**ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS**

Entre d’une part :

Les entités ci-après listées, constitutives de l’UES MSA PROVENCE AZUR, représentées par M. XXXXX, agissant en qualité de Directeur Général, dûment habilité par lesdites structures aux fins du présent accord,

* MSA Provence Azur, dont le siège social est situé 152 avenue de Hambourg 13416 Marseille Cedex 20,
* MSA Services Provence Azur, Centre d’Affaires l’Hexagone, Bâtiment D, rue Antoine Albalat, 83170 Brignoles,
* Présence Verte Provence Azur 143 rue Jean Aicard, 83013 Draguignan cedex,
* MSA 3A, 143 rue Jean Aicard, 83013 Draguignan cedex,

Et, d’autre part,

Les organisations syndicales désignées in fine, représentées par leurs délégués syndicaux centraux,

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE :**

Dans le prolongement de la Loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d’un enfant gravement malade, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont manifesté leur volonté commune d’ancrer le don de jours de repos dans une démarche d’entreprise.

En effet, le don de jours s’inscrit dans un dispositif de cohésion sociale répondant à une politique de responsabilité sociale basée sur des valeurs d’entraide et de solidarité.

Il s‘agit de permettre à tout salarié de faire un don de jours de repos au profit de l’un de ses collègues de travail remplissant les conditions pour pouvoir en bénéficier.

Cet accord qui s’inscrit dans le cadre de l’article L1225-65-1 du Code du travail vise à définir les modalités pratiques d’application et de suivi du dispositif de don de jours.

Par ailleurs, à titre d’information, ce dispositif vient enrichir les mesures légales et conventionnelles déjà existantes, à savoir :

* Le congé de présence parental (articles L1225-62 et suivants du Code du travail) qui est ouvert à tout salarié dont l’enfant à charge effective et permanente 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. Ce congé est non rémunéré mais peut ouvrir droit, selon la situation, à une allocation journalière de présence parentale.
* Le congé de solidarité familiale (article L3142-6 du Code du travail) dont peut bénéficier tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d’une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable. Ce congé de 3 mois, renouvelable une fois, n’est pas rémunéré mais peut ouvrir droit, selon les situations, à une allocation journalière d’accompagnement à domicile d’une personne en fin de vie.

De plus, en application de l’article 44 bis de la Convention collective du personnel MSA, si le salarié bénéficie de l’allocation, l’employeur verse au salarié un complément de rémunération de façon à garantir le salaire net qu’il aurait perçu en travaillant.

* Le congé de proche aidant (article L3142-16 du Code du travail) permettant au salarié ayant au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise de bénéficier d’un congé non rémunéré pour s’occuper d’un proche présentant un handicap ou une perte d’autonomie d’une particulière gravité.
* Le congé pour enfant malade (article 39 de la convention collective du personnel MSA) qui est un congé rémunéré ouvert au salarié dont l’enfant à charge de moins de 18 ans est malade.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Les mesures prévues par le présent accord sont applicables à l’ensemble des salariés de l’UES MSA Provence Azur quelle que soit la nature du contrat de travail et l’ancienneté du salarié.

Dans ce cadre, chaque don ne pourra se faire qu’au sein d’une même entité. Le don entre les différentes entités constitutives de l’UES MSA Provence Azur est exclu du champ d’application de cet accord.

**ARTICLE 2 : DISPOSITIF DU DON DE JOURS DE REPOS**

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer, sous certaines conditions, anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d’un autre salarié de l’entreprise qui assume la charge d’un proche gravement malade.

Le salarié bénéficiaire de ce dispositif a droit au maintien de sa rémunération pendant son absence.

Cette période d’absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l’ancienneté. Le salarié conservant ainsi le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant son absence.

* 1. **Les situations visées**

La « grave maladie » s’entend d’une maladie, d’un handicap ou d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié pourra prétendre au bénéfice du dispositif en cas de maladie grave de :

* Son enfant ou de l’enfant de son conjoint, concubin, ou partenaire pacsé,
* De son conjoint, concubin ou partenaire pacsé,
* De ses parents,
* De ses frères et sœurs.
	1. **Le salarié bénéficiaire**

Le salarié pourra demander à bénéficier du dispositif uniquement lorsqu’il aura épuisé au préalable toutes les possibilités d’absences rémunérées :

* Les jours de RTT,
* Les jours de repos pour les forfaits jours,
* Les jours pour enfants malades,
* Les jours épargnés sur le Compteur Epargne Temps,
* Les jours de congés payés,
* Les jours d’articulation entre vie professionnelle et personnelle (cités dans le préambule) dès lors qu’ils font l’objet d’une rémunération.
	1. **L’obligation de justification**

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 devront être attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le parent proche concerné. Celui-ci ne mentionnera pas la pathologie dont il est affecté.

Le bénéficiaire doit également fournir tout document attestant du lien avec le proche concerné.

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier du dispositif devra faire une demande écrite par mail auprès du service des Ressources Humaines en l’accompagnant de ces documents et en précisant le nombre de jours souhaités.

A l’occasion de l’échange avec le service des Ressources Humaines, ce dernier précisera au salarié les modalités d’accès au service d’action sociale de la MSA Provence Azur (dispositif d’aide aux aidants).

**ARTICLE 3 : MODALITES DU DON DE JOURS**

**3.1 L’appel au don anonyme**

Si la demande du salarié remplit les conditions de mise en œuvre du dispositif définies à l’article 2 du présent accord, le service des Ressources Humaines déclenchera un appel au don anonyme qui sera diffusé, sur l’Intranet avec une alerte par mail à l’attention du personnel de l’entité de l’UES MSA Provence Azur concernée.

Cet appel au don anonyme précisera le nombre de jours dont le bénéficiaire a besoin et permettra aux salariés qui le souhaitent, durant une période 15 jours calendaires à compter de la diffusion de l’appel, de faire don de leurs jours de repos conformément aux dispositions du présent accord.

Les dons sont pris en compte dans l’ordre d’arrivée sur la messagerie électronique du service des Ressources Humaines. Les dons reçus, une fois le nombre de jours précisé dans la demande atteint, ne seront pas pris en compte.

Lors de l’appel au don suivant, ceux qui n’auront pas été retenus comme donateur au titre de l’appel au don précédent du fait de l’atteinte du nombre de jours seront pris en compte en priorité, s’ils répondent de nouveau à l’appel.

En cas de demandes simultanées et d’insuffisance du nombre de jours, les jours donnés sont distribués de manière égalitaire entre les différents bénéficiaires.

Par ailleurs, le salarié s’engage à informer le service des Ressources Humaines, lorsque sa situation ne nécessite plus l’obligation de consommer la totalité des jours ayant fait l’objet d’un don.

**3.2 Les salariés donateurs**

Tout salarié en CDI ou CDD, sans condition d’ancienneté peut faire un don de jours.

Ce don est effectué de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

**3.3 Les jours visés par le dispositif**

Les jours pouvant faire l’objet d’un don sont les suivants :

* Les jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés (ceux excédant le 20ème jour de congés ouvrés),
* Les jours de fractionnement,
* Les jours de congés payés conventionnels d’ancienneté,
* Les jours de repos des salariés au forfait,
* Les crédits d’heures/RTT,
* Les jours épargnés dans le compteur épargne temps.

Ces jours de repos doivent être disponibles et ne peuvent être cédés par anticipation.

Le don est irrévocable et les jours cédés sont considérés comme consommés par le donateur à la date du don.

Un jour cédé par un salarié donateur correspond à un jour d’absence, soit 7 heures, pour le salarié bénéficiaire et ce, quelle que soit leur rémunération.

**3.4 Formalisation du don de jours de repos**

A la suite de l’appel au don, le salarié donateur doit adresser par mail au service Ressources Humaines sa réponse au moyen d’un formulaire disponible sur l’Intranet de l’entreprise.

**ARTICLE 5 : INSTAURATION D’UN FONDS DE SOLIDARITE**

En cas de changement de situation du proche parent du salarié, les jours cédés non utilisés par le bénéficiaire feront l’objet d’un transfert dans un fonds de solidarité.

Les jours stockés sur le fonds de solidarité seront attribués en priorité au prochain bénéficiaire avant d’effectuer un appel au don.

En cas de demande simultanée par plusieurs salariés, les jours du fonds de solidarité seront distribués égalitairement aux salariés demandeurs.

**ARTICLE 6 : DATE D’EFFET ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son agrément ministériel.

**ARTICLE 7 : SUIVI, REVISION ET DENONCIATION**

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, une communication dans le bilan social sera réalisée.

La révision et les modalités de dénonciation de l’accord se feront selon les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord ne constitue pas un engagement unilatéral de l’employeur mais un accord comportant comme clause suspensive l’agrément ministériel et le respect des règles de validité relatives à la conclusion des accords collectifs prévues par la loi.

**ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord fera l’objet des formalités de transmission, publicité et dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE ainsi qu’auprès du Greffe du Conseil des Prud’hommes.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Le présent accord fera l’objet d’un affichage sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel et un exemplaire de cet accord sera mis en ligne sur le site Intranet de l’entreprise.

Fait à Marseille, le 11/09/2017

**Pour l’UES MSA Provence Azur**

**Le Directeur Général,**

**XXXXX**

**Les organisations syndicales**

**Pour la CFDT**

**Pour la CGT**

**Pour FO**

**Pour le CFE-CGC SNEEMA**

Prénom & nom

Prénom & nom

Prénom & nom

Prénom & nom

Signature

Signature

Signature

Signature