

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE DON DE JOURS POUR LES « AIDANTS »  
NOR : ASET1850064M  
IDCC : 292

Entre  
FP

D'une part, et  
FCE CFDT  
FÉDÉCHIMIE CGT-FO

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

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 (codifiée aux art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette pratique nouvelle est encore peu développée dans les entreprises françaises. En effet, le dispositif légal peut s'avérer insuffisant :

- d'une part, car il nécessite, dans la pratique, quasiment la conclusion d'un accord d'entreprise pour organiser et clarifier des points techniques ;
- d'autre part, il ne vise que les enfants de moins de 20 ans.

La branche de la plasturgie étant constituée de beaucoup de PME ; il est apparu utile de proposer aux entreprises de la branche un dispositif non obligatoire mais d'application directe évitant la rédaction d'un accord sans pour autant supprimer un dialogue interne pour mettre en place le régime le plus adapté à chaque entreprise.

Par cet accord original, les partenaires sociaux – conscients d'être précurseurs sur ce sujet – ont souhaité encourager, sans contraindre, le développement au sein des entreprises de la branche d'un mécanisme de don de jours permettant de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité. Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'engager dans cette démarche sans avoir l'ambition de régler la problématique de la dépendance qui relève plus d'un niveau étatique mais en apportant leur contribution, à leur niveau, sur ce sujet.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Cet accord vise à proposer aux entreprises de la plasturgie qui le souhaiteraient d'accéder à un dispositif général de don de jours qui permet notamment :

- de préciser les modalités d'application concrètes de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 en offrant un cadre clair et complet ;
- d'élargir le périmètre des personnes proches du salarié pouvant ouvrir droit à l'octroi de don de jours pour le salarié aidant (c'est-à-dire la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne de son entourage).

L'objet du présent accord est – également – de proposer à ces entreprises d'élargir ce dispositif par la levée de différentes options facultatives.

Le présent accord est d'application facultative, ne remet pas en cause les accords d'entreprise traitant de ce sujet et ne fait pas obstacle aux dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

## **Article 3**

### *Application du présent accord*

Les entreprises qui souhaiteraient appliquer le présent accord pourront le faire par l'une des modalités suivantes :

- accord d'entreprise ou de groupe ;
- ou à défaut par référendum ;
- ou défaut par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Elles pourront de la même manière élargir le périmètre du dispositif de don en levant des options proposées dans le présent accord.

L'annexe I résume les différentes options complémentaires que l'entreprise peut prendre en interne dans le cadre du présent accord.

Dans le cas où une DUE serait faite pour appliquer le présent accord ou pour lever certaines options proposées, une information en sera faite aux salariés.

## **Article 4**

### *Conditions au don de jours*

### **Article 4.1**

#### *Caractéristique du don de jour*

Le don est strictement :

- anonyme ;
- sans contrepartie ;
- volontaire ;
- définitif et irrévocable.

## **Article 4.2**

### *Catégories et nombre de jours cessibles*

Les jours de repos non pris pourront faire l'objet d'un don dans la limite de 5 jours par an et par salarié donateur.

Néanmoins, chaque entreprise appliquant le présent accord pourra définir un autre plafond dans le cadre de l'article 3 du présent accord en veillant à la santé/sécurité des salariés et au respect de la prise de congés obligatoires.

## **Article 5**

### *Conditions relatives au proche aidé*

### **Article 5.1**

#### *Situation du proche aidé*

Le proche doit être 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.

### **Article 5.2**

#### *Lien du proche aidé avec le salarié bénéficiaire du don*

Les proches du salarié couverts par le présent accord sont :

- son conjoint ou son partenaire de Pacs ;
- son enfant ;
- ses ascendants au 1<sup>er</sup> degré.

Néanmoins dans les conditions définies à l'article 3, les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des proches aidés du salarié à tout ou partie des tiers figurant dans la liste ci-dessous (sans que cette liste ne soit limitative) :

- son concubin ;
- un des enfants de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin vivant dans son foyer et à la charge de celui-ci ;
- un ascendant au 1<sup>er</sup> degré de son conjoint ou partenaire de Pacs ;
- personne sous tutelle et ayant un lien de parenté au 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> degré ;
- ...

## **Article 6**

### *Conditions relatives au bénéficiaire*

Tout salarié de l'entreprise peut demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don pour aider un proche.

Le salarié doit être présent à l'effectif lors de sa demande.

Avant de pouvoir bénéficier des jours de dons, le salarié devra avoir épuisé l'ensemble des possibilités d'absence rémunérée qui lui sont ouvertes et notamment :

- les jours de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi ;
- les éventuels jours de repos prévu au sein de l'entreprise (ex jours de RTT) ;
- les jours de congés supplémentaires issus de la convention collective (exemple jour d'ancienneté) et de l'ensemble des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise ;
- les jours placés en CET.

## **Article 7**

### *Conditions relatives au donateur*

Tous les salariés en CDI ou en CDD peuvent être donateurs sous réserve d'avoir acquis des jours entiers encore disponibles et pouvant faire l'objet d'un don.

## **Article 8**

### *Procédure de don de jours*

### **Article 8.1**

#### *Règles générales*

Les dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois sous réserve de respecter le plafond individuel de don annuel applicable dans l'entreprise (cf. art. 4.2. du présent accord).

Les dons devront se faire avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Le don se fait impérativement par l'intermédiaire d'un formulaire de don. Un modèle de formulaire est annexé au présent accord. Néanmoins, les entreprises appliquant le présent accord pourront mettre en place leur propre mécanisme de don (y compris sous forme numérique) pour procéder à des dons.

Le salarié devra notamment préciser sur le formulaire de don jours, la catégorie de ces jours ainsi que le nombre de jours pour chaque catégorie.

### **Article 8.2**

#### *Création d'un fonds de solidarité*

Dans chaque entreprise souhaitant appliquer le présent accord, un fonds de solidarité sera créé afin de recueillir les dons.

La valorisation des jours dans le fonds se fait en temps et l'unité de gestion du fonds de solidarité est le jour. Ainsi, un jour donné par un salarié donne droit à une journée d'absence pour le salarié bénéficiaire, quel que soit le salaire respectif du donateur et du bénéficiaire.

L'entreprise pourra définir – selon les modalités de l'article 3 du présent accord – une organisation différente ; par exemple :

- sans la constitution préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup) ;
- ou en retenant une valorisation financière de jours (et non pas « un jour donné = un jour pris »).

Dans le cas où l'entreprise mettra en place un fonds de solidarité dans le cadre du présent accord, elle pourra définir – selon les modalités de l'article 3 du présent accord – un plafond de jours pouvant être comptabilisés sur le fonds.

Le solde de jours constaté en fin d'année est systématiquement reporté sur l'année suivante.

### **Article 8.3**

#### *Attribution des jours sur le fonds de solidarité entre les demandeurs*

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elle sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de demande.

#### **Article 8.4**

##### *Possibilité d'instituer – en plus du fonds de solidarité – la faculté de faire des dons anonymes au profit d'une personne désignée*

Les entreprises appliquant le présent accord pourront, dans le cadre de l'article 3 des présentes, prévoir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de faire des dons :

- soit sur le fonds de solidarité ;
- soit au profit d'une personne désignée.

Dans ce dernier cas, les dons se feront selon les modalités suivantes : tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé sans que celui-ci puisse être informé de quelque manière que ce soit de l'identité du donateur.

Le salarié bénéficiaire (celui qui est désigné dans le don) pourra bénéficier en premier lieu des jours objet de dons versés nominativement à son profit puis ensuite des jours objets de dons versés anonymement, si nécessaire. Dans le cas où le(s) don(s) serait(en)t supérieur(s) au besoin du salarié, le solde sera reversé sur le fonds de solidarité.

#### **Article 8.5**

##### *Suivi fonds de solidarité*

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, les entreprises (appliquant le présent accord) établiront un bilan annuel qui sera communiqué à l'instance représentative du personnel. Pour les structures n'ayant pas d'instance représentative du personnel, ce bilan fera l'objet d'une communication (selon le support habituel au sein de l'entreprise : affiche, courriel...).

Ce bilan sera l'occasion de donner les informations suivantes :

- solde du fonds de solidarité au 31 décembre ;
- nombre d'actes de don ;
- nombre et nature des jours donnés sur l'année civile ;
- nombre de demandes et de jours utilisés sur l'année civile.

#### **Article 9**

##### *Abondement de l'employeur*

L'employeur qui appliquera le présent accord pourra décider de mettre en place un abondement employeur.

Les parties signataires du présent accord proposent à ce titre plusieurs modalités d'abondement en annexe I.

#### **Article 10**

##### *Procédure de demande de jours donnés*

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de don de jours doit en faire la requête écrite en utilisant le formulaire de demande annexé au présent accord (annexe II).

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit le proche aidé justifiant (dans le respect du secret médical) 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 d'absence sera également indiquée.

Le salarié fournit également, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté avec le proche aidé.

Le salarié s'engage à informer son employeur en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants ; les jours de dons qui ne seraient finalement pas pris seront réintégrés dans le fonds de solidarité.

## **Article 11**

### *Utilisation des jours*

Le salarié bénéficiaire pourra solliciter le dispositif de don de jours dans la limite du nombre de jours disponibles dans le fonds de solidarité instauré au sein de l'entreprise. En outre, chaque entreprise pourra définir – selon les modalités fixées à l'article 3 – un plafond annuel par salarié bénéficiaire.

Les jours cédés pourront être utilisés (dans la double limitation prévue ci-dessous) :

- soit en continu ;
- soit de manière fractionnée.

## **Article 12**

### *Conséquences du don*

#### **Article 12.1**

##### *Pour le donateur*

Chaque don correspond nécessairement à du temps de travail supplémentaire pour le salarié donateur sans pouvoir donner lieu à une contrepartie. Pour tenir compte de cela, il convient vis-à-vis du donateur :

- d'augmenter, corrélativement à son don, son plafond annuel en :
  - jours de travail (s'il est en forfait annuel en jours) ;
  - heures (s'il est en forfait annuel en heures) ;
- de ne pas comptabiliser des heures supplémentaires générées par la(es) journée(s) travaillée(s) supplémentaire(s) liée(s) au don.

Les jours ou heures donnés sont considérés comme consommés à la date du don mais pourront (suivant la date du don) être décomptés administrativement le mois suivant.

#### **Article 12.2**

##### *Pour le bénéficiaire*

La période d'absence au titre du don de jours est traitée de la même manière qu'une prise de congés payés avec l'application de la règle du maintien de salaire du salarié bénéficiaire du don, les droits du salarié bénéficiaire du don (ancienneté...) et le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Pendant ces absences, le salarié ne peut prétendre aux remboursements de frais ou à toutes primes et avantages compensant des sujétions particulières (prime de panier ou indemnité de repas, prime de salissure, indemnité de déplacement...) liées à l'exécution du travail.

Il ne pourra pas voir sa rémunération habituelle majorée du fait de ces dons.

## **Article 13**

### *Communication au sein de l'entreprise*

À la suite de la décision d'application du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place du nouveau dispositif selon les outils habituels ou pertinents de communication interne (intranet, affichage...).

Des campagnes de communication pourront également être organisées périodiquement afin de continuer à sensibiliser les salariés au don de jours de repos.

## **Article 14**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord sur le don de jour et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les organisations représentatives dans la branche conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause lors de son extension ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rappel des différentes options proposées pour compléter le régime général

	RÉGIME DE BASE PROPOSÉ par le présent accord	OPTIONS COMPLÉMENTAIRES au régime de base proposées par le présent accord pouvant être retenues par l'entreprise conformément à l'article 3
Jours pouvant être cédés	Les jours de repos non pris (cf. 4.2)	
Plafond de jours pouvant être cédés	5 jours par an et par salarié donateur.	chaque entreprise appliquant le présent accord pourra définir un autre plafond
Lien de parenté entre le proche aidé et le salarié bénéficiaire du don	Les proches du salarié couverts par le présent accord sont : – le conjoint ou partenaire de Pacs de celui-ci ; – ou son enfant – son ascendant au 1er degré du salarié.	les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des proches aidés du salarié à tout ou partie des tiers figurant dans cette liste (sans que cette liste ne soit limitative) : – son concubin ; – un des enfants de son conjoint, ou partenaire de Pacs vivant dans son foyer et à la charge de celui-ci ; – un ascendant au 1er degré de son conjoint ou partenaire de Pacs ; – une personne sous tutelle ayant un lien de parenté au premier ou second degré
Formulaire de don	Modèle proposé	Les entreprises pourront mettre en place leur propre mécanisme de don (y compris sous forme numérique) pour procéder à des dons.
Création d'un fonds	Un fonds de solidarité sera créé	L'entreprise pourra définir (...) une organisation différente ; par exemple :
Valorisation des jours	Un jour donné par un salarié donne droit à une journée d'absence (...) quel que soit le salaire respectif du donateur et du bénéficiaire.	– sans la constitution préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup) – ou en retenant une valorisation financière de jours (et non pas « un jour donné = un jour pris »)
Plafond de jours comptabilisés sur le fonds	Pas de plafond défini	L'entreprise définira éventuellement un plafond de jours pouvant être comptabilisés sur le fonds.
Destination possible des dons (étant entendu que le donateur reste anonyme)	Fonds de solidarité ou don anonyme au profit d'une personne désignée	
Plafond annuel du nombre de jours donnés qu'un salarié peut utiliser	Pas de plafond défini	En outre, chaque entreprise pourra définir un plafond annuel par salarié bénéficiaire.

Exemples d'abondement pouvant être mise en place :

- soit un don initial de X jours à la création du fonds ;
- soit en complétant les dons des salariés (exemple : pour X jours donnés un abondement de Y est réalisé) ;
- soit un don exceptionnel dès lors que le fonds ne permet pas de faire face au(x) demande(s).



## ANNEXE II

### MODÈLE INDICATIF DE FORMULAIRES DE DON ET DE DEMANDE DE JOURS

#### Modèle de formulaire de don de jours

Je soussigné(e) :

Nom	
Prénom	
Service	

Souhaite céder :

TYPE DE JOUR POUVANT ÊTRE CÉDÉ dans l'entreprise (*)	NOMBRE DE JOURS CÉDÉS

(\*) Pour mémoire, dans... (mettre le nom de l'entreprise), il est possible de céder le type de jour suivant : à compléter avec liste.  
+ si l'entreprise a choisi de plafonner les dons, il convient de rappeler ces règles.

Option 1 : l'entreprise n'a retenu que la possibilité de céder au fonds de solidarité.

Ce don est fait au profit du fonds de solidarité

ou

Option 2 : l'entreprise a également retenu la possibilité de céder des jours à un bénéficiaire identifié

Ce don est fait :

Au profit du fonds de solidarité

Au profit du salarié désigné suivant....

Il est entendu que si le bénéficiaire désigné n'utilise pas tout ou partie des jours donnés que le solde sera reversé dans le fonds de solidarité (et ne seront pas restitués au donateur).

J'ai conscience que :

- le don de jour est anonyme, sans contrepartie, volontaire, définitif et irrévocable
- ce(s) jour(s) sera (seront) déduit(s) immédiatement de mon solde de jour correspondant

DATE	
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »	

## Modèle de formulaire de demande de jours

Je soussigné(e) :

NOM	
Prénom	
Service	

Souhaite bénéficier d'une absence au titre du don de jour mise en place dans l'entreprise.

NOMBRE DE JOURS PRÉVISIONNELS demandés (*)	
Période(s) prévisionnelle(s) d'utilisation des dons	Du... au...
	Du... au...
	Du... au...
	Du... au...
(*) pour mémoire, les limites d'utilisation des dons sont les suivantes... (à compléter en fonction des choix faits dans l'entreprise)	

Rappel des règles relatives au bénéficiaire de don de jours :

- le salarié devra, au préalable, avoir épuisé tous ses jours de repos notamment les suivants : les jours de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi, les éventuels jours de repos prévu au sein de l'entreprise (ex. jours de RTT), les jours de congés supplémentaires issus de la convention collective (exemple jour d'ancienneté) et de l'ensemble des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise, les jours placés en CET ;
- le salarié s'engage à informer son employeur en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants ;
- la demande doit être accompagnée :
  - d'un certificat du médecin qui suit le proche aidé justifiant (dans le respect du secret médical) 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,
  - et de tout document attestant du lien de parenté avec le proche aidé.

DATE	
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »	