CRÉDIT AGRICOLE
SUD MÉDITERRANÉE

ACCORD À LA CR SUD MEDITERRANEE RELATIF AU DON DE JOURS PAR LA MISE EN PLACE D'UN FONDS CET SOLIDAIRE

Entre

D'une part,

- La Caisse régionale de Crédit agricole Mutuel SUD-MEDITERRANEE, dont le Siège social est à Perpignan, 30, rue Pierre Bretonneau, représentée par son Directeur Général Monsieur Paul CARITE,

Et d'autre part,

- Les Organisations Syndicales ci-après :

  - Le SNECA/CGC représenté par Monsieur Pierre SERENA
  - La CFDT représentée par Madame Valérie GASC
    Monsieur Franck TESOLIN
  - FO représentée par Madame Régine POMIERS
    Monsieur Bernard MARTIN

****

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L 1225-65-2 du code du travail prévoyant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, avec une extension des dispositions pour les conjoints[1].

Dans le cadre d'une politique sociale innovante, les parties ont souhaité avoir une approche solidaire face à des évènements familiaux particulièrement difficiles, pouvant affecter les collaborateurs de la Caisse régionale Sud Méditerranée. La Direction et les Organisations Syndicales signataires ont tenu à prendre en compte ces situations et à mettre en place un mécanisme, passant par une entraide des salariés de la Caisse régionale.

Dans ce cadre, le dispositif qui est mis en place doit permettre un accompagnement du salarié faisant face à une difficulté personnelle imprévue, momentanée. Il ne se substitue pas aux dispositifs légaux, que les parties souhaitent rappeler (détail en annexe):

- Le congé de présence parentale prévu par l'article L 1225-62 et suivants du code du travail en cas d'enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants,
- Le congé de solidarité familiale prévu par l'article L 3142-6 en cas de proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable,
- Le congé de proche aidant prévu par l'article L 3142-16 et suivants du code du travail en cas de proche atteint d'un handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- Le congé spécifique en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, prévu par l'article L 3142-1§5.

Par ailleurs les salariés de la Caisse régionale peuvent bénéficier des dispositions de la Convention Collective Nationale (article 22) et de l'accord local du 27 novembre 1991. Ce dernier prévoit la possibilité, en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant d'un salarié de la Caisse régionale, d'accorder un congé payé exceptionnel dont la durée sera fonction de la situation personnelle et familiale du collaborateur.

Dans un souci de préservation de la vie privée des collaborateurs, les parties conviennent que l'anonymat des salariés donateurs et bénéficiaires sera garanti.

La volonté des signataires étant de s'engager progressivement dans ce dispositif de solidarité, celui-ci pourra être élargi par la suite à d'autres situations.

Dès lors, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un Fonds CET Solidaire constitué de jours issus des dons de salariés de la Caisse Régionale, ceci afin d'accompagner les collaborateurs bénéficiaires.

Article 2 - Bénéficiaires – Recevabilité des demandes

2.1 Bénéficiaires :

Tout salarié de la Caisse Régionale Sud Méditerranée, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont l'enfant ou le conjoint (marié, pacsé, concubin) est 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, pourra demander à bénéficier du Fonds CET Solidaire.
Dans le cas où les deux parents travaillent au sein de la Caisse régionale, les deux parents sont susceptibles de bénéficier de ce dispositif, en alternance selon les mentions figurant sur le Certificat médical nécessaire.

[1] Dans le présent accord, la notion de conjoint couvre aussi les concubins et les PACS.

2.2 : Recevabilité de la demande :

Afin de bénéficier des jours issus du Fonds CET Solidaire, le salarié doit respecter les modalités suivantes :

- Accompagner sa demande d'un certificat médical attestant de 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, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint. Le certificat médical doit mentionner la durée prévisionnelle de cette présence indispensable.
- Avoir utilisé l'intégralité de ses droits individuels de repos rémunérés acquis pour la période (congés légaux de l'année N, AJC, repos compensateur et CET) ; L'utilisation s'entend comme le fait d'avoir pris ces jours ou qu'ils soient planifiés, validés et les compteurs débités
- Attester ne pas bénéficier d'un congé légal avec indemnisation (tel un congé de solidarité familiale ou présence parentale) au moment de la demande et indiquer si des démarches sont en cours.

Tout salarié remplissant les conditions du présent accord transmettra sa demande écrite d'autorisation d'absence auprès de la Direction des Ressources Humaines (les documents peuvent être transmis sous forme dématérialisée).

Article 3 - Rôle de la DRH dans la gestion des demandes

La gestion du dispositif de don de jours est prise en charge par la DRH. La DRH affecte les jours donnés au Fonds CET Solidaire et les redistribue aux salariés bénéficiaires. En tant que tiers de confiance, elle veille au respect du principe de l'anonymat des collaborateurs.

Sous réserve de la recevabilité de la demande (cf. article 2.2) et de la disponibilité de jours suffisants dans le fonds, le salarié bénéficie du don de jours au plus tôt et dans un délai maximal de 3 jours.

En-dehors de situations exceptionnelles, le salarié peut bénéficier du dispositif pour la durée prévue sur le certificat médical, dans la limite de 60 jours ouvrés pour un même motif.

Cette période d'absence est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, aux congés et AJC, à la participation, à l'intéressement et à la Rémunération Extra Conventionnelle (REC), mais également pour sa rémunération conventionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de son absence.

Article 4 - Rôle de la DRH dans l'accompagnement des salariés

Au-delà du dispositif don de jours, la DRH poursuit un rôle d'accompagnement des salariés, plus global, notamment afin de leur faire bénéficier des dispositifs existants (légaux et conventionnels).

Par ailleurs, en cas de difficultés réelles et importantes, la DRH étudie des modalités particulières pouvant être mises en œuvre pour le salarié concerné afin de faciliter la gestion de cet événement de vie avec son activité professionnelle (aménagement des temps et lieu de travail, aménagement du poste de travail, etc…).

En fonction de la durée d'absence du salarié, un entretien est réalisé avec lui préalablement à son retour.

Article 5 - Alimentation du fonds

5.1 Conditions liées au donateur

Les parties rappellent que le don de jours est un acte fondé sur le principe du volontariat. Le don de jours est anonyme et ne fait l'objet d'aucune contrepartie. Il est par ailleurs irréversible : les jours de repos donnés sont considérés utilisés à la date du don et ne peuvent pas être repris par les salariés donateurs.

Tout salarié titulaire peut faire don des jours ci-dessous :

- Jours de congés payés annuels, dans la limite de la 5ème semaine (soit 5 jours ouvrés) ;
- Jours de RTT (AJC) ;
- Jours de repos compensateur ;
- Jours déjà placés dans le CET.

Le don peut être effectué en jours ou en rompus dans la limite de 5 jours par an et par salarié. Cette limite permet de préserver les droits à repos des salariés donateurs.

5.2 Modalités de recueil de dons

Le plafond du Fonds CET Solidaire est fixé à 180 jours.

A compter de la signature de l'accord, une première campagne spécifique sera réalisée afin de remplir le Fonds CET Solidaire.

Par la suite, une collecte de dons de jours sera normalement organisée chaque année sur un mois, entre le 15 octobre et le 15 novembre.
La Commission de suivi décidera de l'opportunité de conduire ou non la campagne annuelle lors de la réunion du premier semestre au mois de juin (Cf. article 7) ; par exemple si le plafond de 180 jours est déjà atteint, la Commission de suivi pourra décider de ne pas organiser cette campagne.
Inversement, en cas de besoins identifiés et d'un manque de jours, une campagne supplémentaire pourra être organisée sur décision de la Commission de suivi.

Article 6 - Information des salariés / communication

Dès les formalités de dépôt du présent accord accomplies, une information sera délivrée sur Chorale Net concernant :

- Un rappel des dispositifs légaux et conventionnels en vigueur (cf. annexe du présent accord),
- Plus spécifiquement, un rappel des dispositions de l'accord d'entreprise de 1991,
- Les principales modalités du présent accord ainsi que le lancement d'une campagne de recueil de dons de jours et des besoins (prise de contact avec la DRH : Services Relations Sociales et Développement Ressources Humaines).

Une fois par an, en cas de décision de la Commission de suivi d'organiser la campagne annuelle d'automne, une communication sera réalisée auprès des salariés (Cf. Article 7).

Article 7 - Suivi de l'accord – Commission de suivi

Les parties conviennent de créer une commission de suivi comportant :

- Deux représentants de chaque organisation syndicale signataire,
- Un représentant de la Direction ou de la DRH.

La Direction communiquera trimestriellement à la Commission de suivi le nombre de donateurs, le nombre de bénéficiaires, le nombre de jours disponibles, la durée des absences, ainsi que toute autre modalité de mise en œuvre et d'organisation.
La Commission sera également informée sur les mêmes bases (nombre de bénéficiaires, durée des absences, nombre de jours) de l'application de l'accord d'entreprise de 1991, ainsi que sur l'accompagnement des salariés réalisé par la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, la Commission se réunira deux fois par an aux mois de juin et décembre – en cohérence avec le déroulement de la campagne annuelle – ceci afin d'échanger sur le dispositif.

Enfin, et en lien avec les dispositions précitées, en tant qu'instance décisionnaire, la Commission de suivi se prononcera quant à l'opportunité d'enclencher la campagne annuelle, ou une campagne supplémentaire, en fonction des besoins.
Elle sera également en charge d'établir un bilan et une étude sur d'éventuelles adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires (élargissement des bénéficiaires, des plafonds, etc.).

Article 8 - Durée et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. En conséquence, le présent accord s'applique à compter du 1er juin 2018 et viendra à échéance le 31 mai 2021, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Par ailleurs, le présent accord étant engagé dans une démarche progressive, le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application à la demande de l'une des parties signataires au cas où ses modalités d'application apparaitraient ne plus correspondre aux principes qui ont guidé sa conclusion ou en cas de changement des dispositions réglementaires.

Dès sa conclusion, le présent accord sera déposé par la Caisse Régionale auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Perpignan.

Fait à Perpignan, le 23 mai 2018,

Pour la Direction	Monsieur Paul CARITE	
Pour le SNECA/CGC	Monsieur Pierre SERENA	
Pour la CFDT	Madame Valérie GASC	
	Monsieur Franck TESOLIN	
Pour FO	Madame Régine POMIERS	
	Monsieur Bernard MARTIN	

ANNEXE

Le congé de présence parentale (cf. Article L 1225-62 du Code du travail)

Il s'agit d'un congé permettant à un salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins.
Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. L'enfant doit avoir moins de 20 ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 918,35 €, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.
Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, et dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.
Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

Modalités :
Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour le salarié.
Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de la DRH par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap,
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe son responsable au moins 48 heures à l'avance.
En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir la Caisse régionale dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Situation pendant le congé :
Le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).
L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.
L'absence du salarié est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de solidarité familiale (cf. Article L 3142-6 du Code du travail)

Il s'agit pour le salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).
Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper :

- soit d'un ascendant,
- soit d'un descendant,
- soit d'un frère ou d'une sœur,
- soit d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, la durée maximale du congé ne peut dépasser 3 mois, et est renouvelable une fois.

Modalités :
Le salarié informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (LRAR/remise n mains propres, mail AR). Il lui fait part :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale,
- de la date de son départ en congé,

- si le salarié l'envisage, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel,
- de la date prévisible de son retour. En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

Le salarié doit joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
Le salarié informe son responsable de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Situation pendant le congé :
Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

Durant toute la durée du congé, le salarié conserve ses droits à remboursement des soins et indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie, maternité, invalidité et décès.

Le congé de proche aidant (cf. Article L 3142-16 du Code du travail)

Il s'agit de permettre à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple,
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ce congé est accessible sous conditions et pour une durée limitée qui ne peut dépasser 3 mois. Il peut être renouvelé pour une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Modalités :
Le salarié doit justifier salarié d'au moins un an d'ancienneté dans la Caisse Régionale.
Un mois a moins avant la date du départ envisagée, le salarié adresse sa demande à la DRH par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (LRAR ou courrier électronique recommandé). La demande précise les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
- la date du départ en congé,
- et, si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel).

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des documents suivants :

- déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée,
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ou copie de la décision d'attribution de l'APA.

Sauf situation exceptionnelle, le salarié doit avertir son responsable au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Situation pendant le congé :
Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur.
La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le congé spécifique en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (Article L 3142-1§5 du Code du travail).

Il s'agit d'un congé de 2 jours ouvrables accordé au salarié en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.
Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.
Un justificatif doit être transmis à la DRH. Il s'agit d'un congé rémunéré.