

## Accord relatif au don de jours de repos

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France, dont le siège social est sis 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Madame Carole SOTTEL, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

9  
VB  
CS  
1 30  
T.D

## PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif au don de jours de repos signé au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France le 27 juillet 2021.

Pour rappel, la loi initiale du 9 mai 2014 ouvre la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade. Ce dispositif a été étendu par la loi du 13 février 2018 au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

La Direction et les Organisations syndicales ont fait part de leur souhait de pérenniser la pratique déjà existante à la CEIDF et d'améliorer ses modalités de mise en œuvre.

Cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, plus particulièrement la qualité de vie au travail, mise en œuvre par la Caisse d'Epargne Ile-de-France. Le don de jours de repos est un dispositif de cohésion sociale basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide avec le soutien de l'entreprise.

Dans cet esprit, le présent accord en maintient et en assure la continuité des dispositions ; il annule et remplace, par ailleurs, tous les éventuels accords, usages et pratiques relatifs au don de jours.

A l'issue des réunions de négociation, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

\* \* \*

CS  
VB. TO EB  
2 JB  
CS

## ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'application du dispositif de don de jours mis en place au sein de la CEIDF.

### 1.1 Rappel du cadre légal

Les parties souhaitent rappeler le cadre légal existant au jour de la signature du présent accord.

Ces dispositions légales prévoient plusieurs types de congés. Il s'agit notamment du congé pour événements familiaux ; suite à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ou du décès d'un enfant (articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du Code du travail).

Peuvent être également utilisés :

- Le congé de solidarité familiale (articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du Code du travail) ;
- Le congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du Code du travail) ;
- Le congé de présence parentale (articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail) ;

Néanmoins, ces congés ne sont pas rémunérés (hormis dans certains cas le versement d'une allocation journalières sous certaines conditions précises).

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 9 mai 2014 ouvrant la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade, et qui a été complétée par la loi du 13 février 2018 (créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants et pour l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle), ainsi que par la loi du 8 juin 2020 (visant l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant).

### 1.2 Rappel de l'accompagnement social et psychologique mis en place à la CEIDF

La CEIDF bénéficie d'un Service Social. Dans une approche globale, l'assistante sociale aide à la résolution d'un certain nombre de difficultés liées à la vie professionnelle ou personnelle des salariés. Le Service Social propose des conseils personnalisés et constitue un lieu d'écoute et d'expression.

Lorsqu'un salarié est confronté à la maladie grave ou le décès d'un enfant, le Service Social est disponible pour l'accompagner dans cette épreuve, qu'il s'agisse d'un soutien moral ou administratif en tenant compte de son environnement professionnel.

La CEIDF a également mis en place un service téléphonique d'assistance et de soutien psychologique avec un prestataire externe (PSYFrance). Ce service permet à chaque salarié de bénéficier quand il le souhaite (24 heures/24 et 7 jours /7), gratuitement et en toute confidentialité, d'une consultation téléphonique immédiate ou programmée avec un psychologue.

En complément du cadre légal et de l'accompagnement mis en place à la CEIDF, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié qui aurait besoin de s'occuper de son enfant ou d'un conjoint gravement malade, de s'absenter suite au décès de son enfant, de venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou handicapée, ou de servir dans la réserve opérationnelle.

Le don de jours de repos répond à cette ambition.

Le présent accord décline les modalités applicables au sein de la CEIDF.

VG  
3  
CS  
EB  
JB

## ARTICLE 2 : CONDITIONS DU DON DE JOURS DE REPOS

### 2.1 Bénéficiaires et situations concernées

#### 2.1.1. Statut du bénéficiaire

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de plus de 6 mois, dont la période d'essai est arrivée à échéance, peut bénéficier du dispositif de don de jours.

Pour bénéficier du dispositif de don de jours de repos, le salarié devra avoir épuisé tous les jours de congés exceptionnels pour soins d'un enfant, conjoint).

#### 2.1.2 Situations du bénéficiaire pouvant ouvrir droit au don de jours

Le bénéficiaire devra se trouver dans l'une des 4 situations suivantes :

##### *A) Salariés assumant la charge d'un enfant gravement malade*

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos doit assumer la charge d'un enfant 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 (conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail).

**Les parties conviennent que ce dispositif sera étendu quel que soit l'âge de l'enfant gravement malade.**

La prise des jours d'absence se fait, par journée entière et dans la limite de 60 jours ouvrés par situation. Ce dispositif est renouvelable sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et après accord de la DRH.

##### *B) Salariés ayant perdu un enfant*

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos devait assumer la charge d'un enfant (conformément aux dispositions de l'article L1225-65-1 du Code du travail).

**Les parties conviennent que le dispositif de don de jours sera étendu quel que soit l'âge de l'enfant avant la date du décès.**

La prise des jours d'absence se fait, par journée entière et dans la limite de 45 jours ouvrés par situation.

Ce dispositif se cumule avec le congé global de 15 jours prévu par les dispositions légales après un tel décès, à savoir :

- De 7 jours, au titre de l'article L. 3142-4 du Code du travail ;
- Et de 8 jours supplémentaires de « congés deuil », au titre de l'article L. 3142-1-1 du Code du travail.

Vb CS JB  
CS 4

### *C) Salariés « proche-aidant »*

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos, dit « proche-aidant », doit venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou d'un handicap (conformément aux dispositions de l'article L3142-25-1 du Code du travail).

La prise des jours d'absence se fait, par journée entière et dans la limite de 10-15 jours ouvrés par an.

### *D) Salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle*

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos doit s'être engagé à servir dans la réserve opérationnelle (conformément aux dispositions de l'article L. 3142-94-1 du Code du travail).

La prise des jours d'absence se fait, par journée entière et dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

## **2.2 Donateurs et jours de repos cessible**

### 2.2.1. Statut du donateur

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), sans condition d'ancienneté, et disposant des jours de repos en conséquence peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos acquis et non pris.

### 2.2.2 Jours de repos cessibles

Les jours de repos acquis et non pris qui peuvent être cédés sont :

- Les congés payés au-delà des 4 semaines principales (y compris ancienneté) ;
- Les JRTT ou JNT (pour les salariés en forfait jours) ;
- Les jours affectés sur le Compte Epargne Temps (CET) ;

Le salarié donateur ne peut céder des jours de repos que lorsqu'il a pris ou posé 24 jours de congés et JRTT cumulés. Sous réserve de cette condition, le salarié donateur peut céder jusqu'à 10 jours maximum par an.

Les dons ne peuvent s'effectuer qu'en journées complètes.

### 2.2.3 Accord de l'employeur

Dans les conditions visées aux précédents articles et conformément aux dispositions légales, le don de jours de repos est soumis à l'accord de la DRH qui pourra refuser la demande présentée, ou encore l'accepter partiellement, notamment dans le but de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'activité.

9  
VB  
CS  
5  
10  
EB



## ARTICLE 3 : FORMALITES ET MODALITES DU DON DE JOURS DE REPOS

### 3.1 Demande pour bénéficier d'un don

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours devra se rapprocher de l'Assistante Sociale de la CEIDF afin que sa situation soit préalablement examinée en concertation avec la DRH avec les réserves de confidentialité qui s'imposent.

Lors de cet échange, il devra indiquer le nombre de jours souhaités et la période d'absence.

Les modalités, concernant les justificatifs à fournir en conformité avec les exigences de la loi, seront précisées dans une note de service.

Enfin, il est précisé qu'un suivi sera réalisé par l'Assistante Sociale et la DRH à l'issue du congé accordé.

### 3.2 Demande pour effectuer un don

Le salarié donateur souhaitant renoncer à des jours de congés doit effectuer une demande en ce sens lors des campagnes d'appels à don organisées par la DRH en renseignant le formulaire mis à disposition sur Planet à retourner via l'adresse mail dédiée : [don\\_solidaire@ceidf.caisse-epargne.fr](mailto:don_solidaire@ceidf.caisse-epargne.fr)

Le salarié donateur doit préciser le nombre et la nature du ou de(s) jour(s) donné(s). Dans le cas où ces jours seraient de nature différente (congés payés, RTT...), il leur affecte un niveau de priorité.

Les dons sont anonymes, sans contrepartie et définitifs une fois retenus. Ils ne peuvent être réattribués au donateur.

### 3.3 Processus d'appel au don

Dès réception d'une demande d'un salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours, et des documents justificatifs, la DRH déclenche le processus d'appel aux dons sur Planet en précisant la situation dans laquelle cette demande s'inscrit.

L'anonymat du bénéficiaire et le secret médical sont préservés.

La période d'appel aux dons est de 15 jours à compter du début de la communication. Si le nombre de jours demandés n'est pas atteint au terme de ce délai, elle peut être prolongé de 7 jours maximum.

Cette période est automatiquement clôturée à la date prévue ou une fois le nombre de jours demandés atteint.

Les jours donnés sont enregistrés par ordre chronologique d'arrivée par les services de la DRH. Ils sont décomptés dans le mois qui suit le don. Les jours donnés sont versés sur un compteur spécifique ouvert au nom du collaborateur bénéficiaire.

Chaque jour collecté donne lieu à la comptabilisation d'une journée pour le bénéficiaire.

Le calendrier fixant les jours d'absence est communiqué à la DRH.

VB      CB      EB  
CS      6      SB  
TO

#### **ARTICLE 4 : INFORMATION ET SENSIBILISATION**

La Direction s'engage à informer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de la CEIDF sur ce dispositif par le biais de plusieurs actions :

- Etablissement d'un plan de communication incluant :
  - o une sensibilisation spécifique pour les managers
  - o une information collaborateur sur les différents supports de communication existant au sein de la CEIDF
- Intégration du sujet dans les événements DRH (semaine thématique QVCT, parentalité, ou conférence aidants)
- Information du dispositif auprès des salariés qui pourraient être concernés par le RRH/ Gestionnaire paie, manager, médecin du travail, assistante sociale.

#### **ARTICLE 4 : EFFET DE L'ACCORD**

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2026 sans autres formalités. Il n'est pas tacitement reconductible.

#### **ARTICLE 6 : SUIVI DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Le suivi du présent accord sera fait une fois par an, lors de la présentation de la politique sociale auprès du CSE.

Le bilan mentionnera :

- le nombre de salariés bénéficiaires,
- le nombre de jours donnés,
- le nombre de jours utilisés.

En cas d'évolution législative ou réglementaire ayant un impact substantiel sur le présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

#### **ARTICLE 7 : COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

CB      EP  
VB      SB  
CS      7 TD



Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de la Caisse d'Épargne Ile-de-France dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

#### **ARTICLE 8 : DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera donc déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire original au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **ARTICLE 9 : PUBLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Toutefois, les parties signataires conviennent que les dispositions prévues aux articles 2, 3 et 4 ne feront pas l'objet d'une publication dans cette base de données.

Cette demande sera formulée sur un document spécialement établi à cet effet et communiquée lors du dépôt de l'accord.

\* \* \*

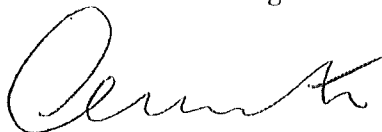
B  
VB  
EB  
SB  
8  
TO CS

Fait à Paris, le 18 décembre 2023,

En 10 exemplaires originaux,

**Pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Ile-de-France,**

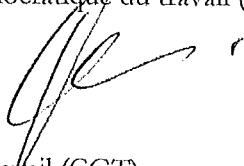
Carole SOTTEL  
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



**Pour les organisations syndicales représentatives,**

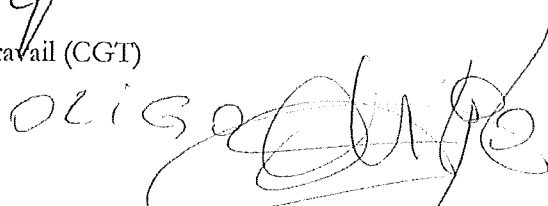
Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Eric BIAS



Confédération générale du travail (CGT)

Thierry OLIGONE



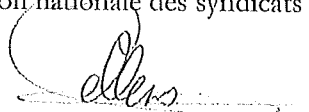
Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Philippe BOURGEOIS



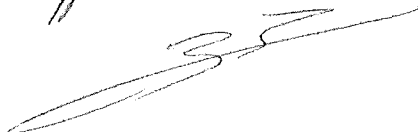
Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

V. BEUENS



Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

Jean-Philippe BASTIAS



CF  
TO EB  
UB 9 JB