

AVENANT A L'ACCORD SUR LE DON DE JOURS DE REPOS
A UN SALARIE PARENT D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE r
Groupe,

Et, d'autre part, les Or

C.F.D.T. représentée par

— SIGNÉ

C.F.T.C. représentée par

— SIGNÉ

C.G.T. représentée par

— SIGNÉ

S.N.B. représentée par

— SIGNÉ

Il est convenu ce qui suit

Fait à Paris La Défense, le 10 juillet 2018

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont souhaité par le présent avenant aménager l'accord du 7 septembre 2016 sur le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade notamment en prenant en compte d'autres situations auxquelles les salariés peuvent être confrontés.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent d'aménager les dispositions suivantes de l'accord précité.

ARTICLE 1 :

Les dispositions du II - OBJET sont modifiées comme suit :

Le présent accord vise à autoriser le don de jours de repos entre salariés afin de permettre aux salariés qui ne disposent plus ou à qui il ne reste au maximum que 5 jours ouvrés, de congés ou de repos (y compris les jours issus du CET) de pouvoir bénéficier de jours d'absences rémunérées pour s'occuper :

- de leur enfant gravement malade,
- de l'enfant gravement malade, de leur conjoint, partenaire de PACS, concubin,
- de leur conjoint, partenaire de PACS, concubin gravement malade.

Les dons des salariés et leur attribution aux salariés bénéficiaires sont traités au travers d'un fonds de solidarité dédié, créé et géré par l'entreprise.

ARTICLE 2 :

Les dispositions du IV – CONDITIONS RELATIVES AUX SALARIES BENEFICIAIRES DU DON DE JOURS, sont modifiées comme suit :

1- Salarié bénéficiaire

1.1 - Situation de l'enfant

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de 60 jours ouvrés, tout salarié en CDI dont l'enfant âgé de moins de 25 ans 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.

Il s'agit de l'enfant du salarié déclaré comme tel à l'état civil ainsi que de l'enfant du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin du salarié dont il s'occupe.

Le salarié devra produire tout document attestant du lien existant avec la personne dont l'enfant pour lequel le don est sollicité, est gravement malade. Le salarié devra produire également tout document attestant du lien de filiation entre l'enfant et le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin du salarié.

Lorsque l'enfant est en situation de handicap, aucune limite d'âge n'est retenue.

Jk ES B 2/5 SW

1.2 - Situation du conjoint, partenaire de PACS ou concubin

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de 60 jours ouvrés, tout salarié en CDI dont le conjoint, partenaire de PACS, ou concubin 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.

Le salarié devra produire tout document attestant du lien existant avec la personne pour laquelle le don est sollicité.

1.3 - Dispositions communes

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 les possibilités d'absences rémunérées y compris les jours de son compte épargne temps. Toutefois, n'est pas remise en cause la faculté mentionnée à l'article 1 du présent avenant de disposer jusqu'à 5 jours ouvrés de congés ou de repos à la date de l'attribution du don.

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

Ce dispositif concernant l'enfant ou le conjoint, le partenaire de PACS, ou le concubin atteint 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.

2- Certificat médical et maladie de l'enfant

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 de l'hôpital, spécialiste, qui suit l'enfant ou le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin 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 présence du salarié auprès de l'enfant ou de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin. Le certificat pourra être renouvelé en tant que de besoin dans la limite du plafond de 60 jours.

3- Situation des deux parents travaillant à SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de l'enfant. Aussi, lorsque les parents travaillent tous les deux à Société Générale, ils peuvent bénéficier des dons de jours successivement ou alternativement dans la limite du plafond de 60 jours défini. Dans ce cas, le certificat médical du médecin spécialiste suivant la pathologie de l'enfant devra mentionner les noms des deux parents concernés. Le nombre de jours est partagé à part égale entre les deux parents sauf demande conjointe d'une répartition différente.

YR
603
PF
3/5
SW

4- Procédure de demande

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier du dispositif devra faire une demande écrite auprès du Gestionnaire RH dont il relève en l'accompagnant du certificat médical dûment complété (cf. Article IV - 2).

Dès lors que la demande est acceptée et sous réserve que les sommes recueillies dans le fonds dédié soient suffisantes, le Gestionnaire RH reçoit le salarié afin d'échanger sur des modalités de prise de ces jours. Le manager est également informé. Si le fonds ne dispose pas des ressources suffisantes, une campagne ponctuelle telle que visée à l'Article III - 2 est engagée sans délai.

Les demandes sont traitées dans l'ordre d'arrivée auprès du Gestionnaire RH du salarié.

En cas de rechute de la pathologie de l'enfant, du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin, le salarié pourra faire une nouvelle demande sur présentation d'une nouvelle attestation médicale.

5- Utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

La prise de jours par le bénéficiaire se fait de manière consécutive et par journée entière pour un même événement. Il est toutefois possible de prendre l'absence de façon discontinue sur demande du médecin qui suit l'enfant, le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin au titre de la pathologie en cause.

Il conviendra, lorsque cela est possible, d'établir en lien avec le manager un calendrier prévisionnel des jours à utiliser.

A chaque utilisation de jours, le salarié devra informer par mail, le service RH en charge de la gestion des jours qui en assure le suivi.

Le salarié s'engage à informer son Gestionnaire RH lorsque l'état de santé de l'enfant, du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin ne rend plus nécessaire la prise de jours. Les jours restants sont alors reversés dans le fonds de solidarité.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération (RAGB) pendant la période d'absence correspondant à la prise des jours qu'il a reçus.

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

6- Abondement de l'entreprise

Pour tout salarié qui bénéficiera d'un don de jours, l'employeur prendra en charge les 3 premiers jours sans que cela impacte le plafond de 60 jours. Ces 3 jours sont assimilés à du temps de travail effectif.

JA

R

4/5

SW

ARTICLE 3 :

Les dispositions du **V – MODALITES DE GESTION DU FONDS DE SOLIDARITE CONDITIONS RELATIVES AUX SALARIES BENEFICIAIRES DU DON DE JOURS** sont modifiées comme suit :

Les dons de jours sont exclusivement affectés au fonds dédié qui est géré par la Direction des Ressources Humaines. Lors des campagnes ponctuelles, seuls les jours non utilisés ou excédant le plafond de 60 jours sont versés dans le fonds de solidarité.

Ce fonds valorisé en euros ne peut être déficitaire. Il ne produit aucun intérêt, ni ne peut être placé.

Dans l'hypothèse où le fonds dédié atteindrait 2,5 millions d'euros, les parties conviennent afin de ne pas accumuler des sommes trop importantes, de procéder à des dons auprès d'associations loi 1901 reconnues d'utilité publique, dédiées à la recherche médicale des pathologies de l'enfant.

Les dons seraient effectués dès lors que les sommes détenues au-delà du seuil mentionné ci-dessus, seront au moins égales à 100 000 euros. La déduction fiscale éventuelle qui pourrait être attachée à ce don au profit de SOCIETE GENERALE, sera également reversée à l'association choisie.

Les dons sont versés par l'entreprise au nom des salariés de SOCIETE GENERALE.

Les Organisations Syndicales signataires décident à l'unanimité du choix de l'association. A défaut d'accord, les parties conviennent que les dons seront affectés à l'AFM - Téléthon.

ARTICLE 4 : Durée, mise en œuvre, dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain des formalités de dépôt et prendra fin de plein droit au 31 décembre 2019.

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent avenant à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'entreprise.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

JA
SR

RF

5/5

JA
SR