



le 30 novembre 2017

ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A. ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Monsieur Renaud CHAUMIER
Directeur des Ressources Humaines

Et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- La C.F.D.T.
Représentée par Monsieur Thierry CORNU
Délégué Syndical National
- La C.G.T.
Représentée par Monsieur Vincent CHAUDAT
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National
- Le S.N.B.
Représenté par Monsieur Gilles MIRA
Délégué Syndical National

G
R
W

Table des matières

PREAMBULE	3
Article 1 – Champ d’application et objet	3
Article 2 – Modalités relatives au don	4
Article 3 – Modalités de la demande et campagne d’appel.....	4
3.1. Modalités de la demande.....	4
3.2. Campagne d’appel aux dons	5
Article 4 – Modalités d’utilisation par le bénéficiaire du don.....	5
4.1. Enfant de moins de 20 ans	5
4.2. Enfant de 20 ans et plus – Conjoint	6
Article 5 – Situation du bénéficiaire pendant son absence.....	6
Article 6 - Mise en place d’un fonds d’urgence	6
Article 7 – Entrée en vigueur, durée, dénonciation et révision	7
Article 8 - Formalités de dépôt	7

G 2 Q
R R

PREAMBULE

La loi du 9 mai 2014 a ouvert aux salariés la possibilité, à leur demande et en accord avec leur employeur, de donner des jours de repos au profit d'un autre salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de vingt ans 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.

Les situations de cet ordre, remontées ces dernières années auprès de la Direction, ont permis d'apporter aux personnes concernées l'accompagnement dont elles avaient besoin, notamment grâce à l'implication de la ligne métier RH et du service social du travail de LCL, ainsi qu'à la générosité de leurs collègues.

Cependant, les dispositifs légaux et conventionnels existants peuvent s'avérer insuffisants dans certaines situations, lorsque le salarié aurait besoin de davantage de temps pour s'occuper de son enfant ou de son conjoint gravement malade tout en ne subissant pas une perte trop importante de rémunération.

Les parties conviennent donc de la nécessité de mettre en place un process facilitant ces gestes de solidarité dans l'entreprise et d'ouvrir le bénéfice de ce dispositif d'accompagnement à des situations qui n'ont pas été prévues par la loi.

Article 1 – Champ d'application et objet

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés de LCL, en CDI ou en CDD, y compris les contrats en alternance, ayant une ancienneté de six mois dans l'entreprise ou dans le groupe Crédit Agricole SA et dont la période d'essai est terminée. Ces deux conditions sont cumulatives.

Les présentes dispositions doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de donner, de façon anonyme et sans contrepartie, un ou plusieurs jours de repos à des salariés dont l'enfant à charge (1) ou le conjoint (2) est atteint d'une maladie grave (3).

- (1) Enfant : est considéré comme enfant à charge l'enfant du salarié (biologique ou adopté) ou l'enfant de son conjoint (2), vivant au foyer et dont il assume, seul ou conjointement, la charge effective et permanente.

Les situations particulières ne rentrant pas dans cette définition seront étudiées par la Direction des Ressources Humaines avec l'appui du Service social du travail, par exemple en ce qui concerne un enfant qui ne vit plus au foyer mais est isolé, ou encore sans personne pour assurer une présence soutenue, un enfant en garde alternée ou partagée etc.

- (2) Conjoint : conjoint marié, partenaire lié par un pacte civil de responsabilité (PACS) ou concubin déclaré.

G
w R³ Q

(3) Maladie grave :

- Etat de santé provoqué par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité, non consolidés, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- Et / ou Pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou phase avancée d'une affection grave et incurable et justifiant l'accompagnement de fin de vie.

Remarque : ne sont concernées que les pathologies graves évolutives ; 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 droit au don de jours.

Article 2 – Modalités relatives au don

Tout salarié de LCL a la possibilité de faire un don de jours de repos.
Le don est anonyme, irrévocable et sans contrepartie.

Peuvent faire l'objet d'un don :

- les droits épargnés sur la ligne courante du Compte épargne temps,
- les jours de RTT Salarié de l'année civile en cours, dans la limite de 2 jours par année civile afin de préserver les droits à repos des donateurs,
- les jours de fractionnement.

Le don est effectué par journées entières ; le don de demi-journées ou de rompus n'est pas accepté.

En cas de départ à la retraite au cours de l'année, et sur demande du donateur, le plafond de 2 jours de RTT pourra être augmenté.

Article 3 – Modalités de la demande et campagne d'appel

3.1. Modalités de la demande

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours, en formule la demande auprès de son Responsable de Développement Individuel (RDI), qui lui communique la procédure à suivre.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin spécialiste chargé de suivre l'enfant ou le conjoint au titre de sa pathologie.

Ce certificat atteste la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue du salarié auprès du malade, et en précise la durée prévisible.

Par ailleurs, le bénéficiaire doit avoir épuisé (utilisé ou posé) les autres modalités d'absence rémunérée dont il bénéficie par ailleurs (jours épargnés sur son CET, jours pour enfant malade, congés payés annuels, JRTT ...).

A cet effet, il lui est demandé, si ce n'est déjà fait, de veiller à positionner dans le selfservice (ou outil équivalent) ses jours de congés annuels et de RTT tout au long de l'année, et en particulier sur la période d'été, en accord avec son manager.

La DRH veille, à la réception de la demande, au bon respect de l'ensemble de ces dispositions. En cas d'urgence, la pose des jours de congés ou de RTT restant à prendre peut être faite ultérieurement.

G

W

4

Qf

Rz

En tout état de cause, il est rappelé que le salarié ayant utilisé des dons de jours au titre du présent accord au cours d'une année civile N ne pourra procéder ensuite à aucune épargne sur son CET au titre des jours de congés ou de repos qu'il aurait dû prendre au cours de cette même année N.

3.2. Campagne d'appel aux dons

Après utilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 6, qui permettra d'accorder très rapidement au salarié concerné une première autorisation d'absence de quelques jours, une campagne d'appel au don est organisée, si besoin, par l'entreprise, avec l'accord du salarié qui sollicite un don de jours.

La campagne est menée, au choix du salarié, soit auprès des salariés travaillant à proximité, par exemple dans la même direction ou sur le même périmètre de Comité d'établissement, soit au niveau national. Le salarié indique s'il souhaite que l'information communiquée soit nominative ou anonyme.

La campagne précise le nombre de jours qu'il est souhaitable de récolter, et rappelle les modalités du don aux collègues qui veulent manifester leur solidarité.

La campagne prend fin dès que le nombre de jours demandés est recueilli.

En cas d'insuffisance de dons à l'issue de ce premier appel et si le fonds de solidarité ne permet pas de couvrir la demande, un nouvel appel à solidarité peut, avec l'accord du salarié bénéficiaire du don, être diffusé sur un périmètre différent.

Article 4 – Modalités d'utilisation par le bénéficiaire du don

Dans toute la mesure du possible, le salarié respecte un délai de prévenance d'une semaine avant l'utilisation des jours de repos qui lui ont été cédés.

La prise de congés est réalisée par journée(s).

La valorisation du jour donné est effectuée en temps, de façon à ce qu'un jour donné par un collaborateur corresponde à un jour d'absence pour le bénéficiaire du don, quels que soient les régimes de temps de travail respectifs du donateur et du bénéficiaire.

L'absence liée à l'utilisation des dons de jours peut être fractionnée, en fonction des conclusions reprises par le médecin dans le certificat médical, et dans la limite de validité de ce dernier.

Dans l'hypothèse où tous les jours donnés ne sont pas utilisés par le bénéficiaire, le solde des dons est affecté au fonds de solidarité, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord.

4.1. Enfant de moins de 25 ans

Lorsque l'absence concerne un enfant de moins de 25 ans gravement malade, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence par tranche maximum de 40 jours ouvrés (plafond modulable à la hausse le cas échéant afin de gérer les situations avec souplesse), renouvelable autant de fois que nécessaire, dans le respect des conditions d'octroi établies en article 3 (évolution de l'état de santé de l'enfant, certificat médical etc.)

G 5 Qr
W R

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de l'enfant. Lorsque les deux parents travaillent chez LCL, ils peuvent se répartir les dons de jour reçus, à condition de remplir individuellement les conditions d'octroi décrites à l'article 1, et dans le respect de la tranche globale de 40 jours ouvrés évoquée ci-dessus. Les renouvellements s'effectuent dans les mêmes conditions.

4.2. Enfant de 25 ans et plus – Conjoint

Au-delà de la loi, les parties souhaitent ouvrir le dispositif de don de jour aux salariés dont l'enfant plus âgé ou le conjoint est gravement malade ou en fin de vie.

Le nombre de jours de repos pouvant être utilisés par le salarié bénéficiaire pour rémunérer cette absence est limité à 20 jours ouvrés, lorsque la situation concerne un enfant de 25 ans et plus, ou le conjoint du salarié.

Une autorisation d'absence complémentaire peut cependant, à cette échéance, être accordée exceptionnellement par la Direction des Ressources Humaines après examen préalable de la demande du salarié par le RRH et le Service social du travail. La demande est alors traitée dans un souci d'équité, en fonction notamment de situations éventuellement concomitantes.

Article 5 – Situation du bénéficiaire pendant son absence

Pendant son absence, le salarié bénéficiaire du don voit sa rémunération maintenue.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif. A ce titre, le salarié continue d'acquiescer des jours de congés et de RTT, de percevoir les éléments de la rémunération variable collective (intérêt et participation) et de bénéficier de la protection sociale de LCL (prévoyance et complémentaire santé).

Le salarié perçoit également, le cas échéant, une rémunération variable individuelle, en fonction des règles définies par le dispositif de rémunération variable dont il bénéficie, notamment en termes de présence effective à son poste de travail.

Article 6 - Mise en place d'un fonds de solidarité

Il est créé un fonds de solidarité, destiné à pouvoir traiter :

- toute demande urgente, sans attendre le lancement d'une campagne d'appel au don,
- les demandes ne nécessitant qu'un nombre réduit de dons de jours, pour lesquelles une campagne d'appel aux dons ne sera pas effectuée.

Ce fonds de solidarité est alimenté à sa création d'un don initial de 50 jours par LCL.

Il sera ensuite alimenté :

- A compter de 2018, à l'occasion d'une campagne nationale d'appel aux dons menée une fois par an, en fin d'année civile et dans la limite d'un plafond fixé, au jour de la signature du présent accord, à 300 jours. Ce plafond sera adapté chaque année, en fonction du nombre de cas rencontrés et du nombre de jours récoltés lors des campagnes d'appel aux dons.

WG 6 D
K

- Le cas échéant, par les soldes de dons de jours récoltés lors des campagnes de dons et qui n'auraient pas été utilisés par les bénéficiaires.

Article 7 – Entrée en vigueur, durée, dénonciation et révision

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature, sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se rencontrer en 2020 afin de dresser un premier bilan de son application, au regard des informations communiquées par LCL au titre des exercices 2018 et 2019.

Chaque partie signataire peut en demander la révision conformément à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans un délai de trois mois maximum à compter de la date de réception de ladite demande. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.


Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt

LCL procédera au dépôt du présent accord en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil et en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE compétente dans les conditions et selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

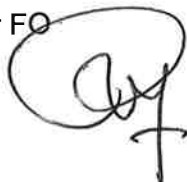
Fait à Villejuif le 30 novembre 2017

Pour LCL



Pour la CFDT

Pour FO



Pour la CGT



Pour le SNB

