ACCORD RELATIF AUX DONS DE JOURS DE REPOS SOLIDAIRES EN CAISSE DE LORRAINE

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale De Crédit Agricole Mutuel De Lorraine dont le Siège Social est à METZ - 56, 58 Avenue André Malraux,

Représentée par Madame Claire BUSSAC, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales ci-après :

S.N.E.C.A C.G.C représenté par Madame Silvana PISANO COLIN

Madame Corinne SINNES

S.D.D.S. - S.U.D.C.A.M représenté par : Monsieur Thierry PSAUME

Monsieur Geoffrey VIZOT

Madame Delphine CIELO

C.F.D.T représentée par : Madame Véronique BERGER

Monsieur Alain ANCELIN

Monsieur Alain VALLE

D'autre part,

PREAMBULE

Suite à la promulgation de la Loi de 2014, les partenaires sociaux et les représentants syndicaux ont partagé la volonté de mettre en place un dispositif d'accompagnement reposant sur la solidarité

VB AV VG TP CB

entre les salariés de la Caisse Régionale et c'est dans ce contexte qu'un accord collectif sur le don de jours de repos solidaires a vu le jour en 2015.

Le don de jours de repos étant un dispositif de cohésion sociale basé sur des valeurs de solidarité et d'entraide, les parties ont partagé leur volonté de poursuivre ce dispositif et de l'étendre aux salariés aidants.

A l'issue de réunions de négociation, il a été convenu l'accord suivant :

ARTICLE 1- RAPPEL DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTS :

Outre le don de jours de repos créé par la Loi du 9 Mai 2014, d'autres dispositifs légaux et conventionnels permettent au salarié d'accompagner un membre de sa famille gravement malade.

Les parties ont souhaité rappeler ces dispositifs existants :

Article 1.1 : Les dispositifs légaux :

1.1.Le congé en cas d'annonce d'un handicap chez l'enfant : Article L.3142-1 du Code du Travail

Crée par la Loi El KHOMRI, il s'agit d'un congé de deux jours qui intervient lors de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

1.2.Le congé de proche aidant : Article L.3142-22 et suivants du Code du Travail

Crée par la Loi du 29 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, ce congé vient remplacer le congé de soutien familial.
Prévu aux articles L.3142-22 et suivants du Code du Travail, le congé de proche aidant est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise.
Le salarié peut prendre ce congé en vue d'aider une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, et 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 également ouvert aux aidants de personnes placées en établissement ou chez un tiers.
Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an, pour l'ensemble de la carrière professionnelle.
Avec l'accord de son employeur, le salarié pourra choisir de transformer le congé en période de travail à temps partiel, ou de le fractionner, sans pouvoir dépasser la période maximale de 3 mois.

1.3. Le congé de présence parentale : Articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail et article L.513-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Il s'agit d'un congé non rémunéré pour le salarié dont l'enfant à charge, âgé de moins de 16 ans ou entre 16 ans jusqu'à l'âge de 20 ans, et ne percevant pas une rémunération au-delà de 55% du SMIC est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.
Un certificat médical précise la période au cours de laquelle le salarié sera autorisé à s'absenter et la nécessité de la présence soutenue et de soins contraignants. Au cours d'une période déterminée de 3 ans, le nombre de jours de congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés.
Le versement d'une allocation journalière de présence parentale par la MSA, à l'un ou aux 2 membres du couple est possible. La limite est de 310 allocations sur 3 ans (22 par mois).

1.4. Le congé de solidarité familiale : Articles L.3142-16 et suivants du Code du Travail :

TP UG

VB AV 2 CB

Il s'agit d'un congé non rémunéré si un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partagent le même domicile que le salarié souffre d'une pathologie mettant un jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave incurable, quelle qu'en soit la cause.
Un certificat médical atteste de l'état de la personne assistée.
Le choix pour le salarié est un congé à temps partiel ou une suspension totale du contrat. La durée maximale du congé est de 3 mois renouvelable 1 fois. Le fractionnement est possible.

Article 1.2 : les congés conventionnels :

L'article 22 de la convention collective prévoit :

« Dans la limite de 5 jours ouvrés par an, des congés sans solde sont accordés à tout agent titulaire, sur justification médicale, en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant.
En cas de prolongation de la maladie ou de l'état dû à l'accident au-delà de cinq jours consécutifs, un congé supplémentaire de trois jours ouvrés, rémunérés, sera accordé selon les mêmes modalités ».

Article 2 : DISPOSITIF DU DON DE JOURS DE REPOS :

Article 2.1 : Champ d'application :

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale en CDI et présents depuis au moins 6 mois de façon continue dans le groupe Crédit Agricole.

Article 2.2 : Objet :

Les présentes dispositions doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de donner, de façon anonyme, un ou plusieurs jours de repos en les plaçant dans un fonds de solidarité, au sein duquel il pourra être puisé afin d'aider des collaborateurs ayant :

- la charge d'un enfant de 28 ans au plus
- dont le conjoint est gravement malade
- un ascendant ou descendant en fin de vie, gravement malade.

Article 2.3 : Conditions d'application du dispositif :

✓ Article 2.3.1 : Bénéficiaires du dispositif :

Peut bénéficier du présent dispositif, tout salarié de l'entreprise en CDI et ayant au moins 6 mois d'ancienneté :

- Qui assume la charge ou non d'un enfant âgé de 28 ans au plus 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.
- Dont le conjoint est atteint d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une affection grave incurable.
  Par conjoint, il convient d'entendre l'époux ou l'épouse, le co-titulaire d'un PACS, le concubin notoire du salarié.
- Dont l'ascendant ou le descendant soit jusqu'au 3 ième degré inclus (oncle et neveu) est atteint d'une perte d'autonomie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable un séjour dans un établissement spécialisé.

SP

VB AV · UG TP

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être justifiés par un certificat médical du médecin.

✓ Article 2.3.2 : Donateurs :

Tout salarié de la Caisse Régionale en CDI et disposant d'une ancienneté de 6 mois peut, sur la base du volontariat, faire un don de jours de repos. Ce don est anonyme, sans contrepartie, définitif et irrévocable.

✓ Article 2.3.3 : Jours de repos cessibles :

Afin de garder un juste équilibre entre temps de travail et temps de repos, les parties conviennent de fixer un plafond maximum de 3 jours de dons par an, considérant que les droits individuels à repos rémunérés sont ainsi suffisamment préservés pour les salariés donateurs.

Ainsi, tout salarié en CDI et disposant d'une ancienneté d'au moins 6 mois a la possibilité de faire un don de 3 jours maximum par année civile, y compris en cas d'appel aux dons complémentaires sans qu'un don ne puisse porter sur une durée inférieure à 1 jour.

Les jours de repos cessibles sont les suivants :

-la cinquième semaine de congés payés
-les jours d'AJC

Les 4 premières semaines de congés payés ne sont pas cessibles.

✓ Article 2.4 : Alimentation du Fonds de solidarité :

En 2015, un Fonds de solidarité a été mis en place afin d'être un réceptacle des dons de jours de repos des salariés.

Le salarié souhaitant faire un don de jours de repos sur ce fonds de solidarité, transmettra le formulaire dédié par courriel à la Direction des Ressources Humaines dont un modèle figure en annexe du présent accord et est également disponible sous l'intranet de l'entreprise.

Le don est anonyme et peut être réalisé tout au long de l'année.

Un appel aux dons sera fait par le service Paie dès lors que le nombre de jours dans le fonds est inférieur ou égal à 50 jours ou bien afin de répondre à une demande de salarié.

Article 2.5. : Demande d'utilisation de jours de repos figurant dans le Fonds de solidarité :

2.5.1 : Demande du salarié :

Au préalable de toute demande, le salarié doit avoir consommé la moitié de ses droits individuels à repos rémunérés acquis au titre de l'année en cours (CP, AJC) dont obligatoirement les jours de congés rémunérés pour enfant malade.

Le salarié souhaitant bénéficier des jours de repos informera par écrit la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement le Responsable Administration du personnel.

TP UG

Le salarié respectera dans la mesure du possible un délai de prévenance d'une semaine avant la prise des jours de congés en question.

Il transmettra ainsi le formulaire dédié et complété par ses soins par courriel ainsi que le certificat médical mentionné à l'article 2.3.1 de cet accord.
De plus, le certificat médical doit préciser la durée prévisible de sa présence soutenue auprès de son enfant ou conjoint.

Dans la situation d'un enfant gravement malade, si les deux parents sont salariés de la Caisse Régionale de Lorraine, chacun des deux salariés dispose de la faculté d'en bénéficier mais à hauteur de 70 jours par évènement, pour le couple.

Après avoir présenté une demande initiale recevable, le salarié pourra adresser une demande de renouvellement, en joignant à cette dernière, un certificat médical attestant de la prolongation de la durée prévisible de sa présence soutenue auprès de son enfant, de son conjoint, ou la personne de son entourage.

2.5.2 : Réponse de la Direction des Ressources Humaines :

En cas de réception d'une demande de salarié souhaitant bénéficier de jours de repos, la Direction des Ressources Humaines :

- s'engage à faire un appel aux dons en cas d'insuffisance de nombre jours de repos solidaires dans le fonds de solidarité soit lorsque le fonds détient 50 jours ou moins de 50 jours.
- à répondre à la demande du salarié dans le mois qui suit la réception de la demande en précisant au salarié demandeur, le nombre de jours de repos solidaires accordés en fonction de la durée prévisible de sa présence soutenue auprès de son enfant ou conjoint, du nombre de jours disponibles dans le fonds de solidarité et dans la limite de 70 jours par évènement.

-s'assure de la recevabilité de cette demande au regard des conditions posées à l'article 2.3.1.

Dans l'hypothèse où une demande s'avère irrecevable, la DRH répond par écrit au salarié dans le mois suivant la réception de ce courrier afin de lui faire part du refus de sa demande, en motivant cette décision.

Que la demande soit recevable ou non, la réponse adressée par la DRH informe parallèlement le salarié demandeur de l'existence des dispositifs légaux existants et visés aux articles 1.1 et 1.2, susceptibles de répondre à la situation du salarié demandeur.

2.5.3 : Consommation des jours par le bénéficiaire :

Pour les enfants et les conjoints malades :

Les salariés bénéficiaires ne pourront pas s'absenter plus de 3 mois par année civile dans le cadre d'un don de jours de repos (70 jours ouvrés). Toutefois, toute situation particulière sera étudiée par la Direction des Ressources Humaines qui décidera si des jours supplémentaires au titre du don de jours de repos, peuvent être accordés au salarié.

Dans la situation du conjoint gravement malade telle que définie à l'article 2.31, le congé est accordé dans la limite de 70 jours par événement.

Dans la situation d'un enfant gravement malade telle que définie à l'article 2.3.1, le congé est accordé en fonction de sa durée initiale attestée par certificat médical, dans la limite de 70 jours par évènement. Si cette limite n'est pas atteinte, la prolongation du congé est possible sur présentation

VB AV. UG TP 5 CB

d'un nouveau certificat médical attestant que la situation nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Pour les ascendants et descendants du collaborateur en fin de vie, gravement malade :

Les salariés bénéficiaires ne pourront pas s'absenter plus de 20 jours ouvrés par année civile dans le cadre d'un don de jours de repos solidaire.

2.5.4 : Caractéristiques et conséquences de l'absence :

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

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

Concernant les effets sur les droits notamment congés payés, jours d'AJC, l'absence suit le même régime que les absences des collaborateurs en congés ou en AJC.

ARTICLE 3 SUIVI DE L'ACCORD :

Une fois par an, le comité d'entreprise puis le CSE sera informé de l'utilisation du fonds de solidarité. La direction des Ressources Humaines leur communiquera les informations concernant le solde de jours figurant sur le fonds à cette date, le nombre de jours cédés, le nombre de donateurs, ainsi que le nombre de salariés ayant bénéficié d'un tel don.

3.2.1 Modalités et période de recueil de dons :

Le nombre de jours placés dans le Fonds de solidarité ne peut être supérieur à 210 jours.

Un appel au don est mis en œuvre par le service Paie, une fois par an sauf s'il est constaté que le fonds de solidarité compte un solde de jours supérieur à 120 jours, indépendamment du nombre de demandes reçues ou du nombre de jours attribués au cours de l'année précédente.

Au regard du nombre de jours existants actuellement dans le fonds de solidarité à savoir 141 jours solidaires, les parties conviennent de ne pas lancer d'appel aux dons pour l'année 2018.

Article 4: DUREE DE L'ACCORD :

Les parties décident de conclure le présent accord pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2018 et expirera au 31 décembre 2020.

A cette échéance, il cessera de plein droit de produire ses effets. Au cours du dernier semestre précédant l'expiration de cet accord, les parties conviennent d'ores et déjà d'ouvrir le thème du fonds de solidarité à la négociation.

Article 5 : DEPOT DE L'ACCORD :

Dès sa conclusion, un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des organisations syndicales.

TP UG

UB N. 6 CB

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une sur support électronique auprès de la DIRECCTE de NANCY, ainsi qu'un exemplaire papier au greffe du Conseil de Prudhommes de Nancy.

Fait à LAXOU
Le

Pour la Caisse Régionale de Lorraine

Madame Claire BUSSAC, Directrice des Ressources Humaines

Pour les Syndicats :

S.N.E.C.A - C.G.C. Madame PISANO COLIN Madame Corinne SINNES

S.D.D.S. - S.U.D.C.A.M M. T.PSAUME M. Geoffrey VIZOT Mme Delphine CIELO

C.F.D.T Mme Véronique BERGER M. Alain ANCELIN M. Alain VALLE

SP

VB UG TP 7 CB