

Convention d'Entreprise relative au Don de Jours

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Madame Josiane COSTANTINO,
Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

– CFDT	représentée par	Floréal PINOS
– CFE/CGC	représentée par	Laurent RAGGI
– CGT	représentée par	Patrick GADBIN
– FO	représentée par	Patrice HERITIER
– UNSA	représentée par	Olivier THIBAUD

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'une situation particulière rencontrée sur un établissement, certains salariés ont manifesté leur volonté de faire un don de jours de repos au profit d'un collègue de travail amené à accompagner 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 n° 2014-459 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 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 existantes notamment celles relatives aux congés de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de soutien familial permettant à un salarié de s'absenter afin d'assister un membre de sa famille ou un proche gravement malade.

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 en 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 5^{ème} semaine de congés payés
- Jours de CP conventionnels
- Jours de congés supplémentaires de fractionnement
- Récupération jours fériés
- Jours de repos RTT
- Jours de repos compensateurs

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.

Il est définitif, irrévocable et effectué sans contrepartie.

Chapitre 2 : Formalités de cession

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

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.

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 1) au service Ressources Humaines de leur Etablissement d’affectation, celui-ci procède aux formalités suivantes :

- Horodatage de la demande ;
- Transmission de la demande au service Ressources Humaines de l’Etablissement d’affectation du salarié bénéficiaire.

Dès lors que la promesse de don atteint la limite de 90 jours, le service RH de l'Etablissement du salarié demandeur communique aux autres Etablissements 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 RH de ce que sa promesse a été retenue et que les jours promis peuvent être débité dans le délai précité ;
- Imputation du/des jours débité(s) sur un compteur 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 le service Ressources Humaines de leur Etablissement.

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 au service Ressources Humaine de son établissement en précisant le nombre de jours qui lui seraient nécessaires, dans la limite de 90 jours.

AT VL FP HP GP

R

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 continue et les soins contraignants.

A réception de la demande justifiée, le service Ressources Humaines de son Etablissement opère le récolement des jours conformément aux dispositions du Chapitre 2 du Titre 2 *supra*.

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 de 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 de tout Etablissement concerné par un nouvelle demande de don répondant aux mêmes situations qu'énoncées ci-après.

Article 1 – Salarié dont l'enfant gravement malade

Conformément aux dispositions prévues par la loi n° 2014-459 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 *supra* 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 continue et des soins contraignants.
- D'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou justifiant un accompagnement de fin de vie.

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 de la présente convention souhaitent étendre les possibilités offertes par ce don de jours.

Ainsi, tout salarié peut renoncer à des jours de repos 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 continue 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 est gravement malade.

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

Ainsi, tout salarié peut renoncer à des jours de repos pour en faire bénéficier un autre salarié contraint de s'absenter en raison de la maladie grave de l'un de ses ascendants dont il a la charge au quotidien.

La maladie grave s'entend :

- D'une maladie, d'un handicap ou d'accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence continue 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 » limité

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 du Service Ressources Humaines de son Etablissement 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 *supra*.

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.

TITRE 4 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 – Date d'effet

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2016. Elle est conclue 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 – Révision

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention ont la faculté de la réviser. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions de la présente convention qu'il modifiera.

Article 4 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie par l'ensemble des signataires, de même que la dénonciation peut intervenir à tout moment dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois, le tout dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

AT U FP HP GP

Article 5 - Dépôt légal

La présente convention fait l'objet d'un dépôt par la société auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Vaucluse, et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

Fait à Vedène, le 10/12/2015

Pour ASF :
Josiane COSTANTINO

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT

CGT

CFE/CGC

FO

UNSA

Formulaire don de jours

Matricule		Affectation	
Nom		Prénom	

Souhaite renoncer à :

- ___ Jours issus de la 5^{ème} semaine de congés payés
- ___ Jours de CP conventionnels
- ___ Jours de congés supplémentaires de fractionnement
- ___ Récupération jours fériés
- ___ Jours de repos RTT
- ___ Jours de repos compensateur

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 au service RH de votre Etablissement