

ACCORD SUR LE DON DE JOURS DE REPOS

PREAMBULE

Le présent accord vient préciser les modalités d'application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014, publiée au JO du 10 mai 2014, qui prévoit la possibilité pour tout salarié de pouvoir céder tout ou partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade.

Au terme de la négociation, les parties sont convenues d'étendre l'éligibilité du dispositif aux salariés dont le conjoint est gravement malade.

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini, y compris les salariés d'Euriware qui rejoindront l'UES en 2015.

Les dispositions s'appliquent intégralement à toutes les entités de l'UES et il revient aux Directions de les mettre en œuvre. Cela passe par une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des acteurs, détaillée dans le chapitre VII du présent accord.

II. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTS

2.1 Le cadre légal

Il est ici rappelé les dispositifs légaux existants.

2.1.1 Le congé de soutien familial

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-22 et suivants du Code du travail, le congé de soutien familial est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

2.1.2. Le congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du Code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, et 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 salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Depuis le 1er janvier 2014, l'entreprise participe au financement des frais de santé et prévoyance des salariés concernés pendant ce congé dans les mêmes conditions que les actifs.

2.1.3. Le congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 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 indispensable 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 ; le Code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une Allocation Journalière de Présence Parentale.

2.1.4. Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article L1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

2.2 Le cadre conventionnel

Les parties signataires de l'accord triennal signé le 21 novembre 2011 s'étaient engagées sur des mesures visant à accompagner les salariés parents d'enfants malades, afin de les soutenir dans la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

De nouvelles mesures associées au maintien de la couverture frais de santé et prévoyance sont en sus actées par le présent accord.

2.2.1 Journées rémunérées en cas d'hospitalisation d'enfant

Conformément à l'article 5.2 de l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la parentalité du 21 novembre 2011, l'UES Capgemini s'engage à rémunérer 3 jours maximum par an, en cas d'hospitalisation de l'enfant nécessitant la présence du salarié-parent. Cette situation devra être justifiée par un certificat délivré par les hôpitaux.

2.2.2 Aménagement d'horaires

Conformément à l'article 5.2 de l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la parentalité du 21 novembre 2011, l'UES Capgemini s'engage à pouvoir faire bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail les salariés soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant à charge, jusqu'à l'entrée au collège de ce dernier. Ces dispositions peuvent notamment s'appliquer dans le cas d'enfants gravement malades nécessitant ce type d'aménagement.

2.2.3 Couverture frais de santé et prévoyance

Dans le cas de prise de congés de soutien familial ou de présence parentale, l'entreprise participera au financement des frais de santé et prévoyance dans les mêmes conditions que les actifs.

III. DISPOSITIF DU DON DE JOURS DE REPOS

3.1 Le cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié

de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé 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.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt jours ouvrés. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du Code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

3.2 Les jours de repos cessibles

3.2.1 Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de cinq par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées.

3.2.2 Jours pouvant faire l'objet d'un don

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours d'ancienneté acquis et non consommés ;
- des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés.

Les jours de RTT et de récupération, ainsi que la journée de solidarité, ne pourront pas faire l'objet d'un don.

3.2.3 Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, via le site Intranet dédié. Le formulaire annexé au présent accord permet également d'y procéder, dans l'attente de la mise en place du site. Ce formulaire sera remis au Responsable RH.

Les dons sont anonymes et sans contrepartie.

Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours indiquera le nombre et la nature de ces jours. Dans le cas où ces jours seraient de nature différente (congés payés ou d'ancienneté), il leur affectera un niveau de priorité.

Les salariés donateurs devront procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence des jours cédés. A titre d'exemple, un salarié ne peut pas procéder le 5 juillet 2014 à un don de 3 jours de congés payés qu'il devait poser avant le 30 juin 2014.

Pour les salariés d'Euriware bénéficiant d'un compte épargne temps, les jours qui y sont intégrés peuvent à tout moment être cédés, dans la limite de 5 jours par an et par salarié.

NB

Une communication sera réalisée chaque année au niveau de l'UES pour un appel aux dons.

3.2.4 Dispositif spécifique de dons anonymes pour une situation déterminée

Tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé. Cette demande sera également réalisée via le site Intranet dédié. Le formulaire annexé au présent accord permet également d'y procéder, dans l'attente de la mise en place du site. Ce formulaire sera remis au Responsable RH.

Le salarié donateur indiquera le nom du bénéficiaire, qui ne connaîtra pas l'identité du ou des donateur(s). Ces jours seront utilisés en priorité et le cas échéant complétés par des jours disponibles dans le Fonds.

3.2.5 Impact sur la durée annuelle du travail

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Les jours travaillés au titre des jours cédés donnent droit au même statut que les autres jours travaillés sur l'année.

3.3 Les salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

3.4 Les salariés bénéficiaires

3.4.1 Etre bénéficiaire de jours de repos pour être présent auprès de son enfant

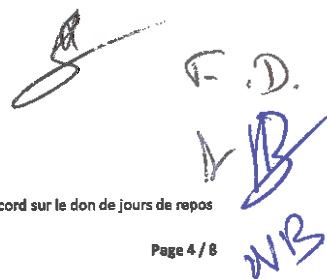
Peut bénéficier de dons de jours de repos tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté :

- qui assume la charge d'un enfant âgé 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 ;
- ou qui assume la charge, d'un enfant âgé de vingt ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale, 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, si la maladie, le handicap ou l'accident a été déclaré ou est survenu avant l'âge de vingt ans.

Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge.

3.4.2 Etre bénéficiaire de jours de repos pour être présent auprès de son conjoint

Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, dont le conjoint (lié maritalement ou par un PACS) 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.



IV. CREATION D'UN FONDS DE SOLIDARITE ET REGLES ASSOCIEES A LA MISE EN ŒUVRE DU DON DE JOURS DE REPOS

4.1 Création d'un Fonds de Solidarité pluriannuel mutualisé

Il est créé au niveau de l'UES Capgemini, un Fonds de Solidarité pluriannuel mutualisé, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés.

Le Fonds pourra intégrer jusqu'à 1.000 jours.

4.2 Règles de gestion du Fonds de Solidarité

4.2.1 L'alimentation du Fonds

La Direction alimentera le Fonds à hauteur de 500 jours dès sa création.

Sur les premiers mois d'exercice du présent accord, les salariés pourront céder leurs jours pour poursuivre l'alimentation du Fonds.

Pour prioriser les salariés qui procéderont effectivement à un don de jours, les dons seront actés dans l'ordre chronologique de leur réception et les souscriptions clôturées au fur et à mesure des dons réalisés.

Le Fonds de Solidarité sera alimenté par ces dons, sous la forme de journée entière ou demi-journée.

Les dons sont définitifs. Les donateurs se verront décompter de leur solde les jours cédés le mois suivant leurs dons.

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

4.2.2 La consommation du Fonds

Lorsqu'une demande de don de jours est émise par un salarié bénéficiaire, le Fonds sera décrétement pour satisfaire sa demande.

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son Responsable RH en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire.

A cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant ou du conjoint.

Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse, sous un délai d'une semaine à réception de sa demande, le nombre de jours dont il sera bénéficiaire.

En cas d'urgence ou d'événement nécessitant une mise en œuvre plus rapide du dispositif, la Direction s'engage à répondre sous un délai de 48 heures à réception de sa demande.

La prise des jours de repos cédés s'effectue par journée entière ou par demi-journée, dans la limite de vingt jours ouvrés pour un même événement, dans les six mois qui suivent l'attribution du don de jours dont le salarié est bénéficiaire. Pour la demi-journée travaillée, le télétravail pourra être favorisé.

En cas de besoin, cette période de vingt jours ouvrés pourra être renouvelée sur présentation d'une nouvelle attestation médicale.

En tout état de cause, la période ne pourra pas être renouvelée plus de deux fois, soit un maximum de soixante jours ouvrés pour un même événement.

Ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel, avec accord de l'employeur.

Un code d'imputation spécifique unique sera créé.



F.D. A 
NB

La rémunération et la couverture Frais de Santé et Prévoyance du salarié bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés et jours de RTT, et pour le calcul de l'ancienneté.

Les jours cédés seront valorisés selon la règle du maintien de salaire.

Le régime associé à ces jours cédés sera identique à celui des jours de congés payés.

V. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunit au minimum deux fois par an.

La commission sera en particulier en charge :

1. du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice
2. de l'évolution des règles régissant le Fonds de Solidarité
3. de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés
4. d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif.

VI. COMMISSION DE CONCILIATION

Parallèlement sur le périmètre de chaque entité juridique, une Commission de conciliation spécifique au don de jours sera constituée. Elle sera composée d'un titulaire (et d'un suppléant) de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

En cas de recours, la Commission de conciliation se réunira dans un délai de 5 jours ouvrés.

Les salariés peuvent saisir cette commission dans le cas où ils estiment qu'une disposition du présent accord n'est pas appliquée. La Direction investigate pour étudier les demandes formulées et en informe les membres de la Commission.

Cette faculté est portée à la connaissance des salariés. Les noms et coordonnées des membres de la Commission sont intégrés au sein du formulaire de don de jours et de l'application interne dédiée au don de jours.

Le résultat de l'investigation et les mesures correctives appliquées sont portés à la connaissance du salarié qui a saisi la Commission, et aux membres de la Commission de suivi.

VII. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

La Direction communiquera sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des salariés de l'UES.

Elle s'assurera également que les responsables hiérarchiques et les équipes RH seront formés sur les dispositions du présent accord.

La Direction s'engage enfin à ce que l'ensemble des salariés soient régulièrement sensibilisés au don de jours de repos.

VIII. DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

8.1 Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er du mois qui suit son dépôt. Il s'applique aux sociétés de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini.

Une expérimentation du dispositif sera réalisée sur une période d'un an, à l'issue de laquelle les règles de gestion associées pourront être adaptées.

8.2 Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

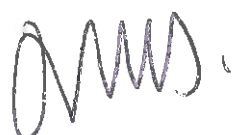
Fait à Paris, le 13 mars 2015,

En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Nom : Jacques ADOUE



Pour la Fédération Communication Conseil, Culture
– CFDT

Nom : François DAVID


Pour la CFE – CGC
Nom : Marie-Christine BRUYAS



Pour la CFTC
Nom : Noureddine BENALI



Pour la CGT Capgemini
Nom : Bruno Héron



Pour la CGT-FO
Nom :



Annexe 1 : FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS

Ce formulaire ne doit être utilisé qu'en cas d'impossibilité d'utilisation du site Intranet dédié au don de jours de repos.

Entité juridique d'appartenance du salarié donateur			
Nom et prénom du salarié donateur			
GGID du salarié donateur			
Nom et prénom du salarié bénéficiaire (dans le cas d'un don de jours envers un salarié déterminé)			
DRH			
RRH			
Nombre de jours cédés (maximum de 5 par année civile)		Nature des jours cédés	☐ jours de congés payés de la 5 ^e semaine ☐ jours d'ancienneté
Date : Signature du salarié donateur :			

COMMISSION DE CONCILIATION

Une Commission de conciliation spécifique au don de jours est constituée sur le périmètre de chaque entité juridique. Elle est composée d'un titulaire (et d'un suppléant) de chaque organisation syndicale signataire.

Les salariés peuvent saisir cette commission dans le cas où ils estiment qu'une disposition du présent accord n'est pas appliquée. La Direction investigate pour étudier les demandes formulées et en informe les membres de la Commission. En cas de recours, la Commission de conciliation se réunira dans un délai de 5 jours ouvrés.

Membres de la Commission de conciliation de XXX :

...

...



