



Accord sur le don de Congés – Société CSF

AB u
MC
M 2e3

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Christophe VANDENHAUTE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci, 93508 PANTIN Cedex, représentée par Monsieur Michel COUPEY, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 34 Quai de Loire, 75019 PARIS, représentée par Monsieur Jean-Christophe BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425, 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Monsieur Laurent LAMAURY, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 15 avenue Victor Hugo 92170 VANVES, représentée par Monsieur Jean-Marc ROBIN, en sa qualité de délégué syndical central,

Le Syndicat SNEC CFE-CGC, situé 8 allée des Bergeronnettes, 13013 MARSEILLE, représenté par Monsieur Benoît BERIA, en sa qualité de délégué syndical central.

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIVIT :

mc h

m BB JCB

PREAMBULE

Le premier accord sur le Don de congés a été conclu le 27 mai 2015 entre la Direction de la société CSF et les Organisations syndicales CFDT, CFTC, FGTA-FO et SNEC CFE-CGC pour une durée déterminée de 3 ans, ayant pris effet à partir du 1^{er} septembre 2015 jusqu'au 31 août 2018. Un nouvel accord a été signé entre la Direction de la société CSF et les mêmes organisations syndicales représentatives pour une durée déterminée, soit du 1^{er} octobre au 31 décembre 2018.

Enfin, un accord a été signé entre la Direction de la société CSF et les mêmes organisations syndicales représentatives pour une durée déterminée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Au regard de l'importance du dispositif de don de congés permettant la prise en compte des difficultés personnelles du salarié au travail, la Direction de la société CSF et les Organisations syndicales signataires du présent accord ont souhaité signer un nouvel accord don de congés à durée déterminée portant sur ce thème afin que les salariés puissent continuer à bénéficier de ce dispositif en cas de besoin.

Le dispositif du don de congés ayant par ailleurs été étendu aux proches aidants dans le cadre de la loi du 13 février 2018 ainsi qu'à un parent d'enfant décédé dans le cadre de la loi du 08 juin 2020, le présent accord tient compte de ces nouvelles évolutions législatives.

En effet, depuis plusieurs années, la Direction et les partenaires sociaux recherchent, par le biais de la négociation collective, une meilleure qualité de vie au travail des salariés de la société CSF.

La Direction et les partenaires sociaux œuvrent ensemble pour trouver le juste équilibre afin de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, plus particulièrement encore, lorsqu'un salarié rencontre des difficultés personnelles liées à la maladie grave d'un proche.

La négociation de cet accord s'inscrit pleinement dans la continuité de cet objectif et de la politique sociale de la société CSF.

Le don de congés est un dispositif de cohésion sociale, basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide, offrant la possibilité aux salariés de venir en aide à un collègue dans le besoin. Ce

B u

me

JCZ

me

dispositif permet en effet à un salarié de faire un don de jours de congés au profit d'un autre salarié ayant un membre de sa famille ou un proche gravement malade, handicapé ou en perte d'autonomie.

La Direction et les partenaires sociaux se sont ainsi rencontrés lors de deux réunions de négociation les 15 novembre 2021 et 17 décembre 2021, afin de négocier un accord sur le don de congés simple, lisible et efficace visant à répondre au mieux aux besoins des salariés.

Ce dispositif vient s'ajouter aux dispositifs existants chez CSF en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée à savoir :

- les absences autorisées pour enfant malade (une journée d'absence rémunérée par année civile) ou hospitalisé (8 jours d'absence rémunérés pour un enfant de moins de 16 ans et un jour d'absence payé par année civile pour un enfant de plus de 16 ans),
- les aménagements d'horaires du salarié ayant à charge fiscalement un descendant, un ascendant, ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins, prévu dans l'accord handicap.

Pour rappel, des dispositifs légaux autorisent également des absences pour soutenir un proche en convalescence :

- le congé pour enfant malade (article L1225-61 du Code du travail),
- le congé de présence parentale (article L1225-62 du Code du travail),
- le congé de solidarité familiale (article L3142-6 du Code du travail),
- le congé de proche aidant (article L3142-16 du Code du travail).

B
mc u
JC3 m

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CSF, sans condition d'ancienneté et quel que soit leur statut.

Ce dispositif s'organise par région, c'est-à-dire que seuls les salariés appartenant à une même région ou au Siège National pourront faire un don pour un salarié de la même région. Un appel au don sera organisé au niveau national, lorsque le recueil de dons obtenus à l'issue de la campagne opérée au niveau de la région ne permet pas de couvrir le besoin de jours déterminé par le médecin dans le certificat médical (enfant gravement malade) ou la durée fixée par le salarié dans la limite légale (proche aidant et enfant décédé) et lorsque le compteur collectif national spécifique n'a pas permis de compléter le besoin de jours déterminé par le médecin dans le certificat médical (enfant gravement malade) ou la durée fixée par le salarié dans la limite légale (proche aidant et enfant décédé).

II. Dons de congés : les acteurs

1. Bénéficiaire du don

1.1. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants gravement malades

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les parents d'enfants gravement malades, à condition de remplir cumulativement, les conditions ci-dessous.

- Le salarié qui désire bénéficier de ce dispositif doit assumer la charge d'un enfant de moins de 25 ans 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.
- Un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ou du handicap ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins contraignants

BB u
MC
Jc1 m

1.2. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants décédés

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les parents d'un enfant décédé, à condition de remplir cumulativement, les conditions ci-dessous.

- Ce dispositif est ouvert au bénéfice du salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
- Le certificat de décès de l'enfant ou de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

1.3. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des proches aidants

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les proches aidants, à condition de remplir cumulativement les conditions ci-dessous.

- Le proche aidé doit être soit :
 - le conjoint ou le partenaire de PACS ou le concubin du salarié bénéficiaire ;
 - le descendant du salarié bénéficiaire ou le descendant du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire ;
 - l'ascendant du salarié bénéficiaire ou l'ascendant du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire ;
 - le collatéral jusqu'au 4^e degré du salarié bénéficiaire ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire (frères ou sœurs, neveux, nièces, oncles, tantes, cousins germains, grand-oncles ou grandes tantes, petits neveux ou nièces) ;
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié bénéficiaire réside ou 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.

ME BB L
JCZ JM

- Pour bénéficier du don, le salarié bénéficiaire doit venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.
- La demande de don de congés au bénéfice du proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :
 - 1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
 - 2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
 - 3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
 - 4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

1.4. Consommation par le salarié bénéficiaire de toutes les possibilités d'absences

Au préalable de la prise de congés offerts par les collègues, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire :

- les congés payés,
- les JRTT ou les JRS,
- les congés d'ancienneté,
- les congés de fractionnement,
- les jours épargnés sur le CET,
- les absences autorisées pour enfant malade (*une journée d'absence rémunérée par année civile ou hospitalisé (8 jours d'absence rémunérés pour un enfant de moins de 16 ans et un jour d'absence payé par année civile pour un enfant de plus de 16 ans),.*

BB
MC
JC

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), le bénéfice de ce dispositif ne pourra en aucun cas prolonger le terme du contrat de travail, ni générer le paiement des jours offerts sur le solde de tout compte.

2. Donateur et congés cessibles

Tout salarié CSF, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de congés à un collègue appartenant à une même région, ou au Siège National, voire à tout salarié CSF, quelque soit sa région d'appartenance, en cas d'appel au don au niveau national mis en place dans les conditions prévues à l'article I du présent accord. Chaque don se fait sur la base du volontariat, sans contrepartie et de façon anonyme. Il revêt un caractère définitif, sans possibilité pour le donateur de revenir sur son don.

Les jours de congés pouvant être cédés doivent être des jours de congés ou de repos acquis et non en cours d'acquisition. Il peut s'agir des jours suivants :

- congés au titre de la cinquième semaine de congés payés,
- JRTT ou JRS,
- congés d'ancienneté,
- congés de fractionnement,
- jours épargnés sur le CET.

Le don de congés sera exprimé sous la forme d'un jour entier de congé. Il n'est pas possible de faire un don d'une demi-journée de congé.

Afin de préserver le repos des salariés donateurs et de garantir leur santé et leur sécurité, il convient de limiter le nombre de jours pouvant être cédés à six jours ouvrables par année civile.

III. Modalités du don

1. Recueil des dons

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra adresser sa demande accompagnée des justificatifs correspondant à sa situation et évoqués aux articles II 1.1 ou II.1.2 ou II.1.3 du présent accord auprès du service de la DRH de la région ou du Siège National dont il

me BB
JC3 M W

relève. Une copie de ces éléments devra être adressée pour information au Directeur de l'établissement dont il relève ou à son Responsable de service.

La DRH organisera une campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines par le biais d'un affichage ou de tout autre moyen de communication. Cette campagne sera relayée sur le Portail Market et par les Directeurs d'établissement ou Responsables de service lors des briefs ou des réunions de service.

Dans la mesure du possible, le certificat médical adressé à la DRH devra indiquer la durée d'absence nécessaire pour accompagner la personne malade ou handicapée ou en perte d'autonomie ou victime d'un accident. L'appel au don sera fait en précisant ainsi le nombre de jours nécessaires. Les souhaits de dons excédant la période d'absence demandée seront refusés.

En tout état de cause, le don est limité pour une seule et même campagne, à 60 jours ouvrés.

Par ailleurs, à défaut de précision du nombre de jours nécessaires sur le certificat médical, l'appel au don pourra permettre de collecter au maximum 60 jours ouvrés.

Si les dons récoltés au sein de la région ou du Siège National, à l'issue de la campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines ne couvrent pas la durée d'absence indiquée sur le certificat médical et si le compteur collectif national spécifique ne permet pas non plus de compléter la durée d'absence requise, la campagne d'appel au don sera ouverte au niveau national.

Il pourra être organisé par salarié et pour un même événement jusqu'à trois campagnes d'appel au don, sur présentation de justificatifs évoqués aux articles II.1.1 et II.1.2. et II.1.3.

La DRH et les Directeurs d'établissement ou Responsable de service s'engagent à ne pas communiquer sur les identités du donateur ou du bénéficiaire du don afin de garantir l'anonymat et le respect de la vie privée. Seule l'identité du bénéficiaire du don pourra être communiquée par la DRH et les Directeurs d'établissement ou Responsables de service à la demande du bénéficiaire notamment pour favoriser l'appel au don.

BB
ME
JC3
MK

Le recueil des dons se fera via un formulaire disponible auprès du Directeur de l'établissement ou Responsable de service ou sur le Portail Market. Le Directeur de l'établissement ou Responsable de service devra transmettre les formulaires reçus à la DRH de la région concernée ou du Siège National qui comptabilisera les dons.

2. Abondement des jours par la société CSF

Dans un esprit de solidarité et d'entraide, la société CSF, à l'issue de la première campagne d'appel au don de congés, fera don d'un abondement en jours représentant 15% des jours de congés donnés au salarié bénéficiaire au niveau de la région ou du-Siège National et le cas échéant au niveau national), arrondi au nombre entier le plus proche. En tout état de cause, la société CSF fera don d'un abondement de trois jours minimum.

Ces jours d'abondement ne sont pas comptabilisés dans le plafond de 60 jours ouvrés précité.

Il est précisé que les jours affectés au compteur collectif national spécifique « don de congés » et reversés au salarié bénéficiaire dans les conditions de l'article IV du présent accord ne feront pas l'objet d'un abondement par la société CSF.

De même, la Société CSF ne procédera à un abondement de jours qu'à l'issue de la première campagne d'appel au don de congés, organisée pour un même salarié et pour un même évènement. Aucun abondement ne sera donc effectué par la Société à l'issue des éventuelles deuxième et troisième campagnes d'appel au don, organisées pour un même salarié et pour un même évènement.

3. Utilisation des dons par le bénéficiaire

Le bénéficiaire du don ne pourra utiliser les jours de congés offerts qu'après avoir utilisé toutes les possibilités d'absences évoquées à l'article II.1.4 du présent accord.

Les dons de congés donneront lieu à des jours ouvrés d'absence à prendre par le bénéficiaire.

Les dons pourront être pris de la façon suivante :

- immédiatement après l'appel au don et sans fractionnement. Il n'est alors pas nécessaire de respecter un délai de prévenance ;

me BB
JC3 m u

- ultérieurement avec fractionnement (ou sans fractionnement). Le bénéficiaire devra alors définir un calendrier prévisionnel de la prise de ces congés. Un délai de prévenance de 2 semaines devra alors être respecté avant la prise du 1^{er} congé.

Le salarié ayant souhaité un fractionnement de son congé pourra à tout moment demander à basculer sur un congé continu.

La prise des jours d'absence devra se faire par journée entière.

Un jour donné par un salarié, quelque soit son salaire, correspond à un jour d'absence ouvert pour le salarié bénéficiaire, quelque soit son salaire. Ainsi, durant la prise de jours offerts, le bénéficiaire se verra maintenir sa rémunération durant son absence.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les jours donnés doivent obligatoirement être pris dans le cadre prévu par le présent accord. Ils ne peuvent notamment pas alimenter le compte épargne temps.

Si les jours de don de congés n'ont pas tous été utilisés par le salarié bénéficiaire, ces derniers seront affectés dans un compteur collectif national spécifique « don de congés » prévu à l'article IV du présent accord.

Dans le cas où le salarié bénéficiaire viendrait à quitter la Société avant d'avoir utilisé l'ensemble des jours donnés, ces jours ne pourront lui être payés dans le cadre du solde de tout compte. Ils seront dès lors reversés au sein du compteur collectif national spécifique « don de congés ».

IV. Compteur collectif national spécifique « don de congés »

Il est créé au sein de la Société CSF, un compteur collectif spécifique « don de congés » au niveau national, au sein duquel sont affectés les jours de don de congés qui ont été donnés dans le cadre de précédentes campagnes de dons, et qui n'ont pas été utilisés par le salarié bénéficiaire dans les conditions précisées à l'article III.3.

Ce compteur collectif national spécifique « don de congés » aura vocation à répondre à une situation dans laquelle une campagne au niveau de la Région n'aurait pas permis de couvrir l'intégralité des besoins en jours de congés d'un salarié bénéficiaire.

Ce compteur collectif national spécifique « don de congés » sera tenu et suivi par la DRH nationale.

Les jours de congés issus du compteur collectif national spécifique « don de congés » qui sont attribués à un salarié dans les conditions susvisées, sont comptabilisés dans le plafond de 60 jours ouvrés précité. Ils ne peuvent donc avoir pour effet de porter le nombre total de jours reçus par un même salarié et pour un même événement à plus de 60 jours ouvrés.

V. Information et suivi du don de congés

Les salariés seront informés de la signature de ce nouvel accord par le biais d'un affichage.

Les parties conviennent également qu'un bilan annuel sera présenté au Comité Social Economique Central et en CSE d'établissement.

Le premier bilan de l'accord sera présenté à ces instances représentatives du personnel au plus tard le 31/12/2022.

Ce bilan présentera :

- Le nombre de demandes de don de congés ;
- Le nombre de jours cédés ;
- Le nombre de salariés ayant effectué un don ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié de tels dons ;
- Le nombre de jours de congés donnés affectés au compteur collectif national spécifique « don de congés », le nombre de jours issus du compteur collectif national donnés aux salariés bénéficiaires suite à une campagne régionale et le solde de ce compteur.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires du présent accord de la région concernée et du siège national pourront si besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se réunir par tout moyen (réunion physique ou conférence téléphonique), ou

BB
u
MC
m
JCZ

échanger par messagerie électronique lors de la campagne d'appel au don ou de la prise des congés donnés.

Le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord sera par ailleurs informé par la DRH de la région concernée ou du Siège National du lancement d'une campagne d'appel aux dons, réalisée dans le cadre du présent accord.

VI. Dispositions Finales

1. Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2022 et ce jusqu'au 31 décembre 2024, sous réserve de sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économique d'Etablissement CSF.

Le présent accord prendra automatiquement fin à son terme, sans possibilité de renouvellement par tacite reconduction.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord constitue un tout indivisible.

2. Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, l'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

BB
MC L
M
JC3

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, la Direction réunira dans les meilleurs délais les partenaires sociaux afin d'étudier l'impact de ces changements sur les dispositions du présent accord et, le cas échéant, prévoir son adaptation.

3. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

4. Publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative de la société CSF ou au délégué syndical central.

Le présent accord sera déposé par la société CSF sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market ou tout autre dispositif équivalent.

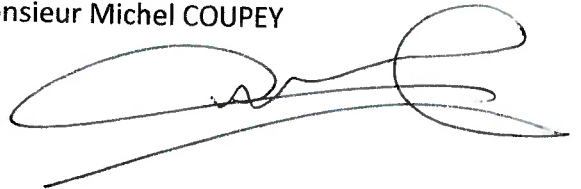
BB
MC
JCZ M

Fait à Massy, le 10/01/2022

Pour la société CSF
Monsieur Christophe VANDENHAUTE



Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Monsieur Michel COUPEY

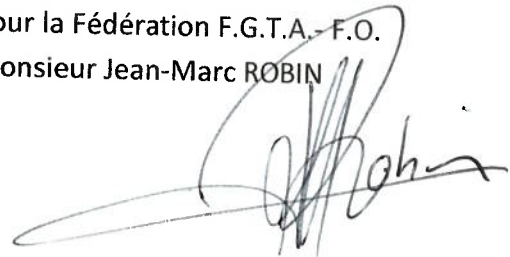


Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération C.G.T.
Monsieur Laurent LAMAURY

Pour la Fédération F.G.T.A. - F.O.
Monsieur Jean-Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC C.F.E - C.G.C.
Monsieur Benoît BERIA

