

## ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

### **Entre :**

La Société BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES, communément appelée BPCE APS, société par actions simplifiées au capital de 76 000 euros, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 501 633 275, dont le siège social est situé au 88 avenue de France – 75013 PARIS, représentée par son président en exercice,

ci-après dénommée « la Société BPCE APS »,

***D'une part,***

### **Et**

**Les Organisations syndicales représentatives des salariés** de la société BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES suivantes :

- Le syndicat CFDT  
Syndical
- Le syndicat CGT  
Syndical
- Le syndicat UNS/  
Syndicale

***D'autre part,***

Ci-après collectivement désignées « *les Parties* ».

Il a été négocié et convenu ce qui suit :

## **SOMMAIRE :**

Préambule		p.3
Article 1	Salariés bénéficiaires	p.4
Article 2	Salariés donateurs	p.4
Article 3	Congés pouvant faire l'objet d'un don	p.4
Article 4	Abondement	p.5
Article 5	Modalités du don de jours	p.5
Article 6	Prise d'effet et durée de l'accord – révision – dénonciation	p.6
Article 7	Dispositions finales	p.7

## **PREAMBULE**

Le présent accord est conclu dans le cadre du projet d'intégration au sein de la Communauté BPCE des activités paiements et assurances qui accompagnent notamment les réseaux Banques Populaires et des Caisses d'Epargne via un changement de rattachement capitalistique des sociétés actuellement affectées à ces activités au sein de Natixis SA. Ce projet entraîne pour les entités concernées leur sortie du périmètre de Natixis Intégrée et par conséquent des accords conclus à ce niveau.

Dans ce cadre, il a été mis en place un groupe de coordination composé de représentants des Directions de BPCE SA, Natixis SA et de représentants des Pôles Assurances et Paiements et d'une délégation salariale, dans l'objectif de négocier sur toutes les conséquences du fait de la sortie des entités concernées du périmètre Natixis Intégrée et donc des accords conclus à ce niveau.

A l'issue des échanges intervenus, il a été décidé de mettre en place un accord don de jours au sein de chacune des différentes entités couvertes auparavant par l'accord don de jours de Natixis Intégrée.

La loi n° 2014-459 du 10 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, dans les conditions fixées par les articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail.

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a étendu le dispositif de don de jours de repos au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 a également étendu ce dispositif au bénéfice des salariés dont un enfant à charge de moins de 25 ans, ou une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans, est décédée.

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-65-1, L. 1225-65-2 et L. 3142-25-1 du Code du travail, 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 ;
- dont l'enfant, ou la personne à sa charge effective et permanente, âgé de moins de vingt-cinq ans, est décédé ;
- 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 ; ces personnes étant dénommées ci-après « le proche ».

Le congé annuel ne peut être donné que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. La rémunération du salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours donnés est maintenue 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.

La particulière gravité de la maladie, du handicap de la perte d'autonomie, ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail 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 ou le proche au titre de la maladie, du handicap, de la perte d'autonomie ou de l'accident.

Les Parties sont convenues d'étendre l'éligibilité du dispositif au-delà du cadre légal, en termes de bénéficiaires et d'événements déclencheurs.

Le présent accord précise les modalités qui seront applicables au sein de la Société BPCE APS, étant rappelé que ce dispositif s'applique exclusivement au sein de l'entreprise.

Ainsi, le salarié et le bénéficiaire doivent être salariés de la même entreprise.

#### **Article 1 - Salariés bénéficiaires :**

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés de la Société BPCE APS, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, sans condition d'ancienneté, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir au préalable épuisé ses jours pour soin à proches et enfants malades ;
- Avoir au préalable épuisé ses jours placés sur son compte épargne-temps ;
- Venir en aide à une personne atteinte d'une maladie, d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, présentant un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants lorsque cette personne est, pour cet autre salarié :
  - 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, sans limitation d'âge,
  - 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.

#### **Article 2 - Salariés donateurs :**

Tous les salariés de la Société BPCE APS, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peuvent donner des jours de repos.

### **Article 3 - Congés pouvant faire l'objet d'un don :**

Peuvent faire l'objet d'un don :

- les jours de congés payés excédant la 4<sup>ème</sup> semaine, comprenant le cas échéant les jours de fractionnement,
- les jours de RTT,
- les jours placés sur le compte-épargne temps le cas échéant.

Les jours donnés doivent être des jours acquis.

Un même salarié ne peut pas donner plus de 15 jours par année civile.

Il est convenu que les jours donnés ne sont pas valorisés en euros ou en fonction du temps de travail. Ainsi, tous les jours donnés se valent, sans que la rémunération des salariés donnant des jours ou leur temps de travail ne soient pris en compte.

### **Article 4 - Abondement :**

Il est convenu que chaque fois que dix jours seront donnés, l'entreprise abondera le don d'une journée supplémentaire, identifiée comme le onzième jour.

### **Article 5 - Modalités du don de jours :**

#### **Article 5.1 - Modalités du don de jours pour le salarié bénéficiaire :**

Tout salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours et remplissant les conditions pour ce faire doit en informer son responsable ressources humaines et saisir sa demande dans le service Questions et demandes via le portail Ressources Humaines, si possible 15 jours calendaires avant le début de l'absence, en précisant le nombre de jours demandés.

Cette demande doit être accompagnée :

- d'un certificat médical du médecin qui suit l'enfant ou le proche au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, de la perte d'autonomie ou de l'accident, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue du salarié auprès de l'enfant ou du proche et de soins contraignants,
- d'un document attestant du lien de parenté du salarié avec le proche : attestation sur l'honneur du salarié, attestation d'un notaire, certificat délivré en mairie, livret de famille, ou tout autre moyen.

Dès réception de cette demande, la Direction des Ressources Humaines, après vérification des éléments reçus, validera que le salarié remplit bien les conditions pour pouvoir bénéficier d'un don de jours, lui répondra par écrit et en informera le manager du salarié.

Une campagne d'appel à don est alors réalisée par la Direction des Ressources Humaines via le portail Ressources Humaines afin d'informer les salariés de l'entreprise de la demande de don de jours et de recueillir les dons de jours éventuels.



Une réponse est faite dans les meilleurs délais au salarié ayant demandé à bénéficier d'un don de jours. Il lui est précisé, le cas échéant, le nombre de jours dont il est bénéficiaire à ce titre.

#### 5.2 - Modalités du don de jours pour le salarié donateur :

Les salariés souhaitant réaliser un don de jours doivent saisir leur don dans le service Questions et demandes via le portail Ressources Humaines.

A réception du formulaire dûment complété, la Direction des Ressources Humaines validera le don de jours au salarié donateur au regard des jours de repos acquis par le salarié donateur et disponibles ainsi qu'au regard du besoin exprimé par le salarié bénéficiaire.

Les dons sont anonymes, sans contrepartie et définitifs. Les jours donnés ne peuvent être réattribués au donateur.

Le salarié qui a donné des jours de RTT et/ou congés verra son solde de droit à congés/RTT réduit du nombre de jours donnés.

Le don entraînera une augmentation de la durée annuelle du travail du salarié donateur. Ce dépassement n'entraînera aucun droit à heure supplémentaire/complémentaire.

#### 5.3 - Consommation des dons par le salarié bénéficiaire :

La prise des jours d'absence pour enfant ou proche gravement malade se fait par journée entière, dans la limite du nombre de jours recueillis.

Les jours doivent être pris de manière consécutive. Néanmoins, sur préconisation du médecin qui suit l'enfant ou le proche au titre de la pathologie en cause, la prise des jours pourra se faire de façon non consécutive.

Le salarié bénéficiant d'un don de jours dans le cadre du présent dispositif ne peut les utiliser pour s'absenter plus de 3 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année civile.

A l'issue de son absence, le salarié retrouve son précédent emploi.

Les jours sont utilisés pour maintenir la rémunération du salarié en cas d'absence pour ce motif.

La rémunération et la couverture frais de santé et prévoyance du salarié bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés.

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

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

Le bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise dans le cas où l'état de santé de son enfant ou de son proche ne rendrait plus sa présence indispensable.

## **Article 6 - Prise d'effet et durée de l'accord – révision – dénonciation :**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au plus tard à la date de changement de rattachement capitalistique, soit le 1<sup>er</sup> mars 2022, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, et dans les conditions suivantes :

- Chaque partie signataire ou adhérente peut à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent accord en adressant par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties à l'accord, un document exposant les motifs de sa demande, l'indication des dispositions à réviser et la proposition de texte(s) de remplacement ;
- Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvrent une négociation en vue de la révision des dispositions de l'accord ;
- En cas de signature d'un avenant de révision, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord initial à la date expressément prévue ou à défaut à la date du jour suivant le dépôt de l'avenant selon l'article L. 2261-1 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois, qui court à compter du lendemain du jour où la dénonciation est notifiée auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

La dénonciation doit être notifiée à la DRIETS/DREETS sur la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) et à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail.

Ainsi, au jour de la signature du présent accord :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
- un exemplaire déposé en ligne sur la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) ;
- enfin, en application des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et porté à la connaissance des salariés par tout moyen utile, mention de cet accord sera faite par voie d'affichage réservé à la communication avec le personnel.

## **Article 7 - Dispositions finales :**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Il donnera lieu à un suivi auprès des Organisations Syndicales Représentatives.

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés via l'intranet de l'entreprise concomitamment à la procédure de dépôt.

Le présent accord est signé à Paris, le 2 février 2022,

En 6 exemplaires originaux

**Pour la Direction de BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES,**

**Pour les Organisations Syndicales des salariés de BPCE ASSURANCES  
PRODUCTION SERVICES,**

Le syndicat CFDT

Le syndicat CGT représenté  
Syndical

Le syndicat UNSA représenté