

Accord portant sur le don de jours de congés

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur Général adjoint, Monsieur Yves SCHWARTZ

Et les Organisations Syndicales représentatives :

SNECA - CGC, représentée par *Guillaume DENIS*

SUD - CAM, représentée par *Yohann PAQUEREAU*

CFDT, représentée par *Pascal PICHONOT*

PREAMBULE

Dans le cadre d'une politique sociale innovante, les parties ont souhaité avoir une approche solidaire des évènements familiaux pouvant affecter les salariés de la Caisse régionale Atlantique Vendée.

Les dispositions du présent accord doivent permettre aux salariés d'accompagner et de soutenir leur enfant ou leur conjoint en cas de pathologie grave et ainsi de pouvoir s'absenter de leur poste de travail tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération (*voir les conditions d'éligibilité dans l'article 1*).

Ce soutien et cet accompagnement passent par une solidarité des salariés de la Caisse régionale.

Le sujet a fait l'objet d'un premier accord signé en décembre 2014 que les parties souhaitent renouveler aujourd'hui.

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 1225-65-1 et L 1225-65-2 du code du travail prévoyant le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, avec une extension des dispositions pour les conjoints.

A cette occasion, les parties tiennent à rappeler qu'ils existent également d'autres dispositifs légaux et conventionnels permettant aux collaborateurs d'être accompagnés :

- Le congé de présence parentale prévu par l'article L 1225-62 et suivants du code du travail en cas d'enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants
- Le congé de solidarité familiale prévu par l'article L 3142-6 en cas de proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable
- Le congé de proche aidant prévu par l'article L 3142-16 et suivants du code du travail en cas de proche atteint d'un handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité
- L'accord 27 relatif à l'élargissement des congés spéciaux

La Direction des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales sont les relais d'information auprès de collaborateurs concernés afin de les accompagner dans leurs démarches.

CD

Y S
S O

Y 1

ARTICLE 1 – LES BENEFICIAIRES ET SITUATIONS CONCERNEES

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés de la Caisse régionale Atlantique Vendée, en contrat à durée indéterminée et titulaires (dont la période d'essai est arrivée à échéance). Le bénéfice de cet accord est également étendu aux salariés en contrat à durée déterminée présents dans l'entreprise pour une durée longue. Ainsi, les salariés en CDD justifiant de 6 mois de présence continue dans l'entreprise pourront en bénéficier.

Les dispositions du présent accord s'appliquent en cas de maladie, de handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

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 l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Il est précisé que le secret médical devra être respecté et qu'aucune précision ou information complémentaire ne pourra être exigée sur l'état de santé de l'enfant, du conjoint, du pacsé ou du concubin.

Les proches concernés sont :

- Les enfants de moins de 20 ans : il peut s'agir de l'enfant du salarié (lien de filiation) mais également de l'enfant de son conjoint, pacsé ou concubin dont il a la charge. La notion « d'enfant à charge » s'apprécie au regard de l'information transmise par le salarié dans le cadre de « l'enquête famille ».
- Le conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS du salarié.

Il est prévu l'hypothèse où les deux parents sont collaborateurs de la Caisse régionale. Dans cette hypothèse, les deux parents pourront bénéficier du don de jours de congés, sous réserve du respect des conditions prévues aux articles 1 et 3 du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également au bénéfice d'un collaborateur de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour ce collaborateur, l'une de celles mentionnées aux 1° et 9° de l'article L3142-16 du Code du travail. Les personnes ainsi visées sont :

- Son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- Un ascendant,
- Un descendant,
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L512-1 du Code de la sécurité sociale,
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il 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

ARTICLE 2 – LE RECUEIL DU DON DE JOURS DE REPOS

Tout salarié peut faire don des jours ci-dessous :

- Jours de congés payés annuels, dans la limite de la 5^{ème} semaine (soit 5 jours ouvrés), y compris les « rompus » inférieurs à 1 jour ;
- Jours de RTT, y compris les « rompus » inférieurs à 1 jour ;
- Jour de récupération ;
- Jours de congés déjà placés dans le CET.

Le don peut être effectué en jours ou en heures dans la limite de 10 jours par an et par salarié. Cette limite permet de préserver les droits à repos des salariés donateurs.

CD

RD

YR

U

2

Les jours stockés dans le compte épargne temps peuvent être cédés sans limitation.

Les parties réaffirment leur attachement à l'anonymat du don de jours de repos. Ainsi, le salarié donateur demeurera anonyme ainsi que le salarié en bénéficiant.

Le recueil de don s'effectuera par un appel au don lancé par la Direction des Ressources Humaines, suite à une demande d'un salarié identifié et remplissant les conditions prévues à l'article 1.

Ainsi, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 15 jours qui suivent la demande de don de jours de repos, la Direction des Ressources Humaines lancera un appel au don auprès de l'ensemble des collaborateurs par un flash sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet appel au don sera diffusé et ouvert pendant une durée de deux semaines consécutives.

Par ailleurs, les collaborateurs auront également la possibilité de faire don de leurs jours de congés (rompus notamment) dans le Compte Epargne Solidaire en novembre de chaque année, dans le cadre de la communication sur l'ouverture du placement dans le CET.

Les jours ainsi récoltés seront affectés sur un Compte Epargne solidaire spécifiquement dédié au don de jours de repos. Il ne pourra pas être utilisé pour un autre motif, quel qu'il soit.

Les jours éventuellement restants seront utilisés par un futur bénéficiaire ou en cas de renouvellement de la demande du bénéficiaire initial.

Les jours de repos donnés seront considérés utilisés à la date du don et ne pourront pas être repris par les salariés donateurs.

Si le nombre de jours de congés versés dans le compte épargne solidaire est inférieur à la durée d'absence prévisible demandée par le salarié bénéficiaire et prévue au certificat médical, la Direction des Ressources Humaines s'engage à effectuer un nouvel appel au don. Ce nouveau appel au don s'effectuera dans les mêmes conditions que définies ci-dessus.

La Caisse régionale procédera à un abondement des jours de congés pris par le ou les collaborateurs chaque année, à hauteur de 20% des jours posés, dans la limite de 40 jours au global par an.

Les jours affectés au compte épargne solidaire pourront être utilisés la semaine qui suit la clôture du don.

ARTICLE 3 – LA DEMANDE DE DON DE JOURS DE REPOS

Tout salarié remplissant les conditions définies à l'article 1 du présent accord devra effectuer sa demande d'autorisation d'absence auprès de la Direction des Ressources Humaines, si possible avec un délai de prévenance d'une semaine.

Le salarié pourra utiliser les jours de repos ainsi donnés appelés jours de congés solidaires, à la condition préalable qu'il ait épuisé ses congés payés légaux acquis au titre de l'année N-1.

Si la durée d'absence est comprise dans la durée prévisible d'absence mentionnée dans le certificat médicale, le salarié n'aura pas à produire un nouveau certificat médical.

A défaut, un nouveau certificat devra être transmis. Ce dernier devra être actualisé tous les mois dans le cas d'une absence supérieure à un mois ou dans le cadre d'un renouvellement.

Si le nombre de jours donnés correspond à la durée prévisible d'absence mentionnée sur le certificat médical, le salarié bénéficiaire pourra s'absenter pendant toute cette durée.

Si le nombre de jours donnés est inférieur à la durée d'absence mentionnée sur le certificat médical, le salarié bénéficiaire pourra s'absenter dans la limite du nombre de jours donnés.

Un nouvel appel au don pourra être réalisé par la Direction des Ressources Humaines dans les conditions prévues à l'article 2.

CD

AP

YF

Y

Dans tous les cas, les salariés bénéficiaires ne pourront pas s'absenter plus de 180 jours par an dans le cadre d'un don de jour de repos.

Les jours de congés solidaires pourront être pris de façon consécutive ou fractionnée.
Le salarié bénéficiaire bénéficie pendant toute la durée d'absence du maintien de sa rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, aux congés et AJC, à la participation, à l'intéressement et à la Rémunération Extra Conventiionnelle (REC), mais également pour sa rémunération conventionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de son absence.

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'ACCORD

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

Le bilan annuel mentionnera :

- Le nombre de salariés bénéficiaires,
- Le nombre de jours donnés,
- Le nombre de jours utilisés,
- Le solde à fin d'année.

ARTICLE 5 - DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 pour une durée déterminée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2020, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets. Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2020 afin d'étudier l'opportunité de poursuivre cet accord.

ARTICLE 6- PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par la Caisse régionale auprès du la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (*Dirreccte*) ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

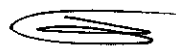
Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 18 janvier 2018

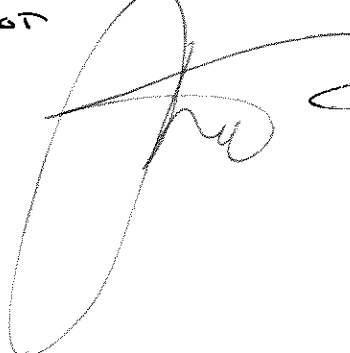
Le Directeur Général adjoint de la Caisse
Régionale
de Crédit Agricole Atlantique Vendée
Yves SCHWARTZ



CFDT
Pascal PLANCHET

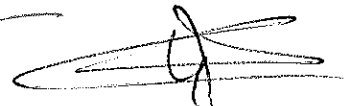


SNEGA - CGC



Gunno DENIS

SUD - CAM



Johann
PAQUEREAU

YF