**ACCORD SUR LE DON DE JOURS DE REPOS**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Madame Caroline GUILLAUMIN, P/O Frederic Claire Schiele

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

C.F.D.T. représentée par Khalid BELHAMAOUI

C.F.T.C. représentée par Michel ARENT

C.G.T. représentée par Philippe FOURNIL

S.N.B. représenté par Sophie WASKAR

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 12 décembre 2022

**TABLE DES MATIERES**

**PREAMBULE** ..... 3
**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION** ..... 3
**CHAPITRE 2. DON DE JOURS DE REPOS** ..... 3
Article 1. Salariés donateurs ..... 3
Article 2. Recueil des dons de conges et de jours de repos et fonds de solidarité ..... 3
**CHAPITRE 3. BENEFICE DU DON DE JOURS DE REPOS** ..... 4
Article 1. Bénéficiaires du dispositif de don de jours ..... 4
1.1. Enfant et partenaire de vie du salarié ..... 4
1.2. Ascendants, collatéraux et descendants du salarié ..... 5
1.3. Décès d'un enfant ou d'une personne à la charge du salarié ..... 5
1.4. Le salarié proche aidant ..... 6
1.5. Salarié victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales ..... 6
Article 2. Procédure de demande et utilisation des jours ..... 6
Article 3. Abondement de l'entreprise ..... 7
**CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES** ..... 7
Article 1. Bilan ..... 7
Article 2. Communication ..... 7
Article 3. Durée de l'accord ..... 8
Article 4. Notification et dépôt de l'accord ..... 8
Article 5. Révision ..... 8
**ANNEXE** ..... 9

## PREAMBULE

Par le biais du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent, d'une part, pérenniser le dispositif du don de jours au sein de la politique sociale de SOCIETE GENERALE, et d'autre part, accroître son efficience au travers notamment de son élargissement aux salariés proches aidants, et aux salariés victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales.

**Les Parties ont ainsi convenu ce qui suit.**

## CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

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

## CHAPITRE 2. DON DE JOURS DE REPOS

### ARTICLE 1. SALARIES DONATEURS

Tout salarié en CDI qui bénéficie de jours de congé ou de repos acquis non pris a la possibilité de faire un don d'au maximum 7 jours de congé 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 congé ou de repos donné correspond nécessairement à un jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur sans pouvoir donner lieu à une contrepartie.

### ARTICLE 2. RECUEIL DES DONS DE CONGES ET DE JOURS DE REPOS ET FONDS DE SOLIDARITE

Les dons de jours de congé 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. Ils seront effectués par les salariés volontaires via le SELF SERVICE RH.

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 congé payés annuels excédant le 20ème jour de congé ouvré ;
- jours de congé de fractionnement ;
- jours affectés sur le compte épargne temps.

Les jours donnés sont déduits des soldes de congé 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 géré par la Direction des Ressources Humaines.

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

Afin de ne pas accumuler des sommes trop importantes, les Parties ont convenu d'instituer un plafond d'une valeur de 1,5 millions d'euros. En cas de dépassement de ce montant au 1er décembre de chaque année, la campagne annuelle de recueil des dons ne sera pas réalisée au cours de l'année civile suivante, verrouillant, de fait, l'alimentation du fonds.

Par ailleurs, 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 en priorité au sein de l'entité à



MA KBH

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.

## CHAPITRE 3. BENEFICE DU DON DE JOURS DE REPOS

Le salarié en CDI peut être éligible aux dispositifs de don de jours du présent chapitre, lorsqu'il est dans l'une des situations suivantes :

- **son enfant** ou son **partenaire de vie** est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident, d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants (**1.1.**) ;
- son **parent** ou son **grand-parent** (ascendants au 1er degré ou 2ème degré), son **frère**/sa **sœur ou demi-frère/demi-sœur** (collatéraux au 2ème degré), ou son **petit-enfant** (descendant au 2ème degré), souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (**1.2.**) ;
- son **enfant**, ou **une personne à sa charge** effective et permanente, est décédé (**1.3.**) ;
- l'un de ses proches, **proche aidé**, nécessite une aide particulière (**1.4.**) ;
- le salarié est **victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales** (**1.5.**).

Il est possible de cumuler le bénéfice du don de jours si le salarié est dans plusieurs situations listées ci-dessus.

Le dispositif du don de jours étant fondé sur la solidarité entre salariés, le salarié pour en bénéficier, devra au préalable avoir utilisé tous les jours de son compte épargne temps, ainsi que, le cas échéant, toutes les possibilités d'autorisations exceptionnelles d'absences rémunérées[1] liées à la situation pour laquelle il sollicite le don.

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de la personne proche pour laquelle la demande est effectuée. Ainsi, lorsque des salariés Société Générale ont, en commun, ce proche, visé au 1.1, 1.2 et au 1.4 et qu'ils sollicitent un don pour celui-ci, ils peuvent bénéficier des jours dans la limite du plafond de jours défini. Le nombre de jours est partagé à part égale entre eux, sauf demande conjointe d'une répartition différente.

### ARTICLE 1. BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF DE DON DE JOURS

#### 1.1. Enfant et partenaire de vie du salarié

1.1.1. Situations visées

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de **60 jours ouvrés**, le salarié en CDI dont **l'enfant** (du salarié tel que déclaré à l'état civil ou celui de son conjoint, de son partenaire de PACS ou de son concubin dont il s'occupe) ou le **partenaire de vie** (le conjoint, partenaire de PACS ou concubin du salarié) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident, d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.

Les 60 jours maximum de don de jours de congé sont attribués pour une seule et même pathologie, sauf rechute affectant la même personne.

1.1.2. Justificatifs

[1] Notamment congé/absence pour maladie ou handicap d'un enfant, congé pour décès d'un enfant et congé de deuil.

Le salarié devra produire les justificatifs suivants :

- un certificat médical dûment établi par le médecin qui suit l'enfant ou le partenaire de vie au titre de sa pathologie. Le certificat mentionnera :

  - le nom de la personne concernée ;
  - la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue ou de soins contraignants. La nature de la maladie, du handicap ou de l'accident en cause n'a pas à être précisée.

  Le certificat pourra être renouvelé, si nécessaire, dans la limite du plafond de 60 jours.

- tout document attestant du lien existant entre la personne pour laquelle le don de jours est sollicité et le salarié.

### 1.2. Ascendants, collatéraux et descendants du salarié

#### 1.2.1. Situations visées

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de **30 jours ouvrés** avec possibilité d'aller jusqu'à 60 jours ouvrés sur présentation de nouveaux justificatifs médicaux, le salarié en CDI dont le **parent** ou le **grand-parent**[2], ou le **frère/sœur** ou **demi-frère/demi-sœur**[3], ou **le petit-enfant**[4], souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Les 60 jours maximum de don de jours de congé sont attribués pour une seule et même pathologie, sauf rechute pour la même personne.

Le salarié, qui aurait été contraint de poser, dans l'urgence, des congés annuels ou des jours de RTT pour assister ce proche pourra, à titre exceptionnel, bénéficier de façon rétroactive du don de jours, s'il en remplit les conditions. Les jours de repos qu'il aura initialement posés lui seront alors restitués.

#### 1.2.2. Justificatifs

Le salarié devra produire les justificatifs suivants :

- Un certificat médical dûment établi par le médecin suivant le proche que le salarié souhaite assister. Le certificat mentionnera :

  - le nom de la personne concernée ;
  - que la personne est atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. La nature de la pathologie ou de l'affection n'a pas à être précisée.

  Dans tous les cas, le certificat pourra être renouvelé, si nécessaire, dans la limite du plafond de 60 jours.

- tout document attestant du lien existant entre la personne pour laquelle le don de jours est sollicité et le salarié.

### 1.3. Décès d'un enfant ou d'une personne à la charge du salarié

---

[2] Ascendants au 1er degré ou 2ème degré.
[3] Collatéraux au 2ème degré ayant au moins un parent en commun.
[4] Descendants au 2ème degré.

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de **60 jours ouvrés**, et dans le délai d'un an suivant le décès, le salarié en CDI dont l'enfant[5], ou la personne à sa charge effective et permanente[6] est décédé.

### 1.4. Le salarié proche aidant

#### 1.4.1. Situations visées

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de **15 jours ouvrés**, renouvelable chaque année, le salarié en CDI venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap, au sens de l'article D. 3142-8 du Code du travail[7]. Ce proche aidé peut être :

- son conjoint, partenaire de PACS ou concubin ;
- son parent (ascendant au 1er degré) ou son grand-parent (ascendant au 2ème degré, parent de son parent) ;
- son enfant déclaré comme tel à l'état civil ou celui de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- son collatéral au 2ème degré (frère/sœur ou demi-frère/demi-sœur avec un parent en commun) ;
- son petit-enfant (descendant au 2ème degré, enfant de son enfant, tel que déclaré à l'état civil).

#### 1.4.2. Justificatifs

Le salarié devra produire les justificatifs suivants :

- le document justifiant que la personne aidée présente un handicap ou une perte d'autonomie au sens de la définition du congé de proche aidant de l'article D. 3142-8 du Code du travail, en vigueur à la date de signature de l'accord ;
- le salarié devra s'engager par écrit à utiliser le bénéfice du don pour l'accompagnement de la personne handicapée ou en perte d'autonomie ;
- tout document attestant de son lien existant avec le proche aidé.

### 1.5. Salarié victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales

Peut bénéficier d'un don de jours dans la limite de **10 jours ouvrés**, le salarié en CDI victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales.

Le salarié devra attester sur l'honneur que le bénéfice de ce don de jours lui est nécessaire compte tenu de sa situation.

Le salarié, qui dans cette situation, aura été contraint de poser, dans l'urgence, des congés annuels ou des jours de RTT pourra, à titre exceptionnel, bénéficier de façon rétroactive du don de jours, s'il en remplit les conditions. Les jours de repos qu'il aura initialement posés lui seront alors restitués.

## ARTICLE 2. PROCEDURE DE DEMANDE ET UTILISATION DES JOURS

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier du dispositif pourra faire une demande auprès du Gestionnaire RH dont il relève. Il pourra également exprimer son souhait auprès des représentants du personnel ou des interlocuteurs du service de la médecine du travail et du service social du travail qui relaieront cette demande auprès du service compétent par le biais d'une boîte e-mail générique.

---

[5] Entendu comme 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.
[6] Entendu au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale.
[7] Cf annexe.

A titre informatif, les demandes sont traitées dans l'ordre d'arrivée, et dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. 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.

Il est possible d'utiliser les jours de façon continue ou de façon discontinue, par journée entière ou par demi-journée.

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 la situation dans laquelle il se trouve ne nécessite plus la prise de jours. Les jours restants seront 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. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif.

### ARTICLE 3. 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 jours. Ces 3 jours sont assimilés à du temps de travail effectif.

## CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 1. 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 demandes d'attribution d'un don ;
- le nombre de jours d'abondement ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié de dons ;
- le solde en euros du fonds de solidarité ;
- le nombre de campagnes ponctuelles.

### ARTICLE 2. COMMUNICATION

Les salariés sont informés de l'existence de ce dispositif par le biais de différents outils de communication interne à Société Générale, et lors des campagnes annuelles et/ou ponctuelles qu'elle organisera.

Des actions de sensibilisation seront effectuées auprès des gestionnaires RH, de la médecine du travail et du service social du travail.

Une information sur le dispositif sera disponible sur l'espace collaborateurs de l'intranet My Société Générale.

## ARTICLE 3. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2025. Au terme de cette période, il prendra fin de plein droit et cessera de produire ses effets.

Les parties conviennent de se rencontrer, au plus tard à la fin du premier trimestre 2024, afin de faire un point sur la période écoulée et d'envisager des éventuels aménagements.
Enfin, les parties conviennent de se réunir dans les 3 mois précédant le terme de l'accord afin d'examiner son renouvellement.

## ARTICLE 4. NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

La Direction notifie, sans délai, par remise en main propre 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 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, par le biais de l'intranet MySociétéGénérale.

## ARTICLE 5. REVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points qu'il entend modifier. Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois à réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de toute ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

**ANNEXE**

**Article D. 3142-8 du Code du travail :**

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;

b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code ;

c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.



NA SW KBH