

ACCORD INSTITUANT LE DON DE JOURS DE REPOS AUX SALARIES AYANT UN ENFANT OU UN CONJOINT GRAVEMENT MALADE

ENTRE

L'UES composée de Suez International, Degrémont France SAS, Degrémont France Assainissement SAS et Ozonia France SAS désignée ci-après Degrémont, représentée par Pierre TAFANI, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines du métier Treatment Infrastructures,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives :

- CFE-CGC représentée par Michel BRETON
- CFTC représentée par Pierre SALAÛN
- UGICT-CGT représentée par Rémi LOCURATOLO

D'AUTRE PART,

Préambule

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), les partenaires sociaux se sont engagés afin que l'entreprise puisse mettre en place le dispositif permettant d'effectuer un don de jours au profit d'un collègue de travail ayant un enfant ou un conjoint gravement malade.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre des valeurs et principes de responsabilité sociale du Groupe. Il constitue un levier de cohésion sociale et d'entraide entre les salariés de l'entreprise, au-delà des dispositifs légaux (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale), et conventionnels (journées pour enfants malades, couverture Frais de santé et Prévoyance, Assistance santé) déjà applicables.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions prévues par la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

Les parties décident d'étendre les dispositions prévues la loi aux salariés ayant un conjoint gravement malade et aux enfants de plus de vingt ans.

Article I. Dispositif du don de jours

1.1. Principe général

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement, irrévocablement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur son Compte Epargne Temps (CET), au bénéfice d'un autre salarié de l'UES qui assume la charge d'un enfant ou d'un conjoint 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.

RZ PS

1.2. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD (hors contrat d'apprentissage), ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

1.3. Jours cessibles

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt jours ouvrés. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application de ce dispositif bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- Les congés payés annuels légaux acquis excédant 20 jours ouvrés (5^{ème} semaine de congé), les congés d'ancienneté acquis tels que définis à l'article 14.3 de l'accord sur l'organisation du temps de travail
- Les jours de repos de l'année en cours accordés au titre de la réduction du temps de travail, tels que définis par l'accord sur l'organisation du temps de travail (hors jours de récupération)
- Les jours placés sur le CET (à l'exception des jours placés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés).

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de cinq jours ouvrés par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées.

1.4. Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, via le formulaire de don annexé au présent accord. Les dons sont adressés au CSP - Administration du Personnel, qui déduit les jours du compteur du salarié pour les affecter fonds de solidarité commun à l'ensemble des sociétés faisant parties de l'UES.

1.5. Dispositif spécifique de dons anonymes pour une situation déterminée

Tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé. La valorisation des jours donnés s'effectue donc en temps. Le salarié donateur qui le souhaite indiquera le nom du bénéficiaire, qui ne connaîtra pas l'identité du ou des donateur(s). Ces jours seront utilisés en priorité et le cas échéant complétés par des jours disponibles dans le Fonds.

Dans le cas où le nombre de jours figurant dans le Fonds de solidarité s'avérerait insuffisant pour répondre à une demande formulée par un collaborateur, la DRH pourra proposer au salarié d'organiser une période de recueil anonyme de don. Les dons ainsi collectés au sein du Fonds de solidarité seront attribués dans les règles de l'accord applicable.

1.6. Impact sur la durée annuelle du travail

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé. Les jours travaillés au titre des jours cédés donnent droit au même statut que les autres jours travaillés sur l'année.

RL
PS

Article II. Absence dans le cadre d'un don de jours

2.1. Définitions

Enfant malade : Enfant de moins de 20 ans 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 apportés à l'enfant).

Conjoint malade : Conjoint marié, concubin ou partenaire lié par PACS partageant le même domicile.

Maladie grave : Etat de santé provoqué par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,

2.2. Les salariés bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, peut bénéficier de don de jours de repos dans les conditions suivantes :

- Il assume la charge d'un enfant 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,
- Ou il assume la charge, d'un enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants
- Ou il a un conjoint 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.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié devra préalablement avoir programmé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire :

- Ses congés payés acquis, à l'exclusion des jours posés lors de la fermeture annuelle de décembre,
- Ses congés d'ancienneté et jours de fractionnement acquis,
- Ses JRTT,
- Ses jours de récupération.
- Son Compte Epargne Temps

2.3. Procédure de demande

Le salarié devra demander le bénéfice de cette absence par écrit (Cf. formulaire Annexe 1) auprès de son Responsable RH, sauf circonstances exceptionnelles, au moins quinze jours calendaires avant le début de l'absence.

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical détaillé, attestant de la particulière gravité de l'état de santé de l'enfant ou du conjoint et du caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de lui et de soins contraignants.

Le certificat doit être établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause.

Dès acceptation de la demande, le RH transmet au CSP paie le formulaire pour attribution du nombre de jour au salarié.

Le RH informe le salarié qu'il peut bénéficier des jours via le motif don de jours.

2.4. Prise des jours reçus

La prise des jours d'absence pour enfant ou conjoint gravement malade se fait par journée entière (en cas de circonstances exceptionnelles la prise en demi-journée sera étudiée) afin de couvrir la durée du traitement,

RL JB PS



dans la limite de trente jours ouvrés (renouvelable une fois en cas de circonstances exceptionnelles) pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de solidarité.

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elle sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de la demande.

Sur demande du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans ce cas, un calendrier prévisionnel des absences sera établi.

2.5. Caractéristiques de l'absence

Pendant la période d'absence, le salarié conserve sa rémunération et le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Cette dernière est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

A l'issue de son absence le salarié retrouve son précédent emploi.

Article III. Le Fonds de solidarité

Il est créé un Fonds de Solidarité par entités juridiques de l'UES, pluriannuel, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés.

Ces fonds sont gérés par le CSP Administration – Paie et permet d'identifier notamment, le nombre de jours de dons collectés, le nombre de jours de dons utilisés, le nombre de jours restant.

Une fois par an, les délégués syndicaux seront informés de l'utilisation des Fonds de solidarité. Les informations relatives au solde de jours, le nombre de donateurs et de bénéficiaires ainsi que le nombre moyen de jours donnés.

Article IV. Information des salariés

Les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne (intranet, affichage,...). A l'occasion d'une demande de don de jours d'un salarié, une campagne d'appel au don sera réalisée.

Article VII. Entrée en vigueur – Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il pourra être dénoncé totalement ou partiellement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter le cas échéant des possibilités d'un nouvel accord.

La décision de dénonciation est notifiée par son auteur aux parties signataires ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail.

RL
PS

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire effectuant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que le présent accord.

Toutefois, les donateurs pourront commencer à transmettre leur formulaire de don dûment rempli dès la date de signature.

Les parties conviennent de se rencontrer à l'issue des trois premières années d'application de l'accord afin d'évaluer l'efficacité du dispositif mis en place.

Article VIII. Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, le présent accord sera transmis, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Passé le délai d'opposition de huit jours après notification, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine ainsi qu'auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord donnera lieu à information des salariés.

Fait à Paris – La Défense, le
Fait en 6 exemplaires.

13 Sept 2016

Pour l'UES,
Pierre TAFANI

Pour la CFE-CGC
Michel BRETON

Pour la CFTC
Pierre SALAÜN

Pour l'UGICT-CGT
Rémi LOCURATOLO

Annexe 1 – Formulaire de don de jours

Formulaire de don de jours



Nom - Prénom

Société

Nombre de jours cédés
(5 jours maximum par année civile)

Nature du jours cédés (CP/RTT/CET)

Nom et Prénom du salarié bénéficiaire
(dans le cas d'un don de jours envers un
salarié déterminé)

Signature du salarié

date et signature

Validation du manager

Nom - Prénom date et signature

Formulaire à retourner au **CSP Administration du Personnel**, après validation du manager, via une fiche contact RH*.

***Procédure d'accès à contact RH :**

- se connecter à Btwin
- dans outils et application rechercher contact RH
- cliquer sur l'application
- créer une nouvelle fiche dans l'application et joindre le formulaire

RL
/ B B

Annexe 2 – Formulaire de demande de don de jours

Formulaire de demande de don de jours



Nom - Prénom

Société

Nombre de jours demandés
(30 jours maximum)

*Merci de joindre un
certificat médical à votre
demande*

Signature du salarié
date et signature

Nombre de jours validés
(30 jours maximum)

Validation du Responsable Ressources Humaines
Nom - Prénom date et signature

Formulaire à retourner au **CSP Administration du Personnel**, par le RRH.

RL
PS