

COFELY ENDEL

GDF SUEZ

ACCORD FAVORISANT LA SOLIDARITE DANS L'ENTREPRISE PAR LE DON DE JOURS DE CONGES OU DE JOURS DE REPOS

[Handwritten signature]

West

Y 16

6 TP

Entre :

ENDEL, société par actions simplifiée, au capital de 27.480.000,00 €, inscrite au RCS de Nanterre, dont le siège social est situé 165, Boulevard de Valmy, à Colombes (92700)

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives :

CFDT

CFE - CGC

CGT

FO

D'autre part,

PREAMBULE

Suite à la parution de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos au parent d'un enfant de moins de 20 ans 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, les organisations syndicales et la direction ont souhaité mettre en place un dispositif spécifique au sein de l'entreprise, s'inspirant du dispositif légal mais l'étendant aussi au conjoint.

Dans le cadre de la négociation de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap pour les années 2015 à 2017, les parties ont ainsi acté leur volonté d'ouvrir rapidement une négociation sur le don de jours de congés à un salarié qui en aurait besoin en raison de la situation du conjoint ou d'un enfant.

Cette négociation permettrait de compléter les dispositifs légaux ou conventionnels déjà existants dont :

- Le droit au congé de solidarité familiale prévu par les articles L3142-16 et suivants du code du travail, qui permet à tout salarié d'assister (pendant une durée maximale de trois mois renouvelable une fois un(e) ascendant(e), descendant(e), frère, sœur ou personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en cause le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- Le droit au congé de soutien familial prévu par les articles L3142-22 et suivants du code du travail, qui permet au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de prendre un congé (pendant une durée de trois mois renouvelable mais ne pouvant excéder un an pendant l'ensemble de la carrière) pour soutenir un(e) proche (conjoint(e), concubin(e), partenaire lié(e) par un PACS, ascendant(e), descendant(e), enfant,...) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- Le droit au congé de présence parentale prévu par les articles L1225-62 et suivants du code du travail, qui permet à tout salarié de prendre un congé (d'une durée maximum de 310 jours ouvrés) pour être présent auprès de son 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.
- Le droit à 7 jours de congés octroyés par l'entreprise aux salariés ayant son conjoint ou un enfant reconnu handicapé sur présentation de justificatifs du handicap, ouvert par l'accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap du 27 mai 2015.

Par ailleurs, cette négociation répondrait aux souhaits de certains salariés ayant manifesté leur volonté de faire un don de jours au profit de collègues rencontrant ce type de problématiques lourdes et ayant besoin de plus de temps pour s'occuper de leur conjoint(e) ou d'un enfant gravement malade.

Les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.



Article 1 – Objet

Le présent accord a pour vocation de permettre aux salariés volontaires de donner, de façon totalement anonyme et sans contre – partie, des jours de repos au bénéfice de salariés ayant besoin de temps pour s'occuper de leur conjoint(e) ou d'un enfant gravement malade, dans les conditions ci-après définies.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de ENDEL SAS, quelle que soit leur ancienneté, titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Article 3 – Bénéficiaires du don

Tout salarié dont le conjoint ou l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Par conjoint, il est entendu conjoint(e) marié(e), concubin(e) (au sens de l'article 515-8 du code civil (1)) ou partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité partageant le même domicile.

Par enfant, il est entendu enfant à la charge effective et permanente du salarié ou de son conjoint au sens de la Sécurité Sociale (articles L. 313-3 et R. 313-12 (2)) ou enfant handicapé.

Par maladie, handicap ou victime d'un accident grave, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, il est entendu : **pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou phase avancée d'une affection grave ou incurable, justifiant un accompagnement.**

L'état de santé justifiant la demande doit être attesté par un certificat médical établi par le médecin traitant.

(1) Article 515-8 du code civil : le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

(2) Articles L. 313-3 et R. 313-12 du code de la Sécurité Sociale : Les enfants à charge sont les :

- enfants de moins de 16 ans, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus ou non, adoptifs, pupilles de la Nation dont le travailleur à domicile est tuteur, ou enfants recueillis, non salariés ;
- enfants de moins de 18 ans placés en apprentissage ;
- enfants de moins de 20 ans, poursuivant leurs études ;
- enfants de moins de 20 ans, dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié par suite d'infirmités ou de maladies chroniques.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié devra avoir préalablement utilisé les possibilités d'absences rémunérées qui lui sont ouvertes, dont :

- Les jours de congés payés acquis,
- Les jours de congés payés pour ancienneté issus de la convention collective applicable au sein de l'établissement,
- Les jours de RTT,
- Les jours de congés pour enfant malade prévus par certaines conventions collectives territoriales,
- Les jours affectés dans le Compte Epargne Temps.

Article 4 – Donateurs et jours de repos cessibles

Afin de préserver le repos des salariés, les parties conviennent que certains jours de repos pourront faire l'objet de don, dans certaines limites.

Ainsi, peuvent être cédés :

- Les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés,
- Les jours de congés payés pour ancienneté,
- Les jours de RTT,
- Les jours épargnés dans le CET.

Le don de jours de repos est limité à 5 jours par année civile et par salarié, tous motifs confondus.

Le don de jours de repos est anonyme, définitif et irrévocable. Il est réalisé sans contrepartie au bénéfice du donateur.

Pour formaliser leur don, les salariés utiliseront un formulaire dédié (annexé au présent accord) qu'ils devront transmettre au service Ressources Humaines de leur établissement.

La déduction en paye des jours donnés sera réalisée le mois de transmission du formulaire au service paye.

La valorisation se fait en jours. Par conséquent, un jour donné par un salarié, quel que soit son niveau de salaire, correspond à un jour d'absence pour le salarié bénéficiaire.

Les jours donnés alimentent un Fonds de Solidarité créé à cet effet et géré par le chargé de mission handicap en lien avec le responsable du service paye.

A l'occasion de la mise de JRTT dans le Fonds de Solidarité, une somme forfaitaire de 8,40 € par jour sera attribuée au personnel bénéficiaire des indemnités de petit ou de grand déplacement.



Article 5 – Abondement

Dans un esprit de solidarité et afin d'accompagner la mise en œuvre de ce dispositif, la direction abondera les jours de repos donnés par les salariés et versés sur le Fonds de Solidarité de 100%, dans la limite d'un plafond maximal de 40 jours par an.

Au-delà de 40 jours par an, les jours de repos donnés par les salariés et versés sur le Fonds de Solidarité ne feront donc l'objet d'aucun abondement de la part de la direction.

Article 6 – Modalités du dispositif

A- Information

Le salarié souhaitant bénéficier du don de jours d'absence, dans le cadre ci-dessus défini, doit informer les ressources humaines de son établissement ou un représentant du personnel de son périmètre de rattachement, en transmettant le certificat médical indiqué dans l'article 3.

Il adresse pour cela le formulaire dédié qui est annexé au présent accord, lequel mentionne les dates souhaitées pour bénéficier de l'absence don de jours, en respectant un délai de prévenance de cinq jours.

Si nécessaire, le service ressources humaines échange avec le salarié pour arrêter avec lui les modalités d'une éventuelle communication autour de sa situation et d'une éventuelle ouverture d'une période de recueil de don de jours au cas où le Fonds ne serait pas, à la date de la demande, alimenté d'un nombre de jours suffisant pour faire face à la demande.

B- Gestion de l'absence

Les salariés ayant à faire face à la maladie grave telle que définie ci-dessus de leur conjoint ou de leur enfant rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants feront l'objet d'un pointage en autorisation d'absence payée par souci de confidentialité, si les droits épargnés dans le Fonds de Solidarité le permettent.

Si les jours épargnés dans le Fonds de Solidarité étaient insuffisants, le salarié se verrait informé de la possibilité de faire l'objet d'un pointage en autorisation d'absence non payée.

Pendant la période d'absence payée, qui ne pourra excéder 3 mois par salarié et par an, le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de son salaire mensuel, à l'exclusion de tout remboursement de frais.

Il est précisé que cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié continue à acquérir des droits à congés payés ainsi que des droits à jours de RTT pendant cette période.

Article 7 – Modalités de consommation des dons

La prise des jours d'absence se fait par journées entières et de manière consécutive. Toutefois, sur demande du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause, la prise des jours pourra se faire de manière non consécutive. Un calendrier prévisionnel des absences sera alors établi.

En cas de pluralité de demandes, le traitement de celles-ci sera effectué en suivant l'ordre chronologique de réception.

Le solde éventuel de jours constatés en fin d'année sur le Fonds de Solidarité est systématiquement reporté sur l'année suivante.

Article 8 – Communication sur le nouveau dispositif

Après la signature du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne (intranet, mag, affichage,...).

Les parties conviennent également de sensibiliser régulièrement les salariés au don de jours de repos au travers de campagnes de communication. En raison de l'échéance de certains congés, les mois d'avril et de novembre paraissent particulièrement propices aux dons. Une communication sera réalisée dans cette perspective.

Pour répondre à des situations locales, des campagnes de communication complémentaires pourront être organisées afin de collecter des dons au sein du Fonds de Solidarité.

Le Fonds de Solidarité est géré par le chargé de mission handicap et le responsable du service paye. Si le solde est jugé insuffisant par ces derniers, ils alerteront alors la Direction qui planifiera une action de sensibilisation. Parallèlement, les Organisations Syndicales signataires seront informées.

Article 9 – Suivi

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, les Délégués Syndicaux Centraux signataires du présent accord seront informés au fil de l'eau de l'utilisation faite de ce dispositif.

Une réunion de commission de suivi sera réunie annuellement, et sera informée de l'utilisation de ce nouveau dispositif :

- Nombre de demandes
- Nombre de bénéficiaires
- Nombre de donateurs
- Nombre et types de jours donnés
- Nombre de jours d'abondement

Article 10 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2016 et prendra fin au 31 décembre 2018.

Quatre mois avant cette échéance, une négociation sera engagée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, au cours de laquelle il pourra être décidé de la reconduction ou de l'amélioration de ce dispositif, au sein d'un nouvel accord.

Chacune des parties signataires pourra demander la révision de l'accord, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles elles ont été conclues venaient à être modifiées, remettant en cause l'esprit et l'équilibre de ces dernières.

Article 11 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

Fait à Colombes, en 7 exemplaires, le 9 décembre 2015

Pour la Direction

Myriam GALLUZZO

Thierry LE MOUROUX

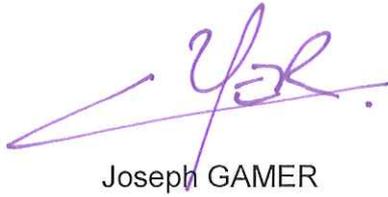
4

5

8P

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Joseph GAMER

CFE - CGC

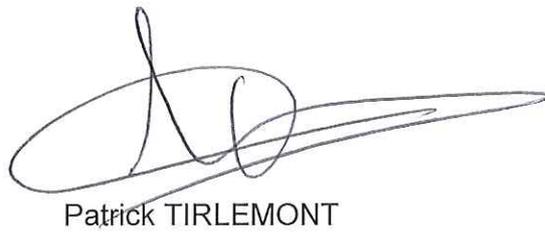


Manuel TATO ROYO

CGT

Yves SAMPIETRO

FO



Patrick TIRLEMONT



ANNEXES

MGH

JG

6 00

DON DE JOURS

COFELY ENDEL
GDF SUEZ

Nom :	Société :
Prénom :	Agence :
Matricule :	Chantier :

Je souhaite donner :

<input type="text"/>	jours de congés payés acquis
<input type="text"/>	jours de congés payés pour ancienneté
<input type="text"/>	jours de RTT
<input type="text"/>	jours épargnés dans mon CET

soit un total de : jours ouvrés au profit du Fonds de Solidarité

Je note que :

1. ce don, définitif et irrévocable, ne fera l'objet ni de restitution ni d'indemnisation
2. ce don sera immédiatement déduit du solde correspondant

Il est rappelé que le don est limité à 5 jours par année civile

Date du don	<input type="text"/>
Signature du salarié	<input type="text"/>
Date de réception du don	<input type="text"/>
Mois de traitement du don	<input type="text"/>
Signature CSP ou RH	<input type="text"/>

U6A

JS

JS

DEMANDE DE JOURS DE SOLIDARITE



Nom :	Société :
Prénom :	Agence :
Matricule :	Chantier :

Je souhaite bénéficier du don de jours indemnisé dans le cadre de l'accord du 9 décembre 2015 favorisant la Solidarité pour la période :

du

au

Ou (sur demande précisée par le médecin traitant qui suit l'enfant ou le conjoint) pour les périodes suivantes :

du <input type="text"/>	au <input type="text"/>
du <input type="text"/>	au <input type="text"/>
du <input type="text"/>	au <input type="text"/>
du <input type="text"/>	au <input type="text"/>
du <input type="text"/>	au <input type="text"/>

Je joins à la présente demande un certificat médical du médecin traitant qui suit mon enfant ou mon conjoint gravement malade ou en fin de vie. Celui-ci doit préciser 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. Je note que, pour bénéficier de ces jours, je dois avoir préalablement utilisé mes droits acquis à congés payés, à jours de RTT, à congés d'ancienneté, à jours de congés pour enfant malade (selon la Convention Collective applicable) et à jours affectés dans le Compte Epargne Temps.

Date de la demande

Signature du salarié

Date de réception de la demande

Signature RH

(Handwritten signatures and initials in blue and purple ink)