|  |
| --- |
| **ACCORD D’ENTREPRISE SUR LE DON DE JOURS DE REPOS** |

**Entre les soussignés :**

* **CONSERVERIE CHANCERELLE SAS**, société par action simplifiée au capital social de 12 570 576 euros ayant le numéro siren 443 146 873, dont le siège social est situé ZI de Lannugat 29177 DOUARNENEZ, représentée par xxx, en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité aux fins de négocier et de signer le présent accord,

(Ci-après désigné « l’Entreprise »)

**d'une part,**

**ET**

* Les organisations syndicales :
* **CFDT**, représentée par xxx, déléguée syndicale
* **CGT**, représentée par xxx déléguée syndicale

**d'autre part,**

**Préambule**

Le don de jours de repos afin de permettre à un collègue, sous certaines conditions, de rester auprès de son enfant gravement malade, issu de la loi du 9 mai 2014, est une manifestation d’entraide et de solidarité plébiscitée par les collaborateurs qui peuvent ainsi marquer de façon concrète et utile leur appui auprès de collègues traversant des moments difficiles.

Le présent accord s’inscrit dans la politique de responsabilité sociale de l’entreprise, le don de jours étant un dispositif de cohésion sociale et une manifestation d’entraide désintéressée plébiscitée par les collaborateurs qui peuvent ainsi marquer de façon concrète et utile leur solidarité auprès de leurs collègues.

Dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux sur cette thématique, la Direction a souhaité étendre cette faculté aux salariés se trouvant dans une situation d’aidant de fait d’un proche parent malade, dans les conditions stipulées ci-après.

Compte tenu de la nouveauté du dispositif, qui vient en complément de dispositions légales permettant l’accompagnement des proches, il sera expérimenté sur une période initiale des trois ans.

1. CHAMP D’APPLICATION
	1. Objet

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés en contrat CDI de l’entreprise, sans condition d’ancienneté.

Il vise à autoriser le don de jours de repos entre salariés afin de permettre aux collaborateurs qui ne disposent plus de jours de congés payés ou de jours de repos à quelque titre que ce soit de pouvoir bénéficier de jours d’absences rémunérées pour s’occuper d’un proche parent gravement malade.

* 1. Définitions

**Maladie grave :** Relève d’une « maladie grave » au sens du présent accord toute situation rattachable à une maladie, un handicap, une pathologie consécutive à un accident ou une perte d’autonomie. Cette situation limitativement énumérée est caractérisée par une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne concernée au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

**Proche parent :** Relève du « proche parent » au sens du présent accord, toute personne liée au salarié dans les conditions limitatives suivantes :

* Enfants du salarié, ou de son conjoint, âgé de moins de 20 ans (ou âgé de 20 ans et plus mais n’ayant pas de conjoint pour le soutenir)
* Parents du salarié (père ou mère)
* Conjoint marié ou pacsé. La notion de conjoint est étendue au concubin, à la condition que des éléments factuels attestant de la vie commune durant plusieurs années soient joint à la demande.
1. ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS LEGAUX, CONVENTIONNELS ET D’ENTREPRISE EXIXTANTS
	1. Dispositifs légaux
		1. Le congé de proche aidant

Conformément aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé de proche aidant est accessible à tout salarié justifiant d’une ancienneté d’un an dans l’entreprise en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d’un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d’une durée de trois mois et peut être renouvelé dans la limite d’un an sur l’ensemble de la carrière professionnelle.

* + 1. Le congé de solidarité familiale

Conformément aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, le congé de solidarité familiale est accessible à tout salarié sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise afin de permettre d’assister 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 d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. La durée maximale de ce congé non rémunérée est de trois mois, renouvelable une fois.

* + 1. Le congé de présence parentale

Conformément aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. La durée maximale de ce congé non rémunérée est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

* + 1. Le congé pour enfant malade

Conformément à l’article L. 1225-61 du code du travail, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. Ce congé est ouvert quelles que soient la nature du contrat de travail et l'ancienneté dans l'entreprise. La durée maximum de ce congé est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

* 1. Dispositifs conventionnels
		1. Le congé pour enfant malade

La convention collective complète les dispositions légales et prévoient un congé pour enfant malade de moins de 16 ans d’une durée de 3 semaines maximum/an (18 jours ouvrables), indemnisées à 100 %, uniquement pour les personnes seules exerçant l'autorité parentale.

* 1. Dispositifs d’entreprise

Il est prévu par accord d’entreprise depuis 2017 que les salariés ayant 6 mois d’ancienneté et plus dans l’entreprise bénéficient de deux jours de congés rémunérés par an en cas d’hospitalisation. Ce droit est étendu en cas d’hospitalisation du conjoint, d’un enfant, du père ou de la mère.

1. DON DE JOURS DE REPOS
	1. Salariés donateurs

Tout salarié en CDI qui bénéficie de jours de congés ou de repos a la possibilité de faire un don de jours sous forme de journée complète.

Ce don est effectué de façon anonyme, définitive 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.

* 1. Nature des jours de congés et de repos cessibles

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

* Jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail (JRTT) tels que définis dans l’accord d’entreprise relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail en vigueur, dans la limite de 3 jours par an,
* Heures de récupération acquises transformées en jours sur la base de 7 H = 1 jour, dans la limite de 3 jours par an.
* Jours de congés payés annuels excédants le 20ème jour ouvré de congé payé (5° semaine), dans la limite de 5 jours par an,
* Jours de congés d’ancienneté,
* jours affectés en compte épargne temps dans la limite de 10 jours par an.

Ces jours doivent être en principe acquis avant de pouvoir être cédés. Il n'est possible de céder des jours de congés ou de repos par anticipation que sur accord de la Direction des Ressources Humaines. Dans ce cas de figure, en cas de départ du donateur de l’entreprise avant qu’il ait pu reconstituer ses droits cédés par anticipation, les soldes négatifs constatés seront récupérés sur son solde de tout compte.

Afin de préserver le repos des salariés, le nombre maximal de jours pouvant faire l’objet d’un don est limité à 10 jours par an et par donateur.

1. CONDITIONS RELATIVES AUX BENEFICIAIRES
	1. Salarié bénéficiaire

Peut bénéficier d’un don de jours, dans la limite de 60 jours ouvrés par évènement, tout salarié en CDI dont un parent proche 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.

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

Les 60 jours maximum de dons de jours de congés sont attribués pour une seule et même pathologie (évènement), sauf rechute de la pathologie de la personne concernée.

Ce dispositif concernant la personne atteinte d’une pathologie grave évolutive, l’obligation d’avoir recours à l’assistance d’une tierce personne de façon régulière du fait d’une situation d’invalidité ou de handicap consolidé n’ouvre pas le droit au don de jours de congés.

* 1. Justificatif

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 qui suit la personne concernée 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 nécessaire présence du salarié auprès de son proche parent. Le certificat pourra être renouvelé en tant que de besoin dans la limite du plafond de 60 jours.

* 1. Cas particulier des deux parents travaillant dans l’entreprise

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre du proche parent. Aussi, lorsque plusieurs salariés travaillant au sein de l’entreprise peuvent être chacun bénéficiaire au titre de leur lien de parenté, ils peuvent bénéficier des dons de jours successivement ou alternativement dans la limite globale du plafond de 60 jours défini. Dans ce cas, le certificat médical du médecin suivant la pathologie du proche parent devra mentionner les noms de toutes les personnes bénéficiaires concernées. Le nombre de jours est partagé à part égale entre les bénéficiaires sauf demande conjointe d’une répartition différente.

1. MODE OPERATOIRE
	1. Procédure de demande

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier du dispositif devra faire une demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines en l’accompagnant du certificat médical dûment complété (cf. articles 4.2 et 4.3).

Cette demande devra préciser le nombre de jours dont il souhaite bénéficier, dans la limite du nombre de jours de la nécessaire présence du salarié auprès de son proche parent indiqué par le médecin sur le certificat médical, et dans la limite du plafond défini à l’article 4.1.

En cas de rechute de la pathologie du proche parent, le salarié pourra faire une nouvelle demande sur présentation d’une nouvelle attestation médicale.

* 1. Etude de la demande par la Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines apportera une réponse dans un délai de 5 jours ouvré maximum. Ce délai sera ramené à 2 jours ouvrés maximum en cas d’extrême gravité. En cas de réponse négative, cette dernière devra être motivée.

Dès lors que la demande répond aux conditions requises, elle est acceptée, et la Direction des Ressources Humaines reçoit le salarié afin d’échanger avec lui sur les modalités de prise de ces jours. Le manager est également associé à la détermination des modalités de mise en œuvre.

Les demandes sont traitées dans l’ordre d’arrivée auprès la Direction des Ressources Humaines.

* 1. Utilisation des jours par le bénéficiaire

La prise de jours par le bénéficiaire se fait de manière consécutive ou non et par journée entière pour un même événement.

Le bénéficiaire pourra utiliser le congé par demi-journée avec l’accord de sa hiérarchie uniquement si cette disposition ne perturbe pas l’organisation du service.

La faculté d’utiliser les jours de congés ainsi obtenus est limité à 2 ans à partir de la première utilisation. Au terme de ce délai, une nouvelle demande devra être formulée.

Il conviendra, lorsque cela est possible, d’établir avec le manager un calendrier prévisionnel des jours à utiliser. A chaque utilisation de jours, le salarié devra compléter une demande de congé spécifique à soumettre à son manager qui informera la Direction des Ressources Humaines en charge de la gestion des jours et qui en assure le suivi.

Le salarié s’engage à informer la Direction des Ressources Humaines lorsque l’état de santé du parent proche ne rend plus nécessaire la prise de jours. Les jours non utilisés sont alors remis à disposition des donateurs.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération (hors primes de sujétion, telles que paniers, transport, habillage, …) pendant la période d’absence correspondant à la prise des jours qu’il a reçus, déduction faite le cas échéant de l’allocation journalière d’accompagnement d’une personne en fin de vie (AJAP) ou de l’allocation journalière de présence parentale (AJPP). Le salarié bénéficiaire de ces allocations s’engage à en informer la Direction des Ressources Humaines et à fournir les justificatifs de versement.

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

* 1. Campagne de recueil des dons

Sous réserve de la validation du dossier, une campagne d’appel au recueil de dons est engagée sans délai auprès des salariés définis à l’article 3.1.

La période de recueil des dons se déroulera jusqu’au recueil du nombre de jours souhaité par le salarié mais dans la limite d’un mois après le début de la campagne.

En cas d’insuffisance de jours recueillis par rapport à la demande du salarié, celle-ci sera acceptée dans la limite des jours disponibles. Les jours d’absences non couverts par un don de jours issus de la campagne d’appel aux dons pourront être acceptés par la Direction des Ressource Humaines si le salarié en fait la demande express. Dans cette hypothèse, ils auront la qualité de jours d’absence autorisée non rémunérée.

Les campagnes d’appel aux dons seront réalisées de sorte à préserver l’anonymat et la confidentialité des informations relatives aux donateurs et aux bénéficiaires.

* 1. Modalités de versement des jours de congés et de repos

Les dons de jours de congés ou de repos seront réalisés par les salariés de façon volontaire via le formulaire dédié. Ce formulaire est communiqué par la Direction des Ressources Humaines aux salariés à chaque campagne de dons.

Les dons se font sous forme de journées entières.

Les dons sont définitifs et sans contrepartie.

Les jours donnés sont déduits des soldes de congés payés, de jours RTT ou du compte épargne temps des salariés donateurs le mois suivant l’utilisation de leur don par le bénéficiaire.

Les traitements des dons de jours seront effectués :

* En fonction de l’ordre d’arrivée des promesses de dons
* A concurrence du nombre de jours souhaités par le bénéficiaire, dans la limite du plafond prévu.

Les jours cessibles indiqués par le donateur seront déduits de son compteur et rétrocédés au bénéficiaire au fur et à mesure du besoin de celui-ci.

La totalité de la promesse de dons effectuée par un donateur pourrait ne pas être utilisée, auquel cas les jours non utilisés par le bénéficiaire resterait acquis au donateur.

1. DISPOSITIONS GENERALES
	1. Suivi de l’accord

La Direction informera le comité d’entreprise chaque fois que l’accord trouvera à être mis en œuvre.

Par ailleurs un bilan annuel sera présenté au comité d’entreprise.

Cette communication se fera en préservant l’anonymat des donateurs et des bénéficiaires.

Une commission de suivi de l’accord composée des signataires se réunira au moins une fois par an afin d’évaluer le fonctionnement du dispositif et de proposer le cas échéant de le faire évoluer. Des éventuels aménagements de l’accord pourront alors être envisagés.

* 1. Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il prend effet à compter du 1er novembre 2017.

Il prendra fin de plein droit à l’arrivée de son terme, soit au 30 octobre 2020, et cessera de produire tout effet à compter de cette date.

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.

* 1. Révision / dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires. Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l’expiration de chaque année civile.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l’une des parties devra obligatoirement être précédée par l’envoi aux autres parties signataires d’une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

* 1. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Quimper. Il sera par ailleurs publié sur la base de données nationale des accords collectifs après anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Fait à Douarnenez, le 13 octobre 2017,

en 5 exemplaires originaux

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la CFDT** | **Pour la CGT** | **Pour l’entreprise** |
| Déléguée syndicale | Déléguée syndicale | Directeur des Ressources Humaines |