

**ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS  
AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE ET DE PREVOYANCE  
D'Auvergne ET DU LIMOUSIN**

ENTRE :

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (*ci-après CEPAL*), représentée par **Monsieur Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,**

d'une part,

ET :

Monsieur M. CHANUT-SANDERRE

Messieurs A.BARASINSKI, P. BOUDIER et J.L. VASSALLO

Monsieur C. HILAIRE

Monsieur C.A. DUMONT

Délégué syndical central SU/UNSA

Délégués syndicaux SPBA/CGT

Délégué syndical central SUD

Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

**PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de préciser la mise en œuvre du dispositif de dons de jours de repos instauré par la loi du 9 mai 2014 et d'en étendre le bénéfice aux salariés dont le conjoint est concerné par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La négociation de cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise mise en œuvre par la CEPAL depuis plusieurs années.

Les parties au présent accord souhaitent au préalable rappeler les dispositifs légaux et conventionnels déjà existant en cas de maladie ou de handicap d'un proche :

***Congé de proche aidant (article L 3142-16 et suivants du Code du Travail)***

Ce congé est ouvert sous conditions aux salariés lorsque l'un de leurs proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

***Congé de solidarité familiale (article L 3142-6 et suivants du Code du Travail)***

Ce congé est ouvert sous conditions aux salariés dont un ascendant, un 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.

***Congé de présence parentale (article L 1225-62 et suivants du Code du Travail)***

Ce congé est ouvert sous conditions aux salariés dont l'enfant à charge 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.

Ces congés ne sont pas rémunérés.

### **Congés statutaires (article 60 des Statuts du Personnel des Caisses d'Epargne)**

Les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

### **Chèque Emploi Service Universel (accord collectif d'entreprise relatif au C.E.S.U. du 23 mai 2014)**

Pour les cas spécifiques d'aide aux personnes en situation de handicap (ascendants, descendants ou conjoint du salarié), le CESU « spécifique » est préfinancé par la CEPAL à hauteur de 50% de la valeur du chèque et à concurrence de 900€ maximum par an et par salarié dans la limite de 120 titres.

### **Service d'assistance sociale**

Ce service est à disposition de tous les salariés pour les informer, les conseiller, les accompagner dans les étapes de la vie professionnelle mais aussi dans les démarches de la vie privée.

Lorsqu'un salarié est confronté à la maladie grave d'un enfant ou de son conjoint, l'assistante sociale est disponible pour l'accompagner sur le plan administratif, social et moral en tenant compte de son environnement professionnel.

Le présent accord a vocation à compléter ces dispositifs en instaurant un dispositif basé sur la solidarité entre collaborateurs afin de soutenir un salarié qui aurait besoin de s'absenter sans perte de rémunération pour s'occuper d'un enfant ou de son conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

## **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRE**

Peut bénéficier du dispositif tout salarié sans condition d'ancienneté, quel que soit son type de contrat dont :

- l'enfant, âgé de moins de 25 ans et à sa charge ;
- ou le conjoint déclaré auprès de la Direction des Ressources Humaines (*conjoint marié, partenaire lié par un PACS ou concubin partageant le même domicile*),

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.

Le lien avec l'enfant ou le conjoint doit être attesté par la présentation du Livret de famille, de l'acte de mariage, de PACS, ou, s'agissant des concubins, de la production d'un justificatif faisant état d'un domicile commun.

Ce dispositif ne peut pas être sollicité dans une situation d'invalidité ou de handicap consolidé.

Le salarié bénéficiaire qui détiendra, au moment de sa demande ou du renouvellement de sa demande, plus de 10 jours de droits à congés payés et/ou RTT non spécifiques acquis à prendre sur l'exercice en cours, et/ou droits épargnés sur son Compte Epargne Temps, devra les poser ou en demander le déblocage avant de pouvoir prétendre au bénéfice du présent dispositif.

Les conjoints salariés ne pourront pas cumuler le bénéfice du dispositif. En revanche, les jours reçus pourront être partagés entre les deux salariés selon un calendrier à définir avec la Direction des Ressources Humaines.

## ARTICLE 2 : PROCEDURE DE DEMANDE

Le salarié devra demander le bénéfice de ce dispositif par écrit en fournissant l'ensemble des justificatifs auprès de la Direction des Ressources Humaines dès qu'il aura connaissance de son besoin et, si possible, au moins 15 jours calendaires avant le début de son absence.

Il devra informer son responsable hiérarchique de sa démarche. Le salarié précisera le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire.

Cette demande devra être accompagnée du certificat du médecin qui suit l'enfant/le conjoint au titre de la pathologie en cause, justifiant, dans le respect du secret médical, de 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. La durée prévisible du besoin d'accompagnement sera également indiquée.

A réception du document, la Direction des Ressources Humaines aura alors 7 jours calendaires pour informer le salarié de son accord si l'ensemble des conditions sont remplies et si des jours sont disponibles sur le fonds.

## ARTICLE 3 : APPEL AU DON ET GESTION DU FONDS DE SOLIDARITE

Dès qu'une situation éligible sera portée à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines, un appel au don sera lancé auprès de l'ensemble du Personnel.

Les dons seront enregistrés par ordre chronologique d'arrivée par la Direction des Ressources Humaines.

Les jours de repos cédés seront déversés dans un Fonds de Solidarité créé à cet effet et géré par la Direction des Ressources Humaines. Les jours donnés seront comptabilisés à la date du don dans le Fonds de Solidarité créé à cet effet.

Le Fonds de Solidarité pourra être alimenté à partir du 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'au 30 novembre de l'année en cours dans la limite de 200 jours. Si le plafond de 200 jours était atteint avant le 30 novembre, il ne serait plus possible d'alimenter le Fonds de Solidarité tant que les jours ne sont pas utilisés.

Dans le cas où le nombre de jours disponibles sur le Fonds de Solidarité se révélerait insuffisant pour répondre à une demande formulée, la Direction des Ressources Humaines organisera, sous réserve de l'accord du salarié demandeur, un nouvel appel au don auprès des salariés de la CEPAL. Cet appel au don sera limité à 3 semaines maximum et préservera l'anonymat du salarié demandeur.

En cas d'urgence et si le solde du Fonds ne permet pas de répondre à la demande d'un salarié bénéficiaire, la Direction fera l'avance des jours nécessaires dans la limite de 21 jours ouvrés. Cette avance sera comblée au fur et à mesure des dons qui seront récoltés.

Dans l'hypothèse où le Fonds de Solidarité compterait des jours non attribués au 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours, c'est-à-dire n'ayant fait l'objet d'aucune demande, les jours seront monétarisés pour leur valeur (fonction du salaire et du taux d'activité du donateur) à la date de leur enregistrement dans le Fonds de Solidarité et feront l'objet d'un don à deux associations en faveur de l'aide aux parents d'enfants gravement malades ou de la recherche médicale œuvrant sur les territoires géographiques respectifs de l'Auvergne et du Limousin.

La CEPAL, ainsi que les donateurs, s'engagent à renoncer à tout bénéfice de réduction d'impôt lié au montant du don effectué.

## ARTICLE 4 : DONATEURS ET JOURS DE REPOS CESSIBLES

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don d'au maximum 6 jours de repos par année civile.

Les donateurs se verront décompter les jours cédés le mois suivant leurs dons selon les règles de décompte des jours de repos (congés et/ou jours de RTT non spécifiques, travail à temps partiel...) qui leur sont applicables.

Dans la limite du nombre de jours cessibles par année civile, le donateur pourra choisir de donner les jours de repos suivants :

- les congés payés annuels excédant 20 jours ouvrés ;
- les jours de RTT (non spécifiques) accordés au titre de la réduction du temps de travail tels que définis par l'accord collectif portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Le salarié donateur doit être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don. En effet, les jours cédés doivent être acquis : il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation.

Les salariés donateurs devront procéder au don avant l'échéance de la période de référence des jours cédés (avant le 30 novembre de l'année en cours).

## ARTICLE 5 : MODALITES DU DON

Conformément aux dispositions légales, le don est anonyme et réalisé sans contrepartie.

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié, quel que soit son salaire et son taux d'activité, correspond à un jour d'absence pour le salarié bénéficiaire.

Pour formaliser leur don, les salariés utiliseront le formulaire mis à leur disposition par la Direction des Ressources Humaines.

## ARTICLE 6 : MODALITES D'UTILISATION DES JOURS DU FONDS DE SOLIDARITE

Le nombre de jours de repos attribué à un salarié bénéficiaire ne peut pas dépasser la durée prévisible de présence mentionnée sur le certificat médical ni par ailleurs pouvoir dépasser 30 jours ouvrés par évènement, renouvelable 2 fois sous les mêmes conditions, soit un total maximum de 90 jours ouvrés sur une période de 2 ans et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité.

Le salarié bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise en cas d'amélioration de l'état de santé de son enfant/conjoint rendant sa présence non indispensable. Dans ce cas ou dans le cas du départ du salarié bénéficiaire de l'entreprise, les jours attribués non pris seront restitués au Fonds de Solidarité et ne pourront en aucun cas faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elles sera traitée en suivant l'ordre chronologique de réception de la demande complète (c'est-à-dire comprenant l'ensemble des justificatifs) à la Direction des Ressources Humaines.

La prise des jours d'absence se fera par journée de manière consécutive ou non. Un calendrier prévisionnel des absences devra être établi par le salarié bénéficiaire en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Pendant l'utilisation du Fonds de Solidarité, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération.

Ces périodes d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### ARTICLE 7 : CLAUSE DE SUIVI

Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficultés d'application du présent accord, elles se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements éventuels ou les solutions pouvant être apportées.

### ARTICLE 8 : CLAUSE DE REVISION

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux articles L.2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

### ARTICLE 9 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Fait à Clermont-Ferrand, le 22 septembre 2017

Pour la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin :

**Emmanuel KIEKEN**  
Membre du Directoire

Pour les Organisations Syndicales :

**Marc CHANUT-SANDERRE**  
Délégué Syndical central SU/UNSA

**Alain BARASINSKI**  
Délégué Syndical SPBA/CGT

**Jean-Luc VASSALLO**  
Délégué Syndical SPBA/CGT

**Philippe BOUDIER**  
Délégué Syndical SPBA/CGT

**Christian HILAIRE**  
Délégué Syndical central SUD

**Claude-Angelo DUMONT**  
Délégué Syndical central SNE-CGC