

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

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Edouard-Malo HENRY, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, et ci-après dénommée l'Entreprise,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le

2016

PREAMBULE

Le don de jours de repos pour permettre à un collègue devant rester auprès de son enfant gravement malade, issu de la loi du 9 mai 2014, est une manifestation d'entraide plébiscitée par les collaborateurs qui peuvent ainsi marquer, de façon concrète et utile, leur solidarité et leur appui auprès de leur collègue.

A SOCIETE GENERALE, de telles initiatives engagées spontanément par des salariés et accompagnées par la direction ont permis à chaque fois d'apporter au collègue-parent une aide et un soutien fort.

Au regard de ce constat, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont souhaité par le présent accord ancrer le don de jours de repos pour enfant malade dans une démarche d'entreprise qui implique, au-delà d'actions de proximité, l'ensemble de ses composantes.

La création d'un fonds alimenté de façon anonyme par les dons des salariés et abondé par l'entreprise lors de campagnes principalement annuelles, permettra d'assurer aux collaborateurs confrontés à une telle épreuve un accès aux dons qui soit à la fois efficient, équitable et garant du respect de sa vie privée.

De la même façon, en fondant essentiellement sur le diagnostic médical établi par le médecin spécialiste en charge de l'enfant la décision de la filière Ressources Humaines d'attribuer les jours de repos, les parties au présent accord permettent un accès aux dons qui soit simple et rapide, en adéquation avec la gravité et souvent l'urgence de la situation.

Compte tenu de sa nouveauté, ce dispositif, complémentaire aux autres dispositifs légaux permettant l'accompagnement de proches, sera expérimenté sur une période initiale de trois ans. Les parties au présent accord conviennent par ailleurs de se rencontrer 18 mois après son entrée en vigueur afin d'établir un premier bilan voire d'apporter d'éventuels aménagements.

Il est convenu ce qui suit.

I - CHAMP D'APPLICATION

Les mesures prévues par le présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés en CDI de SOCIETE GENERALE en France.

II - OBJET

Le présent accord vise à autoriser le don de jours de repos entre salariés afin de permettre aux salariés qui ne disposent plus de jours de congés ou de repos de pouvoir bénéficier de jours d'absence rémunérés pour s'occuper de leur enfant 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.

III - DON DE JOURS DE REPOS

1 - Salariés donateurs

Tout salarié en CDI qui bénéficie de jours de congés ou de repos acquis non pris a la possibilité de faire un don d'au maximum 7 jours de congés ou de repos par année civile, sous forme de demi-journée ou de journée complète.

Ce don est effectué de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

Chaque jour de congés ou de repos donné correspond nécessairement à un jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur sans pouvoir donner lieu à une contrepartie.

2 - Recueil des dons

Les dons de jours de congés ou de repos acquis sont effectués lors d'une campagne annuelle réalisée simultanément et sur la même durée que la campagne relative à l'alimentation du compte épargne temps.

Dans l'éventualité où le fonds de solidarité n'aurait plus de réserves suffisantes pour faire face à une nouvelle demande, une campagne ponctuelle sera organisée par l'entreprise au sein de l'entité à laquelle le salarié appartient, avec son accord. Afin de préserver la confidentialité du salarié et d'éviter les chaînes de mails au sein de l'entreprise, les salariés de l'entité concernée veilleront à ne pas solliciter d'autres collègues par mail ou via les réseaux sociaux de l'entreprise. Les jours non utilisés ou excédant le plafond de 60 jours ouvrés mentionné ci-après, seront versés dans le fonds de solidarité.

3 - Nature des jours de congés et de repos cessibles

Le salarié donateur peut effectuer un don sur les jours réellement acquis suivants :

- jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail (JRTT) tels que définis dans l'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000,
- jours de congés payés annuels excédant le 20^{ème} jour de congé ouvré,
- jours de congés de fractionnement,
- jours affectés en compte épargne temps dès lors que cette faculté sera précisée dans l'accord sur le compte épargne temps.

4 - Modalités de versement des dons de jours de congés et de repos

Les dons de jours de congés ou de repos seront réalisés par les salariés volontaires via le SELF SERVICE RH.

Les jours donnés sont déduits des soldes de congés payés, de jours RTT ou du compte épargne temps des salariés donateurs. Leur contrepartie financière en euros incluant les charges sociales salariales et patronales est versée dans le fonds de solidarité.

En cas de campagne ponctuelle, la Direction des Ressources Humaines fixera les modalités pratiques de recueil des dons.

IV - CONDITIONS RELATIVES AUX SALAIRES BENEFICIAIRES DU DON DE JOURS

1 - Salarié bénéficiaire

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.

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

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.

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

Ce dispositif concernant l'enfant 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 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 son enfant. 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 SOCIETE GENERALE

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de l'enfant. Aussi, lorsque les parents travaillent tous les deux à SOCIETE GENERALE, 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.

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, 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 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 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.

V - MODALITES DE GESTION DU FONDS DE SOLIDARITE

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 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.

VI - BILAN

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan annuel sera réalisé une fois par an à l'occasion de la Commission de suivi de l'accord ARTT du 12 octobre 2000.

Ce bilan présentera :

- le nombre de jours donnés,
- le nombre de jours effectivement pris,
- le nombre de salariés ayant effectué un don,
- le nombre de salariés ayant bénéficié de dons,
- le solde en euros du fonds de solidarité,
- le nombre de campagnes ponctuelles.

VII - COMMUNICATION

Les salariés sont informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais de différents outils de communication interne à SOCIETE GENERALE et lors des campagnes annuelles et/ou ponctuelles qu'elle organisera.

Une information sur le dispositif, le montant du fonds et son utilisation sera disponible sur RH ONLINE.

VIII - DISPOSITIONS GENERALES

1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

La première campagne annuelle de recueil des dons aura lieu simultanément à la campagne d'alimentation du compte épargne temps prévue au début 2017. Afin de sensibiliser les salariés sur ce nouveau dispositif, une campagne de communication sera lancée en décembre 2016.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme soit le 31 décembre 2019 et cessera de produire tout effet à cette date.

Compte tenu de la nouveauté du dispositif, les parties conviennent de se rencontrer 18 mois après son entrée en vigueur afin de faire un point sur la période écoulée. Des éventuels aménagements de l'accord pourront alors être envisagés.

Toutefois, les parties se rencontreront 3 mois avant son échéance afin d'étudier la possibilité de le renouveler pour une durée supplémentaire d'un an ou de renégocier un nouvel accord.

En cas d'évolution législative impactant le présent accord, les parties conviennent de se réunir à nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

2 - Notification et dépôt de l'accord

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en mains propres contre décharge), le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans l'entreprise.

Le présent accord 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.

ANNEXE

DISPOSITIFS LEGAUX

Le congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L1225-62 et suivants du code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est 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 a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré. Une allocation de présence parentale peut être versée durant le congé, par les organismes de prestations familiales.

Le congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions des articles L3142-16 et suivants du code du travail, tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois Il peut être pris sous forme d'une période complète ou avec l'accord de l'employeur être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de proche aidant

Conformément aux dispositions des articles L3142-22 et suivants, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise a droit un congé de proche aidant lui permettant de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an dans toute la carrière du salarié. Ce congé peut être transformé avec l'accord de l'employeur en période d'activité à temps partiel.