonds atteint les 60 jours ouvrés ou lorsque le solde est insuffisant pour couvrir la totalité de l'absence demandée par un bénéficiaire.

Les campagnes d'appel aux dons de congés seront organisées en fin d'année sur les mois de novembre et décembre, afin de s'assurer de l'acquisition effective des congés donnés.

L'appel aux dons lors de cette première campagne ainsi que pour les suivantes sera effectué auprès de l'ensemble du personnel de la CECAZ par la Direction des Ressources Humaines selon les modalités suivantes :

- Ouverture de l'appel aux dons sur une période de deux à trois semaines,
- Anonymat des salariés bénéficiaires,
- Anonymat des salariés donateurs.

Le fond pourra être alimenté avec un plafond de 200 jours ouvrés. Si le plafond de 200 jours ouvrés était atteint, il ne serait plus possible de l'alimenter tant que les jours ne sont pas utilisés, dans la limite toutefois du seuil des 60 jours disponibles minimum.

DN *ATC*
Page 4/8



Les dons sont acceptés et comptabilisés, au fur et à mesure, selon l'ordre chronologique de réception.

En cas d'urgence, et si le solde du fonds ne permet pas de répondre à la demande d'un salarié bénéficiaire, la Direction de la CECAZ fera l'avance des jours nécessaires dans la limite de 60 jours ouvrés. Cette avance sera comblée au fur et à mesure des dons récoltés ultérieurement.

Les jours non attribués seront conservés dans le fonds de solidarité jusqu'à ce qu'une nouvelle demande d'un salarié soit formulée.

3.2.2 Appel aux dons

Le salarié qui remplit les conditions énoncées aux articles 1 et 3.1 du présent accord doit demander au Responsable de la Prévention des Risques Professionnels et/ou à la Direction des Ressources Humaines l'application du dispositif, selon les modalités administratives fixées dans l'article 3.3.1 du présent accord.

Le début de l'utilisation doit se faire dans les 3 mois d'attribution des jours.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-19 (*En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.*)


La DRH étudiera, en fonction de la situation, les solutions de remplacement afin de permettre l'absence du salarié et d'assurer la continuité d'activité.

Le don prend la forme d'une renonciation anonyme d'une partie des jours de repos non pris par le salarié donateur dans la limite prévue par le présent accord.

La renonciation aux jours de repos s'effectue sans contrepartie. Le salarié ne peut obtenir de l'employeur ou du salarié bénéficiaire du don une quelconque indemnisation ou rétribution à ce titre.

Les dons sont par principe irréversibles, les jours ne peuvent pas être réattribués au salarié donateur, et demeurent dans le fonds de solidarité. Toutefois, si l'accord était rendu caduque la valeur des jours restants sur le fonds serait alors versée à une association en lien avec le présent accord sur décision de la commission paritaire.

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elles sera traitée en fonction de l'enregistrement chronologique par la DRH, dès lors qu'elles sont complètes (justificatif médical fourni).


Page 5/8



Article 3.3 : Formalités administratives

Article 3.3.1 : Bénéficiaire

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite si possible 15 jours calendaires avant le début de son absence, auprès du Responsable de la Prévention des Risques Professionnels et/ou de la Direction des Ressources Humaines. Il en informe en parallèle sa hiérarchie.

Cette demande doit obligatoirement indiquer le nombre de jours d'absence dont il souhaite être bénéficiaire et être accompagnée du certificat médical ou des autres justificatifs nécessaires prévu à l'article 1 du présent accord.

L'octroi de don de jours est plafonné à 60 jours ouvrés pour une demande.

Si la demande est formulée pour l'accompagnement d'un enfant dont les deux parents sont salariés de l'entreprise, ces derniers peuvent bénéficier tous les deux du dispositif dans la limite globale du plafond de 60 jours, consécutivement ou alternativement.

Le bénéficiaire aura également la possibilité d'avoir recours à l'assistance psychologique proposée par l'entreprise, d'un suivi par les Assistantes Sociales et de bénéficier d'un entretien professionnel à son retour.

Le bénéficiaire s'engage également à informer l'entreprise de l'amélioration de la santé de son enfant ou proche rendant sa présence non indispensable. Dans le cas du départ de l'entreprise du salarié bénéficiaire, ou pour toute raison empêchant l'utilisation du don, les jours attribués non pris seront restitués au fonds de solidarité et ne pourront en aucun cas faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

Ainsi, le salarié doit, selon le principe de solidarité, mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du salarié ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Il sera possible pour un salarié de bénéficier plusieurs fois du dispositif de don de congés comme définit dans le présent accord, toutefois, les demandes réitérées émanant d'un même salarié feront l'objet d'une analyse par la commission paritaire prévue à l'article 1.2.

Néanmoins, la durée globale, renouvellement compris, est fixée à un an pour l'ensemble de la carrière.

Article 3.3.2 : Donateur

Pendant la période de don de jours de repos, le salarié qui souhaite procéder à un don de jours en fait la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines et indique le nombre et la nature de ces jours dans la limite prévue par le présent accord.

Un courriel lui sera adressé pour accord avec accusé de réception dans les 8 jours ouvrés.



Article 3.3.3 : Réponse de l'employeur

La décision de la commission paritaire est transmise au salarié bénéficiaire afin de préciser le nombre de jours qui lui seront attribués ainsi que les modalités d'utilisation.

Article 3.4 : Impact sur la durée annuelle du travail

Le don se fait par journée entière, par demi-journée ou bien en heures. Le principe retenu est qu'un jour donné équivaut à un jour d'absence pour le salarié bénéficiaire. Pour les dons en heures, il est convenu qu'un jour équivaut à 8 heures, et une demi-journée équivaut à 4 heures. Les dons en heures s'effectueront ainsi par tranche de 4 heures.

Une déduction à hauteur du don réalisé sera effectuée sur les compteurs du salarié donateur.

Le don entrainera une augmentation de la durée annuelle de travail du salarié donateur, au-delà de la durée fixée par les accords en vigueur. Néanmoins, ce dépassement n'entrainera aucun droit à heures supplémentaires et majorations afférentes pour le salarié donateur.

Le salarié concerné bénéficiera d'un 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.

Compte tenu de l'origine des droits donnant lieu à cette absence, elle sera considérée comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits afférents.

A l'issue de son absence, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ARTICLE 4 : ABONDEMENT

La CE CAZ abondera, en fin de campagne, sur le total des dons collectés à hauteur de 10 % arrondi au jour entier supérieur.

ARTICLE 5 : INFORMATION DES SALARIES

Une information sur le présent accord sera faite à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le présent accord sera notamment mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

ARTICLE 6 : SUIVI DE L'ACCORD

Chaque année, un bilan annuel de l'utilisation de ce dispositif sera présenté à la commission entraide du CSE.

ARTICLE 7 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prendra effet à compter de sa signature.

DW / A JC
Page 7/8
Nice, le 16/06/2021



ARTICLE 8 : REVISION

L'accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

ARTICLE 9 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) via la plateforme en ligne Télé accords et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nice.

Un exemplaire sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Enfin il fera l'objet d'un affichage à destination du personnel sur le site intranet de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Nice, le 16 Juin 2021 en 5 exemplaires originaux.

Pour la CECAZ d'Épargne Côte d'Azur :

Isabelle MENGIN

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Transformation

Pour les organisations syndicales représentatives:

Gérard OLIVIERI

Délégué Syndical Coordinateur SNE-CCG

Bruno AGUIRRE

Délégué Syndical Coordinateur FO

Eric MANZO

Délégué Syndical Coordinateur SU-UNSA