

Accord don de jours

PREAMBULE

Conscients qu'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, et voulant favoriser le soutien aux salariés devant faire face à des obligations familiales impérieuses, les partenaires sociaux de la Fondation OVE souhaitent rendre le dispositif légal de don de jour(s) de repos ou de congés le plus effectif possible.

De plus, distinctement du caractère individuel du don, l'appel à la solidarité au sein de la Fondation OVE au-delà des seuls périmètres de chaque établissement, structure ou activité de rattachement du salarié, renforce le sentiment d'appartenance à un même ensemble et à la même entreprise.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

1. Rappel des dispositions légales

Articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2, article L.3142-25-1 du Code du Travail tels qu'applicables au moment de la signature du présent accord d'entreprise.

- *Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans 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, ou d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du Travail¹. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.*

1

1° Son conjoint ;
2° Son concubin ;
3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
4° Un ascendant ;
5° Un descendant ;
6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
9° 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.

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 la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés 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.

2. Application à la situation de la Fondation OVE

Au titre des jours de repos non pris, il faut entendre tout ou partie des éventuels jours de repos tels que prévus par l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail du 15 février 2019 : JRTT pour les directeurs concernés (titre VI), Jours de Repos de Forfait Annuel pour les cadres concernés (article 6.4), Jours de Congés Correctifs pour les salariés concernés (titre III).

Au titre du congé annuel pouvant faire l'objet d'un don de jour(s), il faut entendre les jours de congés annuels suivants tels que prévus notamment par la convention collective des établissements et services pour personnes handicapées ou inadaptées du 15 mars 1966 : cinquième semaine du congé payé annuel, prolongement du congé payé annuel en raison de l'ancienneté (dit congé d'ancienneté), congé payé annuel supplémentaire pris par trimestre (dit congé trimestriel), congé payé annuel de fractionnement.

Au titre des jours de repos non pris affectés sur le CET, il faut entendre également les heures de RCR (Repos Compensateur de Remplacement tel qu'instauré et défini à l'article 2.2.6 de l'accord d'entreprise du 15 février 2019 relatif à l'aménagement du temps de travail).

Il n'est pas possible de céder des jours de repos quels qu'ils soient par anticipation.

Le don de ces jours ne fait pas obstacle à l'organisation par l'employeur de la prise des congés par fermeture collective. Dans une situation de jours de congés donnés par un salarié et qui feraient l'objet d'une organisation de prise par fermeture collective de son établissement ou service de rattachement, le salarié sera placé en autorisation d'absence non rémunérée. Néanmoins, dans le cadre de la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail instauré par l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail du 15 février 2019, les heures dues peuvent être lissées sur l'année d'un commun accord avec le salarié, ou prises au titre des divers repos compensateurs acquis

3. Modalités d'organisation et du traitement de l'appel au don de jours

L'Employeur doit être obligatoirement saisi par écrit par le salarié qui souhaiterait être bénéficiaire d'un don de jours en raison de l'une des situations contraignantes dans laquelle il se trouverait et prévue par les dispositions légales rappelées à l'article 1.

Dans sa demande écrite, outre les justificatifs nécessaires, le salarié estime le nombre de jours ou une fourchette qui lui permettrait la meilleure organisation possible pour faire face à sa situation.

A la réception de cette demande écrite, un appel au don sera rédigé dans un délai maximum de 7 jours calendaires et diffusé par mail après l'accord préalable du salarié concerné.

La Direction des Ressources Humaines communique par mail à l'ensemble des salariés de la Fondation OVE un appel au don pour cette situation anonymisée. Une adresse mail générique est communiquée dans l'appel au don pour y répondre.

L'appel au don est ouvert pendant une période maximum de 30 jours calendaires. Les salariés donateurs doivent répondre par mail en utilisant l'adresse mail dédiée et en précisant le nombre de jour(s) donné(s) et la nature de ces jours telle que présentée à l'article 2 du présent accord.

Les dons de jours retenus se feront par ordre d'arrivée sur cette boîte mail générique. Dès que le nombre de jours ou le maximum de la fourchette serait atteint, le don de jours est obligatoirement clos avant le délai des 30 jours et une réponse automatique préviendra de cette situation.

La Direction des ressources Humaines informe ensuite chaque salarié donateur des résultats de la campagne d'appel au don. Les compteurs de droits des jours concernés des donateurs seront actualisés à la baisse par la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié bénéficiaire est tenu informé des résultats de l'appel au don et ses compteurs de droits à repos ou congés augmentés des jours donnés. Ses absences devront alors être programmées pour tenir compte des jours donnés.

En cas de départ ou en cas de non-utilisation par le salarié bénéficiaire des jours donnés, ceux-ci ne pourront pas faire l'objet d'indemnités compensatrices quelconques ni ne seront rendus aux donateurs. Ces jours sont provisionnés et restent à disposition pour les prochains appels au don, dans le cadre des modalités du présent accord et dans la mesure où les jours donnés pour le nouvel appel sont insuffisants.

4. Formation, publicité et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé, sauf hypothèse de référendum selon le cadre et les modalités prévues par les dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord une fois valablement formé sera déposé par la direction générale de la Fondation OVE en deux exemplaires à la DREETS dont relève le siège social de la Fondation et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Pour prendre juridiquement effet, il sera soumis à l'agrément ministériel conformément à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suivra son agrément.

Une fois entré en vigueur et agréé, le présent accord sera mis à disposition sur un espace numérique administré par l'Employeur pour information à l'ensemble des salariés.

5. Suivi et révision de l'accord

Un suivi de l'accord pourra être fait dans le cadre des informations qui seraient demandées lors des négociations annuelles.

Une procédure de révision peut s'engager conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

6. Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L.2261-10 et L.2261-11 du Code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Vaulx-En-Velin le 29 octobre 2021

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

Pour la CFDT Santé Sociaux

Cécile KNAP 

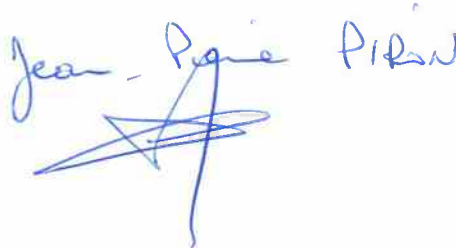
L'EMPLOYEUR


Pour la Fondation OVE

Pour la CGT

Patrick ABISSE



Jean-Pierre PIRIN


Pour SUD Santé Sociaux