

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE
DONS DE JOURS SOLIDAIRES**

SOCIETE GBS SERVICES

Entre les soussignés :

La société GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Jean-Loup ROCH, agissant en qualité de DRH, dûment habilité aux fins des présentes,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Madame Jasone MORAN BESSIERE,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur l'harmonisation des statuts de la société, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de dons de jours solidaires, en s'inspirant du dispositif légal, mais l'étendant aussi au conjoint.

Cette négociation a permis de compléter les dispositifs légaux ou conventionnels déjà existants dont :

- Le droit au congé de solidarité familiale prévu par les articles L.3142-6 et suivants du Code du travail, qui permet à tout salarié d'assister un(e) ascendant(e), descendant(e), frère, sœur ou personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- Le droit au congé de proche aidant prévu par les articles L.3142-16 et suivants du Code du travail, qui permet au salarié ayant au moins un an d'ancienneté de prendre un congé pour soutenir un(e) proche (conjoint(e), concubin(e), partenaire lié(e) par un PACS, ascendant(e), descendant(e), enfant,...) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- Le droit au congé pour enfant malade prévu à l'article L.1225-61 du Code du Travail.
- Le droit au congé de présence parentale prévu par les articles L.1225-62 et suivants du Code du travail, qui permet à tout salarié de prendre un congé pour être présent auprès de son enfant à charge (au sens de la Sécurité Sociale) 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.

Cette négociation répond aux souhaits de salariés ayant manifesté leur volonté de faire un don de jours au profit de collègues rencontrant ce type de problématiques lourdes et ayant besoin de temps pour s'occuper de leur conjoint(e) ou d'un enfant gravement malade.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

FV FP
RC 1
 >MB

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société, quelle que soit leur ancienneté, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

ARTICLE 2 – Objet du don

Le présent accord a pour vocation de permettre aux salariés volontaires de donner, de façon totalement anonyme et sans contrepartie, des jours de repos au bénéfice de salariés ayant besoin de temps pour s'occuper de leur conjoint(e) ou d'un enfant gravement malade, dans les conditions ci-après définies.

ARTICLE 3 – Bénéficiaires des dons

Tout salarié dont l'enfant à charge, au sens du Code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par ce même code, est atteint d'un handicap, d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours solidaires.

Le handicap ou la particulière gravité de la maladie ou de l'accident doit être attesté par un certificat médical établi par un médecin.

Les parties au présent accord souhaitent étendre ce dispositif au salarié dont le conjoint est atteint d'un handicap, d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Par « conjoint », il est entendu conjoint(e) marié(e), concubin(e) ou partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité au sens du Code civil.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire : ses jours de congés payés annuels de l'année en cours ; ses jours de congés acquis au titre de l'ancienneté ; ses éventuels jours de congés de fractionnement ; ses jours de repos / RTT Salarié (exclusion des RTT Employeur et de la journée de solidarité) ; ses jours affectés dans le compte épargne temps (CET) ; ses jours de congés exceptionnels enfant(s) malade(s) pour lesquels le salaire serait maintenu.

ARTICLE 4 – Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié de la société peut, sur la base du volontariat, faire un don d'un ou de plusieurs jours de repos acquis au profit d'un autre salarié de la société répondant aux conditions du présent accord.

On parle alors de jours solidaires. Le don de jours solidaires s'effectue en jours entiers. Il est limité à 5 jours par année civile et par salarié, tous motifs confondus.

Peuvent être cédés :

- Les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés,
- Les jours de congés payés pour ancienneté,
- Les jours de RTT ou de repos salariés,
- Les jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le don est anonyme, sans contrepartie, définitif et irrévocable pour celui qui le consent.

AV FP
2
JAB

ARTICLE 5 – Mise en place d'un Fonds de Solidarité

5.1. Fonctionnement du Fonds de Solidarité

Un Fonds de Solidarité sera mis en place afin d'héberger les dons de jours. Ce fonds sera géré par la Direction des Ressources Humaines, en relation avec les Responsables paie.

Pour formaliser leur don, les salariés devront utiliser un formulaire dédié (en annexe 1 au présent accord) qui sera transmis à la Direction des Ressources Humaines.

La déduction en paye des jours donnés sera réalisée le mois de transmission du formulaire au service paie.

Le solde éventuel de jours constatés en fin d'année sur le Fonds de Solidarité est systématiquement reporté sur l'année suivante.

5.2 Abondement par la société

Dans un esprit de solidarité et afin d'accompagner la mise en œuvre de ce dispositif, la direction abondera les jours de repos donnés par les salariés et versés sur le Fonds de Solidarité de 100%, dans la limite de 5 jours par an.

ARTICLE 6 – Modalités du dispositif

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours solidaires dans le cadre ci-dessous défini, doit en informer la Direction des Ressources Humaines de la société, dans les 15 jours précédents le début de l'absence. Il adressera pour cela :

- le certificat médical indiqué à l'article 3 ;
- le formulaire dédié annexé au présent accord (en annexe 2 au présent accord), lequel mentionne les dates souhaitées pour bénéficier d'une absence rémunérée autorisée sur la base de dons de jours solidaires.

Si nécessaire, la Direction des Ressources Humaines échangera avec le salarié pour arrêter avec lui les modalités d'une éventuelle communication sur sa situation et d'une éventuelle période d'ouverture de recueil de don de jours solidaires dans l'hypothèse où le Fonds de Solidarité serait insuffisamment alimenté. A la demande du salarié concerné, une période de recueil de dons sera ouverte par la Direction des Ressources Humaines, qui enverra pour affichage une communication générale d'ouverture de la période de dons. Afin de garantir le respect de la vie privée et personnelle du bénéficiaire des dons, la campagne sera anonyme.

En cas de pluralité de demandes de dons de jours solidaires, le traitement de celles-ci sera effectué en suivant l'ordre chronologique de réception.

Si les jours épargnés dans le Fonds de Solidarité étaient insuffisants, le salarié se verrait informé de la possibilité de faire l'objet d'un pointage en autorisation d'absence non payée pour les éventuels jours non couverts.

Un don pour un salarié ne pourra pas dépasser l'équivalent d'une période de 3 mois par an.

Le don ne sera définitif qu'une fois validé par la Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 7 - Consommation des dons

La prise des jours solidaires se fait par journée entière et de manière consécutive. Toutefois, sur demande du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause, la prise des jours pourra se faire de manière non consécutive. Un calendrier prévisionnel des absences sera alors établi.

Les salariés bénéficiaires feraient l'objet d'un pointage en autorisation d'absence payée par souci de confidentialité. Pendant cette période d'absence payée, le salaire serait donc maintenu, à l'exclusion de tout remboursement de frais ou indemnité assimilée.

ARTICLE 8 - Gestion des dons et de l'absence

La valorisation se fait en jours. Par conséquent, un jour solidaire donné, quel que soit le niveau de salaire du donateur, correspond à un jour d'absence autorisée rémunérée pour le salarié bénéficiaire.

La période d'absence sera assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés, RTT et des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de sa période d'absence.

ARTICLE 9 - Communication sur ce dispositif

Après l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par affichage et par voie de communication numérique.

ARTICLE 10 - Suivi

Afin de suivre le fonctionnement du présent accord, le Comité d'Entreprise et les organisations syndicales représentatives seront informés au fil de l'eau de l'utilisation faite de ce dispositif et par la réalisation d'un bilan annuel.

ARTICLE 11 – Entrée en vigueur – Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et **prendra effet le 1^{er} janvier 2018.**

Il pourra faire l'objet de révisions, conformément aux règles légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de six mois. Cette dénonciation sera alors adressée à chaque partie signataire et notifiée à la DIRECCTE.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left is a large, stylized signature. To its right is a smaller signature. Further right are two initials, 'AV' and 'FP', written in a similar style. At the bottom right corner, there is a small number '4' and the handwritten text 'JTB'.

ARTICLE 12 – Publicité et Dépôt

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 09 novembre 2017.

Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Jean-Loup ROCH

A blue ink signature consisting of several sweeping, overlapping strokes.

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Madame Jasone MORAN BESSIERE

A black ink signature with multiple overlapping loops and strokes.

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON

A blue ink signature that is a stylized, compact monogram.

Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU

A blue ink signature with a prominent horizontal stroke at the end.

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

A blue ink signature with several long, sweeping strokes.