

ACCORD RELATIF AUX DONS DE JOURS DE REPOS A UN SALARIE AIDANT

Entre les soussignés :

- **La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Sud Rhône Alpes**
dont le siège social est à GRENOBLE, représentée par Monsieur Jean Marc CROS, Directeur
Général Adjoint,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **C.F.D.T.** représentée par : *Thierry GIRARD*

- **C.F.T.C.** représentée par : *Nicolas SCARPACI*

- **S.N.E.C.A. / C.F.E.-C.G.C.** représentée par : *Marion BEURDELEY*

d'autre part,

et spécialement mandatés à cet effet,

Il a été convenu ce qui suit :

JM *TC*
NS *NS*

Préambule

Le 1^{er} janvier 2016, la loi de l'adaptation de la société au vieillissement est entrée en vigueur et permet aux salariés de faire don de jours de repos à un proche aidant, les organisations syndicales et la Direction se sont réunies afin de mettre en place un tel dispositif considéré comme une mesure de cohésion sociale innovante, basée sur les valeurs de solidarité et d'entraide.

La négociation de cet accord s'inscrit dans le cadre de la volonté de la Direction et des organisations syndicales de mettre en place un dispositif d'accompagnement pour soutenir un salarié qui aurait besoin de temps pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Il a donc, dans ce cadre, été convenu et arrêté ce qui suit.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale Sud Rhône Alpes.

Il concerne par conséquent tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut, leur classification ou leur ancienneté.

ARTICLE 2 – Bénéficiaire du don de jours

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, pourra demander à bénéficier des jours de repos afin d'assister :

- Son conjoint ; Son concubin ; Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Il est prévu l'hypothèse où les deux parents sont collaborateurs de la Caisse régionale. Dans cette hypothèse, les deux parents pourront bénéficier du don de jours de congés, sous réserve du respect des articles 2 et 5 du présent accord.

ARTICLE 3 – Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire don de jours de repos de différentes natures.

Ainsi, les donateurs pourront faire don de AJC, de congés payés (dans la limite de 5 jours ouvrés par an), des congés spéciaux, de jours de repos affectés au CET, CET solidaire ou au CET proche aidant.

Les parties rappellent que le don de jours de repos est fondé sur un principe de volontariat.

Les dons de jours sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Une fois le don de jours effectué par le donateur, le don est irrévocable, le salarié n'ayant pas la faculté de se rétracter.

ARTICLE 4 – Modalités de recueil des dons de jours

Lorsque les salariés bénéficiaires de ce dispositif n'ont pas pris la totalité du nombre de jours de congé qui leur ont été donnés et qu'ils ne peuvent plus y prétendre ce reliquat est versé sur un CET spécifique proche aidant après information aux collaborateurs concernés. Les jours placés sur ce CET seront attribués aux autres salariés bénéficiaires de cet accord.

En cas de décès, ce CET spécifique proche aidant pourra en cas de besoin être alloué aux bénéficiaires, pour accompagner un congé consécutif à l'évènement à hauteur de 5 jours maximum.

Ce n'est que lorsque le nombre de jours affectés à ce CET n'est pas suffisant qu'un appel au don sera publié.

Les salariés pourront faire don de leurs jours de repos tout au long de l'année civile.

Pour formaliser leurs dons, ils devront remplir un formulaire disponible sur l'intranet de la Caisse Régionale dédié à cet effet ou adresser à la Direction des Ressources Humaines un courrier formulant de manière expresse leur souhait de donner des jours de congé à tel ou tel salarié éligible au don. Ce dernier peut choisir d'être couvert ou non par l'anonymat.

A réception du formulaire de don, la Direction des Ressources Humaines confirmera ou non au donateur la recevabilité de son don au regard des critères exposés.

Les jours donnés, sont considérés comme consommés à la date du don.

En cas de dépassement des dons par rapport au nombre de jours demandés, le donataire pourra lui-même les redonner à un autre bénéficiaire potentiel.

ARTICLE 5 – Modalités de demande et utilisation des dons de jours par le bénéficiaire

Le collaborateur se trouvant dans l'une des situations visées à l'article 2 du présent accord pourra bénéficier de jours de repos sous réserve d'avoir adressé une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines.

A cette demande devra être joint un certificat médical établi par le médecin suivant la personne aidée, attestant de la maladie, du handicap ou de la perte d'autonomie d'une particulière gravité, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue.

Si le certificat médical ne devait pas mentionner de limite de durée s'agissant de la présence indispensable du salarié auprès de la personne citée préalablement, il sera demandé au dit salarié de faire renouveler le certificat médical au bout de 6 mois, à compter de la date de la demande initiale.

Le collaborateur doit joindre à sa demande les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à 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 ;

- une déclaration sur l'honneur précisant s'il a déjà eu ou non recours au congé de proche aidant durant sa carrière et le cas échéant, la durée pendant laquelle il a bénéficié d'un tel congé ;
- 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% ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes de la grille nationale mentionnée à l'article L 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

A réception de la demande écrite d'un salarié sollicitant le don de jours de repos, la Direction des Ressources Humaines vérifiera les conditions de recevabilité de cette demande au regard des critères exposés à l'article 2 du présent accord.

Dans l'hypothèse où la demande serait recevable, la Direction des Ressources Humaines informera le collaborateur de son accord dans les plus brefs délais et au maximum dans les 15 jours suivant la réception de la demande.

Dans l'hypothèse où la demande ne respecterait pas les conditions précitées, la Direction des Ressources Humaines répondra par écrit au salarié dans les plus brefs délais et au maximum dans les 15 jours suivant la réception de la demande afin de lui faire part du refus de sa demande et en expliquant les raisons.

En cas de situation d'urgence (dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant), si un collaborateur souhaite bénéficier de ce dispositif, il pourra par anticipation prendre les jours acquis pour l'année civile en cours. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition d'urgence, le proche aidant doit fournir à la Direction des Ressources Humaines un certificat médical.

A sa demande, et sous réserve que la Direction des Ressources Humaines donne son accord dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande, les jours pris par anticipation pourront être compensés par des jours acquis dans le cadre du CET proche aidant.

Le nombre maximum de jours de repos attribué à un salarié bénéficiaire de ce dispositif ne peut dépasser 120 jours au cours d'une année civile pour un salarié à temps plein.

Ce nombre de 120 jours sera calculé au prorata du temps de travail s'agissant des salariés à temps partiel. Le bénéfice de ce dispositif sera, en tout état de cause, limité à une durée de 1 an pour l'ensemble de la carrière du collaborateur, renouvellement compris.

En cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit, par écrit, la Direction des Ressources Humaines de cette prolongation au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

Une fois informé du nombre de jours de repos qui lui aura été donné, le salarié devra faire sa demande d'absence en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de 15 jours avant la prise des jours de repos.

La prise des jours d'absence se fait par journée entière ou demi-journée.
La durée maximale du congé (en jours cumulés) est de trois mois renouvelable.

Les parties conviennent que la prise des jours de repos pourra se faire de manière consécutive ou non consécutive.

Dans la limite ci-dessous indiquée, si le don de jours n'est pas suffisant pour couvrir le besoin, un nouvel appel aux dons de congés pourra être formulé dans les conditions du présent article.

Lorsque le solde des jours donnés est inférieur à 15 jours, la DRH prendra contact avec le collaborateur.

Si le salarié en fait la demande, un calendrier prévisionnel sera établi en collaboration avec le salarié bénéficiaire des jours de repos et la Direction des Ressources Humaines en lien avec la hiérarchie.

Pendant la période d'absence au titre du présent dispositif, le salarié percevra une rémunération identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé de manière effective.

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.

Au cours du bénéfice de ces jours de congé, la DRH sera particulièrement vigilante au bon fonctionnement de la prise des congés et à l'articulation entre le CET Proche Aidant et les autres jours de congé du bénéficiaire.

A l'expiration de la période d'absence, le salarié réintègre son emploi d'origine ou à défaut retrouve un emploi de même niveau ou d'un niveau comparable, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En fonction de la durée et de l'incidence de l'absence, la direction pourra mener une étude d'opportunité pour remplacer le salarié absent.

Le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle durant la durée du congé.

La cagnotte du compte épargne pour les proches aidant sera différenciée de la cagnotte du compte épargne solidaire.

ARTICLE 6 – Transformation du congé en période d'activité à temps partiel

Le collaborateur souhaitant transformer son congé en période d'activité à temps partiel doit adresser sa demande écrite, à la Direction des Ressources Humaines, au moins 1 mois avant la date envisagée.

Les dispositions de la convention collective, des accords locaux et nationaux et de la note technique portant sur le temps partiel est applicable à ce dispositif.

Dans le cadre du présent accord, une attention particulière sera accordée aux demandes de passage à temps partiels des personnes bénéficiaires.

ARTICLE 7 – Aide et mesures complémentaires

Une étude complémentaire sera conduite dans le cadre de cet accord pour apporter une aide financière sous forme de prêt à taux zéro, dans les limites et conditions qui seront fixées et communiquées par l'entreprise et suivant la situation individuelle de chaque bénéficiaire de cet accord.

ARTICLE 8 – Communication de la Direction sur le présent dispositif

Après la signature du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne (intranet, affichage, etc...).

Les parties conviennent également de sensibiliser régulièrement les salariés au don de jours de congé au travers de campagnes de communication, notamment pour répondre à des situations locales délicates ou urgentes.

Dans tous les cas, il est rappelé que la Direction des Ressources Humaines garantira l'anonymat des salariés donateurs. En revanche, les bénéficiaires des dons pourront, sur demande expresse, lever l'anonymat de principe les concernant.

ARTICLE 9 – Rupture anticipée du congé :

Le collaborateur peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du salarié ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- La volonté du collaborateur.

Le collaborateur souhaitant mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer suivant l'un des cas énumérés précédemment devra informer, par courrier motivé, la Direction des Ressources Humaines au moins 1 mois avant la date envisagée de reprise anticipée.

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de la demande dans les plus brefs délais et au maximum dans les 15 jours suivant la réception du courrier.

ARTICLE 10 – Travail à distance

Le collaborateur sollicitant l'application du présent accord pourra bénéficier en parallèle de l'accord portant sur le travail à distance sous réserve de respecter les critères définis à l'accord précité. Une attention particulière sera réalisée par la DRH lorsqu'une demande sera effectuée par un collaborateur bénéficiant de l'application du présent accord.

ARTICLE 11 – Bilan annuel

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan sera réalisé une fois par an auprès des organisations syndicales signataires.

Il permettra d'échanger sur le fonctionnement et les apports de ce dispositif de solidarité.

ARTICLE 12 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à effet du 1^{er} juillet 2019, soit jusqu'au 30 juin 2022, date à laquelle il cessera de produire ses effets de plein droit.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord ou sa dénonciation, selon les modalités légales.

Le présent accord est conclu en fonction de la législation applicable au moment de sa conclusion.

Dès lors que la loi, les mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, celui-ci serait caduc de plein droit. Les parties signataires conviennent de se réunir alors afin d'examiner les conséquences.

ARTICLE 13 - Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être remis à chacune des parties.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis et notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet des publicités suivantes à la diligence de la Direction :

- Un exemplaire en sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.
- Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposées auprès de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole conformément au Décret du 17 mai 2006.

Fait à Valence, le 5 juillet 2019

- **Caisse Régionale Sud Rhône Alpes**
Monsieur Jean Marc CROS

- **C.F.D.T.**

- **C.F.T.C.**

- **S.N.E.C.A. / C.F.E-C.G.C.**

Thierry G. ARD
Nicolas SCARPACI
Marion BEURDELEY

