



Accord d'entreprise Dons de jours de repos aux salariés permanents aidant un proche malade

PRÉAMBULE

La Loi dite « Mathys » du 9 mai 2014 a instauré un dispositif permettant le don de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise afin de permettre à ce dernier d'être présent auprès de son enfant dont l'état de santé est d'une particulière gravité.

Dans le respect des engagements pris pendant les négociations annuelles obligatoires relatives aux salaires et à la durée du travail qui se sont tenues du 2 mars au 5 avril 2016, les mesures de mise en œuvre de la loi Mathys présentées et discutées lors de ces réunions sont formalisées dans le présent accord qui élargit au-delà du dispositif légal, le don de jours de repos à tout salarié permanent en situation d'aidant de fait d'un proche parent malade.

Article 1. CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 – Objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés Permanents de la société Manpower France.

Il prévoit la faculté pour chaque salarié permanent de l'entreprise de donner un ou plusieurs jours de congés à un autre salarié permanent en situation d'aidant en raison d'un proche gravement malade, et ce, dans les conditions présentement définies.

Article 1.2 – Définitions

Relève d'une « **maladie grave** » au sens du présent accord, toute situation rattachable à une maladie, un handicap, une pathologie consécutive à un accident ou une perte d'autonomie. Cette situation limitativement énumérée est caractérisée par une particulière gravité.

En application de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, « *la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident 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* », le conjoint ou le parent au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Celui-ci ne mentionnera pas la pathologie dont il est affecté.

Relève du « **proche parent** » au sens du présent accord, toute personne liée au salarié dans les conditions limitatives suivantes :

- ❖ Enfants et parents du salarié ;
- ❖ Conjoint du salarié (marié ou pacsé), ses enfants et ses parents.

Handwritten initials and signatures: "2", "4", "PP", "AK", and several illegible signatures.

Article 2. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Article 2.1 – Bénéficiaire

Tout salarié permanent éligible au présent dispositif devra, préalablement à toute démarche, avoir utilisé l'intégralité des possibilités d'absence légale et conventionnelle présentement définies :

1. Avoir épuisé préalablement l'ensemble des jours de repos acquis suivants :
 - ✓ 10 jours de congés payés (les jours de congés payés restant acquis pouvant être pris ultérieurement sous réserve de respecter la période de prise des congés payés) ;
 - ✓ 2 jours de repos supplémentaires ;
 - ✓ l'ensemble des JRTT acquis ;
 - ✓ l'ensemble des jours éventuellement épargnés dans le CET au titre des CP, repos supplémentaires ou JRTT ;
 - ✓ le cas échéant, les jours de congés conventionnels pour enfant malade¹.
2. S'engager à ne poser aucun jour de congé dans le CET durant toute la période d'accompagnement d'un proche couverte par le présent accord.

Article 2.2 – Donateur

Tout salarié permanent de la société Manpower France peut faire un don de jours de repos tels que définis à l'article 2.3 du présent accord au profit d'un salarié ayant droit défini à l'article 2.1.

Ce don de jours induit une renonciation tant à la rémunération correspondant auxdits jours qu'à l'ensemble des droits et avantages afférents.

La procédure garantira un don anonyme, sans contrepartie, définitif et irrévocable sous les réserves ci-après définies.

Article 2.3 – Jours cessibles par le donateur

Les jours sont cessibles par période annuelle de prise de congés payés, soit du 1^{er} mars de l'année N au 28/29 février de l'année N+1.

- **Plafond des jours cessibles par le donateur** : Afin de préserver le repos des salariés tout en assurant la continuité du fonctionnement de l'entreprise, le donateur peut rétrocéder une partie de ces jours de repos acquis limitativement comme suit :
 - Au maximum 5 jours de congés payés acquis (y compris un ou deux jours de repos supplémentaires possibles) ;

et/ou

 - Au maximum 10 jours de repos épargnés dans le CET (quelle que soit la nature des jours épargnés).
- **Plafond des jours recueillis par le bénéficiaire** : Le nombre de jours recueillis par chaque bénéficiaire est limité au total à 50 jours de repos maximum par période annuelle (hors abondement de l'entreprise). Dans cette limite, le salarié peut demander le nombre de jours correspondant à son besoin, en une ou plusieurs fois.

¹ Article 15.2 de l'accord sur le statut du personnel permanent de Manpower France du 29 juillet 2004.

Article 2.4 – Abondement des jours par l'Entreprise

L'entreprise s'engage à abonder de 10 % le nombre de jours donnés et utilisés par le bénéficiaire.

Article 3. DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL

Article 3.1 – Mode opératoire

1. Procédure de demande par le Bénéficiaire

Pour être bénéficiaire du dispositif, le salarié devra :

- ✓ Adresser le formulaire, mis à disposition via l'Intranet au RRH dont il relève en précisant le nombre de jours dont il souhaite bénéficier, dans la limite du plafond annuel défini à l'article 2.3 ;
- ✓ Annexer à sa demande un certificat médical répondant aux conditions de l'article 1.2 du présent accord ;
- ✓ Epuiser préalablement l'ensemble des possibilités d'absence telles que définies à l'article 2.1. ;
- ✓ S'engager à ne poser aucun jour de congé dans le CET durant toute la période d'accompagnement d'un proche.

2. Etude de la demande par une Commission de validation

La réunion des conditions d'éligibilité au présent dispositif par le salarié sera étudiée en toute confidentialité, au vu du dossier présenté, par une Commission de validation composée du RRH, du représentant de la Direction Coordonnée de la Qualité de Vie au Travail et du Médecin Coordonnateur du travail de l'Entreprise. Une réponse sera apportée sous 5 jours délai ramené à 48 heures en cas d'extrême gravité.

3. Campagne anonyme de recueil de dons

Sous réserve de la validation du dossier, une campagne d'appel au recueil de dons, préservant l'anonymat et la confidentialité des informations relatives aux donateurs et au bénéficiaire, sera ouverte par la Direction des Ressources Humaines auprès de l'ensemble des salariés permanents de Manpower France. La période de recueil de dons se déroulera jusqu'à recueil du nombre de jours souhaités par le salarié concerné. A défaut, une relance sera faite au terme de 2 semaines à partir de la date de communication initiale.

Une seule campagne peut être ouverte au profit d'un même salarié. Néanmoins, une seconde campagne pourra être ouverte dès lors que le salarié aurait épuisé les jours issus de dons précédents sous réserve des conditions d'éligibilité précitées.

4. Modalités de rétrocession du don

Une fois la communication publiée, le salarié souhaitant faire un don formalisera sa promesse de don au moyen du dispositif dédié.

Les traitements de dons seront effectués :

- en fonction de l'ordre d'arrivée des promesses de don ;
- suivant l'alimentation du compteur des congés du bénéficiaire ;

Handwritten initials and signatures: NV, PP, AK, SF, and a large signature.

- jusqu'à atteinte du nombre de jours souhaités par le bénéficiaire et dans la limite du plafond conventionnel des jours recueillis.

Les jours des donateurs seront cédés uniquement lorsque le bénéficiaire aura épuisé l'ensemble de ses jours de repos acquis (ou cédés).

Les jours cessibles indiqués par le donateur seront déduits de son compteur et rétrocédés au bénéficiaire au fur et à mesure du besoin de celui-ci. En d'autres termes, les jours donnés par le donateur ne sont pas immédiatement déduits de son compteur, voire pourraient lui rester acquis suivant les circonstances (notamment en cas d'atteinte du plafond du nombre de jours de recueillis).

Article 3.2 – Statut du salarié bénéficiaire lors du don

La valorisation des jours donnés s'effectue en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié, correspond à un jour d'absence pour le salarié bénéficiaire et ce, quel que soit le niveau de salaire du donateur comme du bénéficiaire. La rémunération du salarié bénéficiaire est donc intégralement maintenue pendant la période d'absence correspondant à un don de jours.

Pour le bénéficiaire, cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté.

Le manager devra exercer sa vigilance quant aux objectifs primables fixés au salarié considéré, et éventuellement les reconsidérer en fonction du contexte et de la nature des objectifs, étant entendu que les jours pris n'impactent pas le VME du salarié.

Article 3.3 – Communication

Le présent accord, qui engage avant toute autre considération la solidarité entre les salariés de l'entreprise, bénéficiera d'une action de communication individuelle vers chacun des salariés et sera relayée de façon collective à travers les outils intranet habituels (Léo, portail RH).

Par ailleurs, les salariés qui formulent des promesses de don de jours recevront une information individuelle, notamment si la promesse se transforme en don, selon le nombre de promesses reçues et leur ordre d'arrivée.

De même les salariés ayant souhaité bénéficier du présent dispositif seront informés du nombre de jours recueillis.

Article 3.4 – Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord composée d'un membre par organisation syndicale représentative se réunira une fois par an à l'issue de la période de référence des congés payés.

Cette commission recevra des informations statistiques et établira un bilan de l'application de l'accord et d'éventuelles propositions d'évolution de celui-ci.

Toutefois, pour la première année de mise en œuvre de l'accord, la commission sera réunie à l'issue du traitement de la première demande.

Handwritten initials and signatures: NU, AP, AG, and a large signature.

Article 4. DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Durée et révision

Les effets du présent accord entrent en vigueur à compter de sa conclusion et pour une durée indéterminée.

A l'initiative de l'une des parties, il pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties contractantes avec un préavis de trois mois. La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine.

Article 4.2 – Dépôt de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre et à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société. Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Nanterre, le 30 novembre 2016 en 13 exemplaires.

Pour la Société MANPOWER France,
Jean-François TOUSCHE, Directeur des Ressources Humaines

Pour l'organisation syndicale CFTD de Manpower France

Anouar Kenyeddine

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

Pierre Pessone

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

J.F. Jacques

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale CGT-FO de Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

S. Vercher asc
Vercher