

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord du 28 mars 2022

relatif au don de jour de repos

NOR : ASET2250694M

IDCC : 43

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FICIME ;

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant malade, en situation de handicap ou victime d'un accident et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail) et des collaborateurs proches aidants accompagnant une personne en perte d'autonomie, présentant un handicap, victime d'un accident ou souffrant d'une maladie grave (L. 3142-25-1 du code du travail).

Les partenaires sociaux ont également souhaité que les entreprises de la branche s'inscrivent dans une dynamique de valorisation de la solidarité entre les salariés de ces entreprises. Le présent accord pédagogique matérialise cette volonté en permettant la mise en œuvre des dispositions relatives au don de jours de repos.

Article 1^{er} | Objet et effet de l'accord

Les entreprises de la branche pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent accord sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous.

Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 2 | Conditions d'ouverture

Le don de jours de repos est prévu par plusieurs articles du code du travail visant différentes situations. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre à tout salarié remplissant les conditions suivantes de pouvoir en bénéficier :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans et l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- le salarié vient de perdre un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (art. L. 1225-65.1 du code du travail) ;
- le salarié est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, telle que visée par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 3 | Jours de repos cessibles

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- et tout autre jour de récupération non pris (ancienneté...).

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation s'ils ne sont pas encore acquis. Les temps de repos stockés sur un compte épargne-temps peuvent être également cédés.

Article 4 | Démarches

Salariés souhaitant faire un don

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.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don en fonction de sa situation adresse à l'employeur :

- soit un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables ;
- soit pour le salarié proche aidant, des justificatifs prévus en application de l'article D. 3142-8 du code du travail ;
- soit un certificat de décès.

Article 5 | Formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur.

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.

Article 6 | Situation du salarié

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

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

Article 7 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 10 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 11 | Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2022.

(Suivent les signatures.)