

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

NOR : ASET1751034M
IDCC : 207

Entre
FFTM

D'une part, et
FNAA CFE-CGC
Fédéchimie CGT-FO
THC CGT

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Soucieuse de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de matérialiser la solidarité entre les salariés, la branche « industrie des cuirs et peaux » a souhaité ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux sur le don de jours de repos, en améliorant l'éligibilité du dispositif aux enfants sans condition d'âge, relevant du foyer fiscal ou non, au conjoint (lié maritalement ou par un Pacs), aux parents (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un Pacs).

C'est dans cet esprit, que les règles ci-après ont été déterminées.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche « industrie des cuirs et peaux » (IDCC n° 207) et sera proposé à l'extension.

2. Dispositifs d'accompagnement existants

Il est rappelé ici les dispositifs légaux existants.

2.1.1. Congé de soutien familial

Conformément aux dispositions des 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 2 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 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

2.1.2. Congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail, 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. Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, et 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 salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Depuis le 1^{er} janvier 2014, l'entreprise participe au financement des frais de santé et prévoyance des salariés concernés pendant ce congé dans les mêmes conditions que les actifs.

2.1.3. Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, 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.

2.2. Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1. Cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 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 20 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.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 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 au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

3.1.1. Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 3 jours par année civile et par salarié, sous la forme de journées ou de demi-journées.

3.1.2. Jours pouvant faire l'objet d'un don

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours d'ancienneté acquis et non consommés, pour les entreprises où il en existe ;
- des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les entreprises où il en existe.

Les repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

3.1.3. Périodicité et formalisation des dons

Des dons pourront être réalisés tout au long de l'année civile via un formulaire (modèle ci-joint à titre d'exemple) qui servira à alimenter une base de données ou tout autre système équivalent mis en place par l'entreprise.

Il est rappelé que ces dons sont sans contrepartie. Par ailleurs, la direction et/ou la DRH, s'engage à préserver l'anonymat des donneurs.

En outre, le salarié aura la possibilité de préciser s'il souhaite que ce don de jours de repos soit affecté à un salarié précis ou non et dans ce cas, il en indiquera le nom.

Le nom du salarié donateur ne sera pas communiqué au salarié bénéficiaire. Ces jours seront utilisés en priorité et, le cas échéant, complétés par des jours disponibles dans le fonds. Enfin, le don de ces jours de repos pourra éventuellement faire l'objet d'un abondement par l'entreprise.

3.1.4. Impact sur la durée annuelle du travail

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Les jours travaillés au titre des jours cédés donnent droit au même statut que les autres jours travaillés sur l'année.

3.2. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI, avec une ancienneté d'au moins 1 an, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

3.3. Salariés bénéficiaires

Peut bénéficier de dons de jours de repos tout salarié appartenant à la même entreprise que le donateur, sans condition d'ancienneté qui est confronté à l'une des situations suivantes :

- un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants. Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge ;

- un conjoint (lié maritalement ou par un Pacs) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants ;
- un parent (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un Pacs) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

Pour pouvoir prétendre à ce dispositif, le salarié devra avoir épuisé toutes les possibilités d'absence rémunérées y compris les jours de son épargne-temps, le cas échéant, et en faire la demande par écrit auprès de la direction/la DRH en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence. Il doit également fournir un certificat médical attestant de la gravité de la situation ainsi que du caractère indispensable de la présence et/ou des soins. Les demandes seront traitées dans l'ordre d'arrivée par la direction/la DRH.

Les modalités de la création du fonds de gestion ainsi que ses règles de fonctionnement sont laissées à l'initiative de l'entreprise et notamment la valorisation des jours de congés.

Un état des lieux de ce dispositif leur sera communiqué une fois par an.

4. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire et de représentants de la délégation patronale, en même nombre. Elle se réunit au minimum une fois par an.

La commission sera en particulier en charge :

- du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice ;
- de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés ;
- d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif, ou lors d'évolutions réglementaires.

5. Sensibiliser et communiquer sur les modalités de l'accord

La branche communiquera sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des adhérents. Il appartiendra aux entreprises de communiquer cet accord à l'ensemble du personnel par voie d'affichage et par tout moyen de communication habituel en vigueur au sein de chaque entreprise.

L'entreprise s'assurera également que les responsables hiérarchiques et/ou les équipes RH seront formés sur les dispositions du présent accord.

6. Durée et modalités de suivi de l'accord

a) Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1^{er} du mois qui suit son dépôt.

b) Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 19 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)