



ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
ARTICLE 1- BENEFICIAIRES	2
ARTICLE 2- DONATEURS	2
ARTICLE 3- MODALITES DES DONS	3
3.1. Consommation des dons par le bénéficiaire	3
3.2. Appel au don	3
3.3. Formalités administratives	4
3.3.1. Donateur	4
3.3.2. Bénéficiaire	4
3.3.3. Réponse de l'employeur	4
3.4. Plafonnement	4
3.5. Abondement	4
3.6. Modalités d'exercice	4
3.6.1. Durée maximale d'absence	4
3.6.2. Impact sur la durée annuelle du travail.....	5
ARTICLE 4- DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION	5
4.1. Durée	5
4.2. Suivi	5
4.3. Révision	5
4.4. Dénonciation	5
ARTICLE 5 - DEPÔT ET PUBLICITE	6



Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 12-20 Rue Fernand Braudel ; 75013 Paris, représentée par Alain MONTEILS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- M. GORECUI Gilles, délégué syndical [CFDT] ;
- Mme ESPAIGNET Valérie, délégué syndical [SUD Solidaires] ;
- M. CAPE Pierre, délégué syndical [UNSA] ;

PREAMBULE

En application de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé de mettre en place un système permettant à tout salarié de BPCE Infogérance et Technologies de faire un don de jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade.

ARTICLE 1- BENEFICIAIRES

Sont susceptibles de bénéficier du dispositif de don de jours, les salariés qui assument la charge d'un enfant à charge âgé de moins de 25 ans, 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.

La particularité 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 au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce certificat devra être transmis par le salarié à la Direction des Ressources Humaines dans les conditions prévues à l'article 3.3.2. du présent accord.

ARTICLE 2- DONATEURS

Tout salarié de BPCE Infogérance et Technologies, titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou déterminé, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos acquis, à savoir :

- jours de RTT ;
- jours de congés payés au-delà du 24^{ème} jour et jours de fractionnement ;
- jours de congé d'ancienneté ;
- jours affectés au compte-épargne temps.

CP GG NR



ARTICLE 3- MODALITES DES DONS

3.1. Consommation des dons par le bénéficiaire

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences qui lui sont ouvertes au sein de l'entreprise, à savoir :

- o absence pour enfant malade liée à la Convention Collective applicable ;
- o éventuels jours affectés au compte-épargne temps dans les conditions prévues dans l'accord en vigueur dans l'entreprise ;
- o jours de congés annuels (CP, fractionnement et congés d'ancienneté) et jours de RTT de l'année en cours.

3.2. Appel au don

Le salarié qui remplit les conditions énoncées à l'article 1 du présent accord, devra demander à la Direction des Ressources Humaines l'application du dispositif. Cette demande devra obligatoirement indiquer le nombre de jours d'absence demandés et être accompagnée du justificatif prévu.

L'appel au don sera effectué auprès de l'ensemble du personnel de BPCE Infogérance et Technologies par la Direction des Ressources Humaines selon les modalités suivantes :

- ouverture de la campagne d'appel au don sur une période de deux semaines;
- anonymat à la demande expresse des salariés bénéficiaires ;
- anonymat des donateurs.

L'appel au don prend fin à l'issue de la période de campagne de deux semaines, ou de trois semaines en cas de période particulière (vacances scolaires...), ou lorsque le nombre de jours demandés par le salarié bénéficiaire est atteint avant l'échéance des deux semaines précitées (3 semaines lorsque la campagne est portée à 3 semaines en cas de période particulière).

L'appel au don pourra être renouvelé dans la limite du plafond prévu aux articles 3.4 et 3.6.1 du présent accord.

Le don prend la forme d'une renonciation anonyme d'une partie des jours de repos non pris par le salarié donateur, dans la limite fixée à l'article 3.4. du présent accord.

La renonciation aux jours de repos s'effectue sans contrepartie. Le salarié donateur ne peut obtenir de l'employeur ou du salarié bénéficiaire du don une quelconque indemnisation ou rétribution à ce titre.

Les dons sont irréversibles. Les jours ne peuvent en aucun cas être réattribués au salarié donateur.



3.3. Formalités administratives

3.3.1. Donateur

Cette demande sera formalisée auprès de la Direction des Ressources Humaines pendant la période de la campagne.

Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours indiquera le nombre et la nature de ces jours dans la limite prévue à l'article 3.4. du présent accord. Dans le cas où ces jours seraient de nature différente, il leur affectera un niveau de priorité.

3.3.2. Bénéficiaire

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire et s'il souhaite, le cas échéant, la conservation de son anonymat.

A cette demande, est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

3.3.3. Réponse de l'employeur

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

3.4. Plafonnement

Chaque année, les salariés de BPCE Infogérances et Technologies pourront donner au maximum deux jours de repos précités dans l'article 2 du présent accord par campagne dans la limite de huit jours par an et sans limitation de jours pour les jours affectés au compte-épargne temps.

3.5. Abondement

BPCE-IT abondera les dons des collaborateurs à hauteur de 10 % des jours donnés.

3.6. Modalités d'exercice

3.6.1. Durée maximale d'absence

La durée maximale d'absence autorisée dans le cadre de ce dispositif est de 100 jours ouvrés par salarié.

Les jours d'absence reçus dans le cadre du dispositif pourront être pris par journée ou demi-journée par le salarié bénéficiaire.

3.6.2. Impact sur la durée annuelle du travail

Le don se fera par journée entière. Le principe retenu est qu'un jour donné équivaut à un jour d'absence pour le salarié bénéficiaire.

Une déduction à hauteur du don réalisé sera effectuée sur les compteurs du salarié donateur. Le don entraînera une augmentation de la durée annuelle de travail du salarié donateur, au-delà de la durée fixée par les accords en vigueur. Néanmoins, ce dépassement n'entraînera aucun droit à heures supplémentaires et majorations afférentes pour ledit salarié.

Le salarié concerné 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.

A l'issue de son absence, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ARTICLE 4- DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

4.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 18 juillet 2016, à condition qu'aucun droit d'opposition remplissant toutes les conditions légales ne soit effectué.

4.2. Suivi

Chaque année, un dispositif de bilan du présent accord sera présenté au Comité d'Entreprise.

4.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Toute modification du présent accord donnera lieu à établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

4.4. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.



La mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée avec accusé de réception expliquant les motifs de cette dénonciation et sera déposée auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

ARTICLE 5 - DEPÔT ET PUBLICITE

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 18 juillet 2016.

Pour BPCE Infogérance et Technologies

Alain MONTEILS, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT ;

GORECKI Gilles

Pour l'UNSA ;

CAPA Piene

Pour SUD Solidaires;

ESPAIGNET Valérie