



le 18 juin 2021

AVENANT A L'ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A. ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Madame Véronique GOUTELLE
Directrice des Ressources Humaines

Et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- La C.F.D.T.
Représentée par Monsieur Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Madame Danielle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale
- Le S.N.B.
Représenté par Monsieur Xavier PREVOST
Délégué Syndical National

VG
EM¹ XP
DB

Table des matières

PREAMBULE	3
Article 1 – Champ d’application et objet	4
Article 2 – Modalités relatives au don	5
Article 3 – Modalités de la demande et campagne d’appel	5
3.1. Modalités de la demande.....	5
3.2. Campagne d’appel aux dons	6
Article 4 – Modalités d’utilisation par le bénéficiaire du don.....	6
4.1. Enfant de moins de 25 ans.....	6
4.2. Autres proches aidés.....	7
Article 5 – Situation du bénéficiaire pendant son absence	7
Article 6 - Mise en place d’un fonds de solidarité	7
Article 7 – Entrée en vigueur, durée, dénonciation et révision	7
Article 8 - Notification publicité et dépôt de l’avenant.....	8

VG DG
EU² XP

PREAMBULE

La loi du 9 mai 2014 a ouvert aux salariés la possibilité, à leur demande et en accord avec leur employeur, de donner des jours de repos au profit d'un autre salarié qui assume la charge d'un enfant 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.

Face aux situations remontées depuis la publication de cette loi, la Direction et les Organisations syndicales avaient convenu de la nécessité de mettre en place un processus facilitant ces gestes de solidarité dans l'entreprise. Elles ont ainsi souhaité ouvrir le bénéfice de ce dispositif d'accompagnement à des situations qui n'avaient pas été prévues par la loi via la signature d'un accord en date du 30 novembre 2017.

Peu de temps après, la loi du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap est venu élargir la notion de proche aidé.

Après 3 années de fonctionnement et conformément à l'article 7 de l'accord relatif au don de jours de repos, la Direction a présenté un premier bilan de l'application dudit accord lors du point DSN du 12 avril 2021. Lors de ce bilan, la Direction a souligné la générosité dont ont fait preuve les collaborateurs de LCL lors des différentes campagnes de collecte de jours de repos. Dans l'intervalle des campagnes, certains collaborateurs ont également souhaité faire dons de jours, dons que la Direction a exceptionnellement acceptés malgré l'absence de possibilité prévue dans notre accord initial. Par ailleurs, au regard du faible nombre de collaborateurs bénéficiaires, la Direction a évoqué le souhait d'élargir la notion de proche aidé conformément à l'évolution apportée par la loi du 13 février 2018.

Partageant cette volonté d'élargir la notion de proche aidé, déjà évoquée lors de précédents échanges, l'ensemble des 3 OSR s'est montré favorable à se mettre autour de la table afin de négocier un avenant à l'accord relatif au don de jours de repos. C'est ainsi que se sont déroulées les séances de négociation des 27 mai et 7 juin 2021 qui ont abouti à la signature du présent avenant.

Afin de faciliter la lecture de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif au don de jours de repos, les parties au présent avenant sont convenues de reprendre ci-après l'ensemble des articles de cet accord, y compris le sommaire, et de préciser de manière apparente¹ les modifications qui y sont apportées dans le cadre de la présente révision. Le présent avenant se substitue ainsi dans sa totalité à l'accord du 30 novembre 2017 dont il emporte entière révision.

¹ Surlignage en grisé

VG
3
EH XP
DG

Article 1 – Champ d'application et objet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à tous les salariés de LCL, en CDI ou en CDD, y compris les contrats en alternance, ayant une ancienneté de six mois dans l'entreprise ou dans le groupe Crédit Agricole SA et dont la période d'essai est terminée. Ces deux conditions sont cumulatives.

Les présentes dispositions doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de donner, de façon anonyme et sans contrepartie, un ou plusieurs jours de repos à des salariés qui viennent en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap² lorsque cette personne est, pour ces autres salariés aidants, l'une de celles mentionnées au sein de l'article L. 3142-16 du code du travail.

Remarque : ne sont concernées que les pathologies graves évolutives - l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne de façon régulière du fait d'une situation d'invalidité ou de handicap consolidé n'ouvre pas droit au don de jours.

A la date de signature du présent avenant, les proches pouvant être accompagnés par un salarié dans le cadre du présent dispositif sont :

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 ;

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant du salarié (biologique ou adopté) ou l'enfant de son conjoint, vivant au foyer et dont il assume, seul ou conjointement, la charge effective et permanente.

Les situations particulières ne rentrant pas dans cette définition seront étudiées par la Direction des Ressources Humaines avec l'appui du Service social du travail, par exemple en ce qui concerne un enfant qui ne vit plus au foyer mais est isolé, ou encore sans personne pour assurer une présence soutenue, un enfant en garde alternée ou partagée etc.

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

² - Etat de santé provoqué par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité, non consolidés, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

- Et / ou Pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou phase avancée d'une affection grave et incurable et justifiant l'accompagnement de fin de vie.

EH⁴ VG
XP
DG

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.

En sus de l'accompagnement d'un proche, les salariés étant confrontés au décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne à leur charge effective et permanente de moins de 25 ans, pourront bénéficier du présent dispositif dans l'année qui suit le décès.

Article 2 – Modalités relatives au don

Tout salarié de LCL a la possibilité de faire un don de jours de repos.
Le don est anonyme, irrévocable et sans contrepartie.

Peuvent faire l'objet d'un don :

- les droits épargnés sur la ligne courante du Compte Epargne Temps (CET),
- les jours de RTT Salarié de l'année civile en cours, dans la limite de 2 jours par année civile afin de préserver les droits à repos des donateurs,
- les jours de fractionnement.

Le don est effectué par journées ou demi-journées. Les rompus pourront également faire l'objet de dons à condition que le donateur fasse don d'un minima d'une demi-journée.

En cas de départ à la retraite au cours de l'année, et sur demande du donateur, le plafond de 2 jours de RTT pourra être augmenté.

Article 3 – Modalités de la demande et campagne d'appel

3.1. Modalités de la demande

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours, en formule la demande auprès de son Responsable de Développement Individuel (RDI), qui lui communique la procédure à suivre.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin spécialiste chargé de suivre le proche aidé tel que défini au sein de l'article 1 du présent avenant au titre de sa pathologie.

Ce certificat atteste la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue du salarié auprès du malade, et en précise la durée prévisible.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne à la charge effective et permanente de moins de 25 ans, un certificat de décès sera demandé au salarié.

Lors de cette demande, le salarié aura la possibilité de conserver ses jours de congés payés, ses JRTT ainsi que son éventuel solde CET.

En revanche, il est rappelé que le salarié ayant utilisé des dons de jours au titre du présent avenant au cours d'une année civile N ne pourra procéder ensuite à aucune épargne sur son CET au titre des jours de congés ou de repos qu'il aurait dû prendre au cours de cette même année N.

VG
EH⁵ XP
DG

3.2. Campagne d'appel aux dons

Après utilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 6, qui permettra d'accorder très rapidement au salarié concerné une autorisation d'absence d'une durée maximale équivalente au nombre de jours disponibles au sein dudit fonds de solidarité, une campagne d'appel au don est organisée, si besoin, par l'entreprise, avec l'accord du salarié qui sollicite un don de jours.

La campagne est menée, au choix du salarié, soit auprès des salariés travaillant à proximité, par exemple dans la même direction ou sur le même périmètre de CSE, soit au niveau national. Le salarié indique s'il souhaite que l'information communiquée soit nominative ou anonyme.

La campagne précise le nombre de jours qu'il est souhaitable de récolter, et rappelle les modalités du don aux collègues qui veulent manifester leur solidarité.

La campagne prend fin dès que le nombre de jours demandés est recueilli.

En cas d'insuffisance de dons à l'issue de ce premier appel et si le fonds de solidarité ne permet pas de couvrir la demande, un nouvel appel à solidarité peut, avec l'accord du salarié bénéficiaire du don, être diffusé sur un périmètre différent.

Article 4 – Modalités d'utilisation par le bénéficiaire du don

Dans toute la mesure du possible; le salarié respecte un délai de prévenance d'une semaine avant l'utilisation des jours de repos qui lui ont été cédés.

La prise de congés est réalisée par journée(s) ou par demi-journée.

La valorisation du jour donné est effectuée en temps, de façon à ce qu'un jour donné par un collaborateur corresponde à un jour d'absence pour le bénéficiaire du don, quels que soient les régimes de temps de travail respectifs du donateur et du bénéficiaire.

L'absence liée à l'utilisation des dons de jours peut être fractionnée et/ou discontinuée, en fonction des conclusions reprises par le médecin dans le certificat médical, et dans la limite de validité de ce dernier.

Dans l'hypothèse où tous les jours donnés ne sont pas utilisés par le bénéficiaire, le solde des dons est affecté au fonds de solidarité, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent avenant.

4.1. Enfant de moins de 25 ans

Lorsque l'absence concerne un enfant de moins de 25 ans gravement malade ou décédé, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence par tranche maximum de 40 jours ouvrés (plafond modulable à la hausse le cas échéant afin de gérer les situations avec souplesse), renouvelable autant de fois que nécessaire, dans le respect des conditions d'octroi établies en article 3 (évolution de l'état de santé de l'enfant, certificat médical etc.).

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de l'enfant. Lorsque les deux parents travaillent chez LCL, ils peuvent se répartir les dons de jour reçus, à condition de remplir individuellement les conditions d'octroi décrites à l'article 1, et dans le respect de la tranche globale de 40 jours ouvrés évoquée ci-dessus. Les renouvellements s'effectuent dans les mêmes conditions.

6 VG
EM XP
DG

4.2. Autres proches aidés

Le nombre de jours de repos pouvant être utilisés par le salarié bénéficiaire pour rémunérer cette absence est limité à 25 jours ouvrés, lorsque la situation concerne un proche aidé tel que défini à l'article 1 du présent avenant excepté lorsqu'il s'agit d'un enfant de moins de 25 ans.

Une autorisation d'absence complémentaire peut cependant, à cette échéance, être accordée par la Direction des Ressources Humaines après examen préalable de la demande du salarié par le RRH et le Service social du travail. La demande est alors traitée dans un souci d'équité, en fonction notamment de situations éventuellement concomitantes.

Article 5 – Situation du bénéficiaire pendant son absence

Pendant son absence, le salarié bénéficiaire du don voit sa rémunération maintenue.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif. A ce titre, le salarié continue d'acquérir des jours de congés et de RTT, de percevoir les éléments de la rémunération variable collective (intéressement et participation) et individuelle (RVP annuelle ou trimestrielle) et enfin de bénéficier de la protection sociale de LCL (prévoyance et complémentaire santé).

Article 6 - Mise en place d'un fonds de solidarité

Il est créé un fonds de solidarité, destiné à pouvoir traiter :

- toute demande urgente, sans attendre le lancement d'une campagne d'appel au don,
- les demandes ne nécessitant qu'un nombre réduit de dons de jours, pour lesquelles une campagne d'appel aux dons ne sera pas effectuée.

Ce fonds de solidarité a été alimenté à sa création datant du 30 novembre 2017 d'un don initial de 50 jours par LCL.

A ce jour, il peut être alimenté :

- A l'occasion d'une campagne nationale d'appel aux dons menée une fois par an et dans la limite d'un plafond fixé, au jour de la signature du présent avenant, à 600 jours. Ce plafond sera adapté chaque année, en fonction du nombre de cas rencontrés et du nombre de jours récoltés lors des campagnes d'appel aux dons.
- Le cas échéant, par les soldes de dons de jours récoltés lors des campagnes de dons et qui n'auraient pas été utilisés par les bénéficiaires.
- Par des dons ponctuels.

Article 7 – Entrée en vigueur, durée, dénonciation et révision

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature, sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se rencontrer en début d'année 2023 afin de dresser un bilan de son application, au regard des informations communiquées par LCL au titre des exercices 2021 et 2022.

Chaque partie signataire peut en demander la révision conformément à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

VG
EH⁷ XP
DG

La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans un délai de trois mois maximum à compter de la date de réception de ladite demande. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 - Notification, publicité et dépôt de l'avenant

Dès sa signature, un exemplaire du présent avenant est communiqué aux OSR au niveau de l'entreprise.

LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

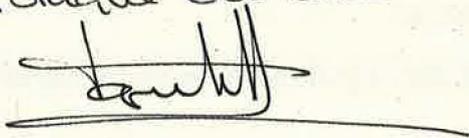
Parallèlement, une copie numérique sera adressée aux organisations syndicales possédant une section syndicale dans l'entreprise.

Fait à Villejuif le 18 juin 2021.

En 5 exemplaire.

Pour LCL

Véronique GASTELLE



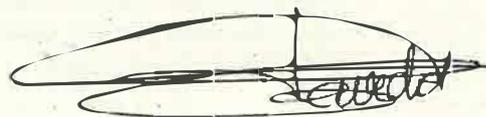
Pour la CFDT

E. HERGOTT
SSNA



Pour FO

Danièle GOURDET



Pour le SNB

Xavier Prévost

