

Accord collectif relatif au don de jours de repos

ENTRE:

DALKIA représentée par
Madame **Florence SCHREIBER**, Directrice des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET

*La Confédération Française de l'Encadrement - C.F.E.-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités
Énergétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :*

Monsieur Patrick DESWARTE et **Monsieur Christophe MARCHAND**, délégués syndicaux

*La Confédération Générale des Travailleurs - C.G.T - Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction,
représentée par :*

Monsieur Jacques BLANC et **Monsieur Patrick MOIOLI**, délégués syndicaux

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :

Monsieur Norbert BATTISTELLO et **Monsieur Hafid TAGNAOUTI**, délégués syndicaux

*La Confédération Française Démocratique du Travail - C.F.D.T - Fédération Nationale des salariés de la
Construction et du bois représentée par :*

Monsieur Bruno PRIEUR et **Monsieur Georges SERRE**, délégués syndicaux

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A, représentée par :

Monsieur Serge BOURBON et **Monsieur Patrick DUPUCH**, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

J.M. B
D BP P
SB R
CA DP D

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales et la Direction, soucieuses de renforcer la solidarité au sein de l'entreprise, ont souhaité développer et approfondir le dispositif légal permettant à un salarié de donner à un autre salarié des jours de repos afin de lui permettre d'accompagner un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident.

Dans cette perspective, elles ont souhaité prendre en compte l'ensemble de la cellule familiale que représentent les enfants mais également le conjoint du collaborateur (marié ou pacsé).

Ce dispositif de solidarité s'inscrit dans une chaîne composée de différentes mesures existantes qu'elles soient d'origine légales, conventionnelles ou propres à l'entreprise et qui sont ici rappelées :

- La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015 transforme le congé de soutien familial en « congé de proche aidant » (c. trav. art. L. 3142-22 modifié).
Ce congé ni rémunéré par l'employeur ni indemnisé par la sécurité sociale reste ouvert aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La loi a élargi la liste des proches pouvant être accompagnés au-delà du cercle familial (personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou 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, personnes placées en établissement ou chez un tiers).

Le congé conserve une durée de 3 mois renouvelable sans pouvoir excéder 1 an pour l'ensemble de la carrière.

- Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche (ascendant, descendant, frère, sœur, partageant le même domicile ou ayant désigné le bénéficiaire de ce congé comme personne de confiance) dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

D'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, il peut être pris sous la forme d'une période complète continue ou, avec l'accord de l'employeur, sous la forme d'une période d'activité à temps partiel.

Ce congé est non rémunéré mais son bénéficiaire peut se voir allouer par la Sécurité Sociale une allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

- Le congé de présence parentale permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le salarié pour s'occuper d'un enfant à charge 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.

Il est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap à prendre sur une période de 3 ans.

Ce congé est non rémunéré mais son bénéficiaire peut se voir allouer par la Sécurité Sociale une allocation de présence parentale.

- Par ailleurs l'entreprise, depuis longtemps, veille à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est ainsi que, soit par l'intermédiaire de la branche professionnelle au sein de laquelle elle est une adhérente active, soit directement par des dispositifs qui lui sont propres, elle accompagne ses collaborateurs dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer à titre personnel.

Ainsi il convient de rappeler que les Conventions Collectives Non cadres et Cadres auxquelles est rattachée l'entreprise prévoient respectivement dans leurs articles 32.5 et 30.3, des autorisations d'absence exceptionnelles en cas de maladie ou d'accident des enfants dans la limite des deux premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences sont rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

JH B
BP S
SB DR
CR P

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Dalkia quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté.

ARTICLE 2 DONATEUR ET BENEFICIAIRE

1) Donateur

Tout salarié titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée ou Déterminée, sans condition d'ancienneté, peut faire un don correspondant à des jours repos non pris affectés ou non au Compte Epargne Temps.

Conformément aux dispositions légales, ce don, formalisé par un engagement écrit, est anonyme, sans contrepartie et irrévocable.

Afin de préserver le repos des salariés il est convenu que tout donateur défini précédemment pourra faire un don dans la limite de 5 jours par saison (1^{er} juillet – 30 juin) tout dispositif confondu (recueil ponctuel et recueil pour le fonds de solidarité) hors jours placés sur le Compte Epargne Temps.

De plus il est précisé que les 4 premières semaines de congés payés ne pourront, en aucun cas, faire l'objet d'un don.

Seront donc cessibles les repos suivants :

Non Cadres	Cadres
5 ^{ème} semaine de congés payés	5 ^{ème} et 6 ^{ème} semaines de congés payés
Congés d'ancienneté	Congés d'ancienneté
Jours RTT	Jours RTT
Heures excédentaires	CET
CET	

Il est convenu que les dons seront exclusivement gérés en jours. Dès lors, les dons effectués sous forme d'heures seront convertis en équivalent jours.

Le taux de conversion est fixé à 1 jour pour 6,84 heures.

2) Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée ou Déterminée, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant (de moins de 20 ans ou de plus de 20 ans toujours à sa charge au sens de la sécurité sociale) ou le conjoint (marié ou pacsé), est atteint, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don de la part de ses collègues.

Avant de pouvoir bénéficier de ces jours, le salarié devra avoir utilisé toutes les possibilités d'absence dont il dispose normalement à savoir :

- Congés payés acquis (étant rappelé que doivent être conservées les deux semaines minimales à prendre sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre)
- Congés d'Ancienneté
- RTT
- Solde du compteur d'Heures Excédentaires
- Jours épargnés sur le CET
- Autorisations d'absence pour enfant malade ou hospitalisé (« jours enfants malades »).

J.H.
A BP 9
DP SB B
Cn D

ARTICLE 3 RECUEIL ET UTILISATION DES DONS

1) Recueils des dons ponctuels : au moment de l'évènement.

Chaque évènement tel que décrit à l'article 2.2) ouvre une période de dons gérée par les DRH régionales.

Ce don sera effectué par le collaborateur à l'aide du formulaire dédié. Une fois le don enregistré, le nombre de jours correspondant sera concomitamment défalqué du ou des compteurs de jours de repos du salarié donateur et crédité au compteur du salarié bénéficiaire.

2) Recueils des dons fixes : le Fonds de Solidarité.

Indépendamment de ces évènements ponctuels, une période de recueil des dons est fixée une fois dans l'année. Ces dons sont destinés à compléter les recueils ponctuels qui n'auraient pas été suffisants afin de permettre au bénéficiaire de rester le temps nécessaire auprès de son enfant ou de son conjoint.

Dans le cas ci-dessus chaque collaborateur de l'entreprise, à l'occasion de la campagne de recueil de choix relative au Compte Epargne Temps, se verra proposer, dans le même document, d'effectuer un don dans le cadre du présent dispositif.

Ce don sera effectué par le collaborateur à l'aide du formulaire dédié. Une fois le don enregistré, le nombre de jours correspondant sera concomitamment défalqué du ou des compteurs de jours de repos du salarié donateur.

Les dons faits par les collaborateurs dans le cadre du présent dispositif sont anonymes et seront affectés à un Fonds de Solidarité spécialement créé à cet effet et géré par la Direction des Ressources Humaines.

Afin de rendre ce dispositif immédiatement opérationnel sans attendre la prochaine période de recueil des dons, l'entreprise, au jour de signature du présent accord, créditera le Fonds de Solidarité de 60 jours.

Par la suite, chaque don fait par un collaborateur sera abondé par l'entreprise à hauteur de 5%. Cet abondement sera limité par période de recueil à 60 jours. Il est convenu qu'au cas où l'abondement calculé serait largement inférieur à cette limite, l'entreprise s'engage à le porter à un minimum de 40 jours.

Les parties conviennent que, si lors d'un recueil de dons ponctuel pour un évènement tel que listé à l'article 2 2), le salarié bénéficiaire n'obtient pas un don d'au moins 42 jours, le Fonds de Solidarité sera mobilisé en sa faveur afin que les dons reçus directement des autres salariés et ceux mobilisés au sein du Fonds représentent un total de 42 jours.

Dans l'hypothèse où le salarié demandeur ne souhaiterait pas, notamment par soucis de discrétion, que soient sollicités directement les salariés de l'entreprise, le Fonds pourra être immédiatement mobilisé sous réserve qu'il soit créditeur. Le nombre de jours dont un salarié peut bénéficier est limité à 42 jours par évènement. Ce nombre est majoré d'un tiers dans l'hypothèse où un autre membre de la cellule familiale (conjoint ou enfant) du collaborateur présenterait, concomitamment, le même besoin également certifié, dans les mêmes conditions, par le corps médical.

3) Utilisation des dons

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif et qui remplit les conditions énoncées à l'article 2.2 doit informer par écrit la Direction des Ressources Humaines Régionale auprès d'un des deux référents désignés (cf. Article 4). Il doit joindre à sa demande un certificat médical détaillé établi par le médecin traitant ou le médecin suivant l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause.

Cette information doit être faite, le plus en amont possible et indiquer le nombre prévisible de journées d'absences nécessaires.

Si le salarié souhaite qu'il soit fait appel au don ponctuel des salariés, la Direction des Ressources Humaines Régionale lance une campagne de recueil des dons. A son issue, le salarié est informé du nombre de jours recueillis et peut en bénéficier sans délai.

Y.M
BP
SB A 087
CR P

Selon le nombre de jours recueillis quel que soit le recueil de dons utilisés la Direction des Ressources Humaines Régionale, après avoir interrogé la Direction des Ressources Humaines Nationale, gestionnaire du Fonds, confirme ou non au salarié, dans les plus brefs délais, selon le crédit de jours inscrits et disponible dans le Fonds de Solidarité, s'il peut bénéficier ou non de jours de repos et dans quelle proportion, étant rappelé la limite de 42 jours mobilisables auprès du Fonds dédié.

Dans l'hypothèse où le nombre de jour de repos accordés par ces dispositifs ne pourrait couvrir le besoin du collaborateur, la Direction des Ressources Humaines l'accompagnera dans ses démarches en vue de bénéficier de l'un des dispositifs rappelés précédemment (congé de présence parentale notamment).

A l'inverse, le salarié s'engage à informer la DRH si la situation ne requerrait plus sa présence auprès de son enfant ou de son conjoint.

La prise des jours de repos se fait par journée entière. Les jours sont normalement pris de manière consécutive. Toutefois, sur précision écrite du médecin, la prise de ces jours peut être fractionnée sans toutefois être inférieure à une journée par semaine.

Ces jours de repos sont assimilés à un temps de travail effectif pour le salaire, le calcul de l'ancienneté, des congés payés, du 13^{ème} mois, de l'intéressement.

Le planning prévisionnel d'absence est communiqué le plus en amont possible à la hiérarchie du collaborateur.

ARTICLE 4 COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Une information simple et synthétique de ce dispositif sera faite aux collaborateurs de l'entreprise. Elle leur précisera, s'ils devaient être confrontés à une situation ouvrant droit à ce dispositif, les coordonnées d'interlocuteurs identifiés de leur Direction des Ressources Humaines Régionale.

Au cours du 3^{ème} trimestre de chaque exercice d'application de l'accord, un bilan sera présenté au Comité Central d'Entreprise et aux Organisations Syndicales. Ce bilan indiquera, par Région et au total, le nombre de jours ayant fait l'objet d'un don, le nombre de donateur, le nombre de jours moyen par donateur, le nombre de bénéficiaires, le nombre de jours utilisés et le solde du Fonds de Solidarité.

A l'issue des trois ans d'application, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour évaluer ses conditions de mise en œuvre et déterminer l'opportunité soit d'y apporter des compléments ou évolutions afin de tenir compte de son application, soit de le reconduire.

ARTICLE 5: DISPOSITIONS FINALES

1) Durée de l'accord – Révision

Cet accord prend effet à sa date de signature pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 30 juin 2019.

Par ailleurs, les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent accord, d'en réviser les dispositions dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail.

J.N.
BP
SB
DP
C.N.
B
S

2) Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) du Nord Pas-de-Calais dont un exemplaire original signé, expédié par courrier postal et un exemplaire envoyé par courrier électronique, ainsi qu'un exemplaire adressé au Greffe du conseil des prud'hommes de Lille.

Fait à Saint André le : 25 mars 2016
En 7 exemplaires

Florence SCHREIBER



Pour la C.F.E.-C.G.C

Monsieur Patrick DESWARTE



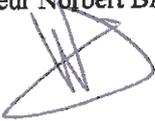
Pour la C.G.T

Monsieur Jacques BLANC



Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO



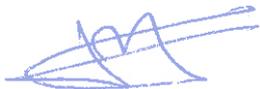
Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR

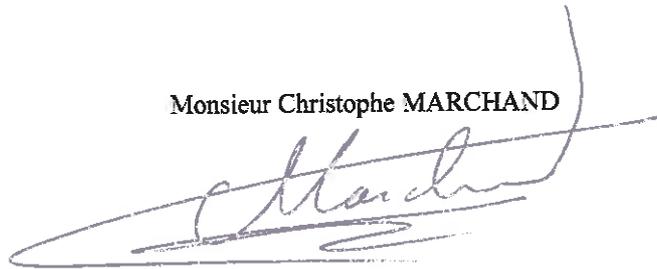


Pour l'U.N.S.A

Monsieur Serge BOURBON



Monsieur Christophe MARCHAND



Monsieur Patrick MOIOLI

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Georges SERRE



Monsieur Patrick DUPUCH



ANNEXE

Formulaire de recueil ponctuel

DON DE JOURS DE REPOS EN FAVEUR D'UN COLLABORATEUR (ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS DU 15 MARS 2016)

Je soussigné(e), salarié(e) au sein de Dalkia souhaite renoncer à :

-jours de RTT ou àjours de CET ou àjours de congés payés au profit du salarié bénéficiaire du recueil de dons.
- Heures excédentaires (un jour correspondant à 6,84 heures)

J'ai bien noté que ce(s) jour(s) sera(ont) déduit(s) du solde correspondant, sans contrepartie et ne me sera(ont) pas restitué(s) en tout état de cause.

Fait à, le

Signature précédée de la mention « lu et approuvé » :

RAPPEL DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD :

Dons limités à 5 jours par saison (1^{er} juillet – 30 juin), tout dispositif confondu (recueil ponctuel et recueil pour le fonds de solidarité) hors jours placés sur le Compte Epargne Temps.

Seront cessibles les repos suivants :

Non Cadres	Cadres
5 ^{ème} semaine de congés payés	5 ^{ème} et 6 ^{ème} semaines de congés payés
Congés d'ancienneté	Congés d'ancienneté
Jours RTT	Jours RTT
Heures excédentaires	Compte Epargne Temps
Compte Epargne Temps	

Handwritten notes in blue ink: "BP 5", "BP", "SB", "CN", "AS", "B 7/16".

ANNEXE

Formulaire du recueil pour le Fonds de Solidarité

DON DE JOURS DE REPOS EN FAVEUR D'UN COLLABORATEUR (ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS DU 15 MARS 2016)

Je soussigné(e), salarié(e) au sein de Dalkia souhaite renoncer au profit du Fonds de Solidarité à :

-jours de RTT ou àjours de CET ou àjours de congés payés au profit du salarié bénéficiaire du recueil de dons.
- Heures excédentaires (un jour correspondant à 6,84 heures)

Ces jours seront affectés anonymement à un ou plusieurs collaborateurs ayant droits.

J'ai bien noté que ce(s) jour(s) sera(ont) déduit(s) du solde correspondant, sans contrepartie et ne me sera(ont) pas restitué(s) en tout état de cause.

Fait à, le

Signature précédée de la mention « lu et approuvé » :

RAPPEL DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD :

Dons limités à 5 jours par saison (1^{er} juillet – 30 juin), tout dispositif confondu (recueil ponctuel et recueil pour le fonds de solidarité) hors jours placés sur le Compte Epargne Temps.

Seront cessibles les repos suivants :

Non Cadres	Cadres
5 ^{ème} semaine de congés payés	5 ^{ème} et 6 ^{ème} semaines de congés payés
Congés d'ancienneté	Congés d'ancienneté
Jours RTT	Jours RTT
Heures excédentaires	Compte Epargne Temps
Compte Epargne Temps	

Handwritten notes and initials in blue ink:

- BP
- DD
- SB
- CN
- 15
- 18.7.11
- 13
- 17

