

# **ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE**

## **Préambule**

Lors de la négociation de l'accord « Nouveau Contrat Social », les Organisations Syndicales ont fait part de leur souhait de mettre en place un système permettant à un salarié PCA de faire don de jours de repos au profit d'un autre salarié PCA dont l'enfant est gravement malade.

C'est dans ce contexte et avec cet objectif, que les Organisations Syndicales et la Direction se sont réunies le 11 février, le 5 mars et le 15 mai 2014.

La négociation de cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise mise en œuvre par le Groupe depuis de nombreuses années. Le don de jours de repos est un dispositif de cohésion sociale innovant, basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide. Il donne la possibilité à un salarié d'aider un collègue qui a besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade.

Cette pratique nouvelle est encore peu développée dans les entreprises françaises. Les parties, conscientes d'être précurseurs sur ce sujet, se sont donc attachées à définir dans cet accord un dispositif simple, robuste et lisible pour être en mesure de répondre au besoin de transparence nécessaire au bon fonctionnement et à la réussite de ce projet. Enfin, elles ont entendu prendre en compte l'évolution législative intervenue à la fin du cycle de négociation, spécialement sur le champ d'application de ce don.

Le don de jours de repos s'appuie sur la solidarité qui s'exprimera entre les salariés, avec le soutien de l'entreprise. Les parties signataires s'engagent à veiller au bon usage des dons qui seront réalisés dans ce cadre.

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

## **Chapitre 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise Peugeot Citroën Automobiles S.A.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut, leur classification ou leur ancienneté.

PROJET

## **Chapitre 2 : Accompagnement du salarié dont l'enfant est gravement malade**

### **Article 2.1 – Rappel des dispositifs légaux**

Au cours de cette négociation, les parties ont rappelé les dispositifs légaux existants.

#### **Le congé de soutien familial**

Prévu aux articles L. 3142-22 et suivants du Code du travail, le congé de soutien familial est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

#### **Le congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. L'article L. 3142-16 du Code du travail prévoit le bénéfice de ce congé non rémunéré d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, qui peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

#### **Le congé de présence parentale**

Les articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail prévoient que tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est 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, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré, le Code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une Allocation Journalière de Présence Parentale.

### **Article 2.2 – Rappel des dispositifs d'accompagnement de l'entreprise**

Au travers de sa politique sociale qui vise à favoriser la qualité de vie au travail, le bien-être des salariés et la conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, le Groupe attache une importance particulière à développer une approche globale pour accompagner les salariés dans les difficultés qu'ils rencontrent, que ce soit dans la sphère professionnelle ou dans la sphère privée.

#### **Les congés exceptionnels**

L'accord d'entreprise du 28 mars 2008 relatif aux congés pour événements exceptionnels prévoit notamment :

- des congés pour enfant(s) malade(s),
- des congés en cas d'hospitalisation d'un enfant.

Ainsi, au titre de cet accord, les salariés bénéficient chaque année, d'un jour rémunéré à 100 % et de 4 jours rémunérés à 50 % en cas d'enfant(s) malade(s) âgés de moins de 14 ans. En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale le salarié bénéficie d'un jour rémunéré à 100 %.

Les modalités de prise de ces congés sont précisées dans l'accord du 28 mars 2008 et à disposition des salariés sur le portail intranet du Groupe.

## **Le Service Social du travail**

Chaque établissement bénéficie d'un Service Social du travail. Dans une approche globale, l'assistante sociale du travail 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, un soutien psychologique et un accompagnement dans les démarches administratives. Il constitue un lieu d'écoute et d'expression.

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

En complément des dispositifs existants, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié qui aurait besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade, sans qu'il ne subisse une perte de rémunération.

Le don de jours de repos répond à cette ambition.

PROJET

## Chapitre 3 : Don de jours de repos : définitions et principes

### Article 3.1 – Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est 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 pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire :

- les JRTT de son flux salarié (exclusion du flux employeur et de la journée de solidarité) ;
- ses compteurs droits individuels et stock pour les salariés en journée ;
- ses réserves indemnisable et non indemnisable pour les salariés en équipe (exclusion des jours d'annualisation) ;
- ses jours de congés acquis au titre de l'ancienneté ;
- ses jours de congés annuels de l'année en cours, à l'exclusion des jours nécessaires pour les périodes de fermeture d'établissement et à l'exclusion de 12 jours ouvrables pour les salariés sur un établissement « sans fermeture estivale » (conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur) ; une attention particulière sera apportée afin de préserver des congés pour la période de fin d'année ;
- le jour de congé exceptionnel enfant(s) malade(s) rémunéré à 100 % et le jour d'hospitalisation, le cas échéant.

Au cours de la négociation, plusieurs Organisations Syndicales ont fait part de leur souhait d'étendre le bénéfice du don de jours de repos aux salariés dont le conjoint serait gravement malade. Cette opportunité sera étudiée ultérieurement, au plus tard au renouvellement de cet accord, au regard du fonctionnement du dispositif.

### Article 3.2 – Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire don d'un maximum 5 jours de repos (ou 35 heures) par année civile. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don. Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que certains jours de repos pourront faire l'objet d'un don alors que d'autres ne le pourront pas. La répartition est la suivante :

Salariés en équipe		Salariés en journée	
<i>Cessibles</i>	<i>Non cessibles</i>	<i>Cessibles</i>	<i>Non cessibles</i>
Compte courant individuel	Compteur modulation (CMOD)	RTT flux salarié	RTT flux employeur
Réserve indemnisable	Congés payés	Droits individuels	Congés payés
Réserve non indemnisable	Journées d'annualisation	Stock	Journée de solidarité
Congés d'ancienneté		Congés d'ancienneté	

## **Chapitre 4 : Modalités du don de jours de repos**

### **Article 4.1 – Recueil des dons**

Un salarié au forfait jours réalise un don en jour ou en fraction de jour. Pour les autres salariés, le don sera réalisé en heures. Les jours ou les heures donnés sont déversés dans un Fonds de Solidarité créé à cet effet. L'unité de gestion du Fonds de Solidarité est le jour. Ainsi, les fractions de jours et les heures donnés sont convertis en jours lors de leur déversement dans le Fonds. Les parties conviennent d'une règle simple et unique pour cette conversion : 7 heures = 1 jour.

Les salariés pourront faire don de leurs jours de repos tout au long de l'année. Pour formaliser leur don, ils utiliseront le même processus que lorsqu'ils souhaitent poser un jour de congé (net'RH ou formulaire papier).

Les dons sont définitifs, les jours ou les heures donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours ou heures donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

### **Article 4.2 – Consommation des dons par le bénéficiaire**

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, un nouveau motif d'absence pour enfant gravement malade est créé. Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès du Service Social de son établissement en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée. Dès réception de ce document, le Service Social déclenche la mise en œuvre du processus avec le service en charge de la coordination des services sociaux, auprès de la fonction RH du site.

La prise des jours d'absence pour enfant gravement malade se fait par journée entière afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite de 20 jours pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité. Sur demande du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec le Service Social et transmis à la fonction RH qui informera la hiérarchie.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

En cas d'événement collectif (séance supplémentaire, récupération, séance annulée, etc.), il n'y aura aucun impact enregistré pour le salarié qui bénéficie d'une absence pour enfant gravement malade.

De même, le fond de solidarité ne sera pas impacté.

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d'urgence. Le raccordement avec les dispositifs légaux, en particulier le congé de présence parentale, sera étudié pour permettre une transition plus rapide et adaptée.

En cas de besoins complémentaires, le Service Social du travail guidera le salarié dans les démarches nécessaires à la mise en place des dispositifs légaux rappelés à l'article 2.1 du présent accord.

## **Chapitre 5 : Communication et gestion du Fonds de Solidarité**

Après la signature du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne (intranet, Planète, affichage, etc.).

Les parties conviennent également de sensibiliser régulièrement les salariés au don de jours de repos au travers de campagnes de communication. En raison de l'échéance de certains congés, les mois de mai et de décembre paraissent particulièrement propices aux dons ; une communication sera réalisée dans cette perspective.

Pour répondre à des situations locales, des campagnes de communication complémentaires pourront être organisées au sein d'un établissement. Elles permettront de collecter des dons au sein du Fonds de Solidarité.

Le Fonds de Solidarité est géré par le service en charge de la coordination des services sociaux qui en assure un suivi régulier. Si le solde du Fonds est jugé insuffisant par ce dernier, il alertera alors la Direction qui planifiera une action de sensibilisation. Parallèlement, la Direction informera les Organisations Syndicales signataires de la situation.

Si, malgré ces actions de communication, le solde du Fonds de Solidarité ne permet pas de répondre aux besoins des salariés bénéficiaires, la Direction pourra alors faire ponctuellement l'avance des jours nécessaires. En tout état de cause, le déficit du Fonds ne pourra pas excéder 60 jours.

Dans un esprit de solidarité et afin d'accompagner la mise en œuvre du système, la Direction réalisera, le jour de l'ouverture du dispositif, un don de 100 jours au bénéfice du Fonds de Solidarité. Pour les deux autres années de l'accord un don complémentaire de 50 jours sera fait en veillant à l'équilibre et à la réussite du dispositif, suite aux conclusions du bilan annuel.

## **Chapitre 6 : Dispositions finales**

### **Article 6.1 – Bilan annuel**

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan sera réalisé une fois par an auprès des Organisations Syndicales signataires. Il permettra d'échanger sur le fonctionnement et les apports de ce dispositif de solidarité. La participation du Service Social du travail sera l'occasion de donner un éclairage qualitatif. Ce bilan permettra également d'éclairer la pertinence économique du système et d'estimer l'impact financier pour l'entreprise.

Les éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif (comme par exemple l'ajustement du nombre de jours d'absence pour enfant gravement malade pouvant être pris pour un même événement) devront être actées au travers du bilan avec les Organisations Syndicales signataires.

En cas d'évolution législative impactant le présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

### **Article 6.2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

La mise en œuvre de cet accord nécessite des développements techniques importants. Le dispositif sera opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

### **Articles 6.3 – Dépôt**

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS  
AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES SA

Philippe DORGE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur Ricardo MADEIRA

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC

FO

Madame Anne VALLERON

Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

GSEA

Monsieur Franck DON

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le