

|  |
| --- |
| ACCORD D'ENTREPRISE N°2017-05RELATIF AUX DONS DE JOURS DE REPOS AU SALARIE D'UN ENFANT OU CONJOINT GRAVEMENT MALADE |

Le présent protocole d’accord est conclu entre :

**D’une part,**

L’OPH Cannes Pays de Lérins dont le siège est sis « 22, boulevard Louis Négrin – 06150 Cannes-la-Bocca », représenté par son Directeur Général, .........,

**Et D’autre part,**

les organisations syndicales :

* C.G.T. : en la personne de son délégué syndical au sein de l’OPH Cannes Pays de Lérins, ............, mandaté par lettre du..........,
* C.F.T.C. : en la personne de son délégué syndical au sein de l’OPH Cannes Pays de Lérins, ............, mandaté par lettre du ...........,
* F.O. : en la personne de son délégué syndical au sein de l’OPH Cannes Pays de Lérins, ............., mandaté par lettre du ..............

***Préambule :***

*Issu de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi "Mathys", le don de jour de repos a pour objet de permettre à un collègue-parent de rester auprès de son enfant gravement malade. Cette forme d'entraide par les collaborateurs peut marquer, de façon concrète et utile, leur solidarité et leur appui auprès de leur collègue.*

*La création d’un fonds alimenté de façon anonyme par les dons des salariés et abondé par l’entreprise lors de campagnes principalement annuelles, permettra d’assurer, aux collaborateurs confrontés à une telle épreuve, un accès aux dons qui soit à la fois efficient, équitable et garant du respect de sa vie privée.*

*La Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité, par le présent accord, ancrer le don de jours de repos pour un enfant gravement malade dans la politique sociale de l'entreprise et l'étendre également à un conjoint gravement malade.*

🙣

1. **Champ d'application**

Les mesures prévues dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés en CDI de l'OPH Cannes Pays de Lérins, ayant validé leur période d'essai.

1. **Objet**

Le présent accord a pour objet d'autoriser le don de jour de repos entre salariés, afin de permettre à ceux qui ne disposent plus de jours de congés ou de repos, de pouvoir bénéficier de jours d'absence rémunérés pour s'occuper de leur enfant ou conjoint gravement malade.

Les dons des salariés et leur attribution aux salariés bénéficiaires sont traités au travers d’un fonds de solidarité dédié, créé et géré par l’entreprise.

1. **Don de jours de repos**

*Vu, la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 dite loi "Mathys"*

*Vu, les articles* [*L.1225-65-1 et L.1225-65-2*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028911594&cidTexte=LEGITEXT000006072050)*du code du travail*

3.1.: Salariés donateurs

Tout salarié en CDI, ayant validé sa période d'essai, qui bénéficie de jours de congés ou de repos, acquis non pris, a la possibilité de faire un don d'au **maximum 7 jours** de repos par année civile.

Conformément à la loi, le don est anonyme et sans contrepartie.

Chaque jour de congés ou de repos donné correspond nécessairement à un jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur, sans pouvoir donner lieu à une contrepartie.

3.2.: Recueil de dons

Les dons de jours de congés ou de repos acquis sont effectués lors d’une campagne annuelle.

Dans l’éventualité où le fonds de solidarité n’aurait plus de réserves suffisantes, pour faire face à une nouvelle demande, une campagne ponctuelle sera organisée. Les jours non utilisés ou excédant le plafond mentionné ci-après à l'article IV-4.1, seront versés dans le fonds de solidarité.

3.3.: Nature des jours de congés et de repos cessible

Afin de préserver le repos des salariés, il est convenu, entre les parties, que certains jours pourront faire l'objet d'un don et d'autre non.

Le salarié donateur peut effectuer un don sur les jours réellement acquis suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| Nature du congé | Don possible |
| Congés annuels | La 5ème semaine de C.A., *soit 4,5 jours pour un temps plein* |
| Jours de fractionnement | La totalité |
| R.T.T. | La totalité, *soit 5 jours pour un temps plein* |
| Congé ancienneté | La totalité |
| Compte Epargne Temps (C.E.T.) | La totalité |

Les dons sont définitifs. Ils ne seront en aucun cas réattribués aux salariés donateurs.

3.4.: Modalités de versement des dons de jours de congés et de repos

Les dons de jours de congés ou de repos seront réalisés via un formulaire spécifique adressé au service des Ressources Humaines (Cf. annexe 1).

Les jours donnés sont déduits des soldes de congés payés, des jours RTT ou du compte épargne temps des salariés donateurs. Ces jours sont versés dans le fonds de solidarité.

En cas de campagne ponctuelle, le service des Ressources Humaines fixera les modalités pratiques de recueil des dons.

1. **Conditions relatives aux salariés bénéficiaires du don de jours**

 4.1.: Salariés bénéficiaires

Peut bénéficier d'un don de jours, **dans la limite de 40 jours ouvrés**, tout salarié en CDI dont l’enfant âgé de moins de 20 ans ou le conjoint, partenaire de PACS ou concubin est atteint d’une maladie, d’un handicap ou est victime d’un accident, d’une particulière gravité, (par exemple lorsque le pronostic vital est engagé), non consolidés, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Il s’agit de l’enfant à la charge effective et permanente du salarié au sens de la Sécurité Sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels et le soutien financier apporté à l'enfant).

Lorsque l’enfant est en situation de handicap, aucune limite d’âge n’est retenue.

Les 40 jours ouvrés maximum sont attribués pour une seule et même pathologie, sauf rechute de la pathologie de l’enfant.

Fondé sur la solidarité entre salariés, le don de jours de repos ne peut être attribué qu’après que le salarié ait utilisé, au préalable, toutes les possibilités d’absences rémunérées, y compris les jours de son compte épargne temps.

4.2.: Certificat médical de l'enfant ou du conjoint

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l’accident non consolidés ainsi que le caractère indispensable d’une présence soutenue et de soins contraignants doivent être indiqués par un certificat médical dûment établi par le médecin de l’hôpital, spécialiste, qui suit l’enfant ou le conjoint au titre de sa pathologie.

Le certificat médical mentionnera le nom du salarié bénéficiaire et, dans la mesure du possible, la durée prévisible de la présence du salarié. Le certificat pourra être renouvelé en tant que de besoin dans la limite du plafond de 40 jours ouvrés.

4.3.: Situation des deux parents travaillant à l'OPH Cannes Pays de Lérins

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de l’enfant. Aussi, lorsque les parents travaillent tous les deux à l'OPH Cannes Pays de Lérins, ils peuvent bénéficier des dons de jours successivement ou alternativement, dans la limite du plafond de 40 jours ouvrés défini.

Dans ce cas, le certificat médical du médecin spécialiste suivant la pathologie de l’enfant devra mentionner les noms des deux parents concernés. Le nombre de jours est partagé à part égale entre les deux parents sauf demande conjointe d’une répartition différente.

4.4.: Procédure de demande

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier du dispositif devra faire une demande écrite auprès du service RH en l’accompagnant du certificat médical dûment complété (cf. article IV -4.2).

Le salarié devra respecter un délai de prévenance de **15 jours calendaires**, sauf dans les situations d'extrêmes urgences. Le service RH apportera une réponse à sa demande dans un délai de **10 jours calendaires.**

En cas de pluralité des demandes, elles seront traitées dans l’ordre d’arrivée.

Dès lors que la demande est acceptée et sous réserve que le nombre de jour recueilli dans le fonds dédié soit suffisant, le service RH reçoit le salarié afin d’échanger sur des modalités de prise de ces jours. Le responsable hiérarchique est également informé. Si le fonds ne dispose pas des ressources suffisantes, une campagne ponctuelle telle que visée à l’article III- 3.2 est engagée sans délai.

En cas de rechute de la pathologie de l’enfant ou du conjoint, le salarié pourra faire une nouvelle demande sur présentation d’une nouvelle attestation médicale.

4.5.: Utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

La prise de jours par le bénéficiaire se fait de manière consécutive et par journée entière pour un même événement. Il est toutefois possible de prendre l’absence de façon discontinue sur demande du médecin qui suit l’enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause.

Il conviendra, lorsque cela est possible, d’établir, en lien avec le responsable hiérarchique, un calendrier prévisionnel des jours à utiliser.

A chaque utilisation de jours, le salarié devra informer par mail, le service RH.

Le salarié s’engage à informer le service RH lorsque l’état de santé de l’enfant ou du conjoint ne rend plus nécessaire la prise de jours. Les jours restants sont alors reversés dans le fonds de solidarité.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant la période d’absence correspondant à la prise des jours qu’il a reçus.

La période d’absence est assimilée à du temps de travail effectif.

4.6.: abondement de l'entreprise

Pour tout salarié qui bénéficiera d’un don de jours, l’OPH de Cannes Pays de Lérins prendra en charge les 3 premiers jours sans que cela impacte le plafond de 40 jours.

Ces 3 jours sont assimilés à du temps de travail effectif.

1. **BILAN**

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan annuel sera présenté une fois par an au Comité d'entreprise.

Ce bilan portera sur :

* le nombre de jours donnés,
* le nombre de jours effectivement pris,
* le nombre de salariés ayant effectué un don,
* le nombre de salariés ayant bénéficié de dons,
* le nombre de campagnes ponctuelles.
1. **COMMUNICATION**

Les salariés sont informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais de différents outils de communication interne et lors des campagnes annuelles et/ou ponctuelles.

1. **DISPOSITIONS GENERALES**

 8.1. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du 1er octobre 2017.

Afin de sensibiliser les salariés sur ce nouveau dispositif, une campagne de communication sera lancée lors de l'entrée en vigueur de l'accord.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l’arrivée de son terme soit le 30 septembre 2020 et cessera de produire tout effet à cette date.

Compte tenu de la nouveauté du dispositif, les parties conviennent de se rencontrer 18 mois après son entrée en vigueur afin de faire un point sur la période écoulée. Des éventuels aménagements de l’accord pourront alors être envisagés.

Toutefois, les parties se rencontreront 3 mois avant son échéance afin d’étudier la possibilité de le renouveler pour une durée supplémentaire d’un an ou de renégocier un nouvel accord.

En cas d’évolution législative impactant le présent accord, les parties conviennent de se réunir à nouveau afin d’échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

 8.2. - Notification et dépôt de l’accord

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en mains propres contre décharge), le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt auprès de la DIRECCTE des Alpes-Maritimes et du secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Cannes dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Cannes-la-Bocca, le 20 septembre 2017

|  |  |
| --- | --- |
| Pour le syndicat C.G.T.Le délégué syndical,....... | Pour l’OPH Cannes Pays de LerinsLe Directeur Général,........... |
| Pour le syndicat C.F.T.CLe délégué syndical,........... | Pour le syndicat F.OLe délégué syndical,........... |

**Annexe 1 : Formulaire de don de jours**

DON DE JOUR(S)

Je soussigné(e),

donne les jours suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| Nature du congé | Nombre de jour(s) |
| Congés annuels |  |
| Jours de fractionnement |  |
| R.T.T. |  |
| Congé ancienneté |  |
| Compte Epargne Temps (C.E.T.) |  |

Je suis bien informé(e) que ce don est définitif et sans contrepartie.

Date :

Signature :