

FRANS BONHOMME

AVENANT N°3 A L'ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

ENTRE :

La société FRANS BONHOMME, société par actions simplifiée sise à Joué-lès-Tours (37302), ZI n° 1 - 3 rue Denis Papin, représentée par, Directrice des Ressources Humaines France,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- C.F.D.T.
- C.F.E. - C.G.C.
- C.F.T.C.
- C.G.T.

D'AUTRE PART,

La société FRANS BONHOMME et les organisations syndicales représentatives signataires étant collectivement dénommées « les Parties ».

Préambule

Dans le cadre de la négociation relative à l'Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail qui a débuté le 11 avril et s'est achevée le 13 juin 2024, il a été constaté à nouveau que peu de demandes étaient effectuées afin de pouvoir bénéficier de jours de repos issus du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité a été mis en place dans le cadre de l'accord du 3 octobre 2017 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, en application de la loi N° 2014-459 du 9 mai 2014 dite « Loi Mathys ».

Son avenant n° 1 du 2 août 2019 a étendu ce dispositif aux salariés éligibles à un congé de proche aidant ou à un congé de solidarité familiale.

Son avenant n°2 du 21 juin 2023 a étendu ce dispositif aux salariés en situation de handicap et aux salariés parents d'un enfant en situation de handicap pour qu'ils puissent bénéficier de journées d'absence pour rendez-vous médical.

Par décision du CSE en date du 27 février 2024, il a été décidé d'octroyer aux salariés dont le handicap de leur enfant nécessite plusieurs, voire de nombreux RDV de suivi, plus de journées d'absence pour se rendre à des RDV médicaux (pour les enfants de moins de 16 ans).

Il a également été constaté que certains salariés ayant fait valoir une demande d'attribution de jours de congés acquis pendant une /des période(s) d'arrêt maladie, en application de l'article 37 de la loi 2024-364 du 22 avril 2024, souhaitaient en affecter tout ou partie au fonds de solidarité.

Afin d'accompagner plus spécifiquement les salariés aidants familiaux dont la situation familiale nécessite soit un accompagnement urgent, soit une présence ponctuelle auprès de leur proche, soit un temps de répit ponctuel, une Cellule de soutien aux aidants a été mise en place dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle et Qualité de Vie et des Conditions de travail.

Cette Cellule est chargée d'étudier la situation des salariés qui la sauront, puis si besoin, de proposer à la Direction des Ressources Humaines un accompagnement ou la possibilité de leur affecter des jours de repos issus du fonds de solidarité.

C'est dans ce contexte et avec cet objectif que les Parties ont négocié le présent avenant n° 3 à l'accord du 3 octobre 2017, applicable aux salariés de la Société.

Les Parties ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société FRANS BONHOMME titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 2 - OBJET

Conformément à la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite Loi Mathys, le présent accord donne la possibilité à un salarié de renoncer, à sa demande, anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt 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.
- qui est éligible à :
 - un congé de proche aidant (conformément à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
 - un congé de solidarité familiale (conformément à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale).
- qui est en situation de handicap pour qu'il puisse bénéficier de journées d'absence pour rendez-vous médical.
- qui est parent d'un enfant en situation de handicap pour qu'il puisse bénéficier de journées d'absence pour rendez-vous médical.
- qui est aidant familial et qui a saisi la Cellule de soutien aux aidants mise en place à compter du 1^{er} juillet 2024

Le salarié qui renonce à des jours de repos non pris est dénommé ci-après « Donateur ».

Le salarié qui bénéficie de jours de repos ayant fait l'objet d'un don est dénommé ci-après « Bénéficiaire ».

ARTICLE 3 – MODALITES DU DON DE JOURS

3.1. Conditions relatives au Donateur

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée et ayant plus d'un an d'ancienneté a la possibilité de faire un don de jours de repos qu'il a acquis.

Conformément à la loi, ce don de jours est volontaire, anonyme et réalisé sans contrepartie.

Il ne vaut pas renonciation à des jours de repos tel que prévu à l'article 5.2 de l'Accord Forfait annuel en jours du 25 avril 2017.

Afin de préserver le repos des salariés, les Parties conviennent qu'au cours d'une année d'acquisition, les jours de repos susceptibles de faire l'objet d'un don, à l'exclusion de tout autre, sont les suivants :

- 2 jours de congés payés maximum,
- Les jours de RTT laissés à la disposition des salariés (la moitié des jours de RTT au nombre entier inférieur).

Les jours de repos cédés, qui doivent obligatoirement être acquis et disponibles, seront déduits du solde de jours de repos du salarié à l'origine du don.

A compter du 1^{er} juillet 2024, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée et ayant plus d'un an d'ancienneté a également la possibilité de faire un don de tout ou partie des jours de congés payés qui lui auraient été attribués en application de l'article 37 de la loi 2024-364 du 22 avril 2024.

3.2. Procédure à suivre afin de réaliser un don

Le salarié qui souhaite faire un don de jours de repos doit remplir le formulaire de don et l'envoyer au Service du personnel de la Société.

Le formulaire de don est accessible sur l'Intranet de la Société.

Le don est réalisé exclusivement par journée.

Le don est définitif, les jours donnés ne seront en aucun cas réattribués au Donateur. Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

ARTICLE 4 – MODALITES DE LA DEMANDE DE JOURS DES BENEFICIAIRES

Tout salarié de la Société titulaire d'un contrat à durée indéterminée est susceptible de bénéficier de jours de repos ayant fait l'objet d'un don.

4.1. Conditions relatives au Bénéficiaire

4.1.1. Bénéficiaire assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt 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

Pour bénéficier du dispositif, le Bénéficiaire doit avoir consommé les possibilités d'absences suivantes :

- les jours de congés payés,
- les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours (dits « RTT »),
- les jours de congés au titre de l'ancienneté,
- le jour de congé pour hospitalisation d'un enfant
- les jours de congé pour annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, le cas échéant.

Le Bénéficiaire du don doit également produire 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, ainsi que du caractère indispensable de la présence soutenue et des soins contraignants.

La prise des jours de repos s'effectue exclusivement par journée.

4.1.2. Bénéficiaire dans le cadre d'un congé de proche aidant (ou tout congé s'y substituant légalement)

Pour bénéficier du dispositif, il doit avoir consommé les possibilités d'absences suivantes :

- les jours de congés payés,
- les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours (dits « RTT »),
- les jours de congés au titre de l'ancienneté,

Le Bénéficiaire devra pour justifier de sa demande, fournir les éléments suivants :

- justificatif du lien familial du salarié avec la personne aidée (ou déclaration sur l'honneur s'il s'agit d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables)
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% ou 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 Aggir.

La prise des jours de repos s'effectue exclusivement par journée

4.1.3. Bénéficiaire dans le cadre d'un congé de solidarité familiale (ou tout congé s'y substituant légalement)

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, il doit avoir consommé les possibilités d'absences suivantes :

- les jours de congés payés,
- les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours (dits « RTT »),
- les jours de congés au titre de l'ancienneté,

Le Bénéficiaire devra pour justifier de sa demande, fournir un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La prise des jours de repos s'effectue exclusivement par journée

4.1.4. Bénéficiaire en situation de handicap

Pour pouvoir bénéficier des dispositions issues de du présent avenant, il doit être Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) et à ce titre être soit titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), soit en invalidité, soit en incapacité permanente de travail de plus de 10 %, soit titulaire d'une pension de l'armée, soit titulaire de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH).

Le Bénéficiaire dispose de 2 journées d'absence exceptionnelles pour RDV médicaux par an. Ces journées d'absence peuvent être fractionnées (4 demi-journées d'absence).

Pour les salariés à temps partiel, les journées d'absence ne sont pas proratisées.

Si ces journées ne sont pas utilisées, elles ne sont pas reportables sur l'année suivante. Elles doivent donc être utilisées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

Le Bénéficiaire devra pour justifier de sa demande, fournir une convocation à une visite médicale auprès d'un professionnel de santé.

4.1.5. Bénéficiaire parent d'un enfant en situation de handicap

Le Bénéficiaire dispose de 2 journées d'absence exceptionnelle pour RDV médicaux par an. Ces journées d'absence peuvent être fractionnées (4 demi-journées d'absence).

En cas de handicap de son enfant nécessitant plusieurs, voire de nombreux RDV de suivi, le Bénéficiaire dispose (pour les enfants de moins de 16 ans) de 6 journées d'absence exceptionnelle pour RDV médicaux par an.

Ces journées d'absence peuvent être fractionnées (12 demi-journées d'absence).

Pour les salariés à temps partiel, les journées d'absence ne sont pas proratisées.

Si ces journées ne sont pas utilisées, elles ne sont pas reportables sur l'année suivante. Elles doivent donc être utilisées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

Le Bénéficiaire devra pour justifier de sa demande, fournir un justificatif attestant que son enfant est en situation de handicap et une convocation à une visite médicale auprès d'un professionnel de santé.

4.1.6. Bénéficiaire aidant familial

Les salariés aidants familiaux ayant saisi la Cellule de soutien aux aidants peuvent se voir attribuer en fonction de leur situation personnelle, des jours de repos soit consécutifs, soit alternatifs.

Un membre de la Cellule de soutien aux aidants sera chargé de communiquer au manager du salarié et au gestionnaire de paie le nombre de jours attribués et leur périodicité.

4.2. Procédure de demande à suivre

Le salarié qui souhaite faire une demande de jours de repos ayant fait l'objet d'un don doit remplir un formulaire de demande et l'envoyer au Service du personnel de la Société, accompagné des documents repris dans les articles 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5 ou 4.1.6 en fonction de l'origine de la demande.

Le formulaire est accessible sur l'Intranet de la Société.

La demande doit être transmise au Service du personnel au minimum 15 jours avant la date de prise souhaitée des jours de repos. Les demandes d'attribution de jours de repos issus des dons seront traitées par ordre d'arrivée au Service du personnel.

4.3. Prise des jours par le Bénéficiaire

La prise des jours de repos s'effectue dans la limite du nombre de jours du Fonds de Solidarité.

Il est accordé aux Bénéficiaires concernés par les articles 4.1.1, 4.1.2 ou 4.1.3 au maximum un mois de repos, renouvelable sur présentation des documents requis, dans la limite de trois renouvellements.

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

Les jours de repos issus du Fonds de Solidarité et pris par le Bénéficiaire sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des droits à l'ancienneté et des congés payés.

ARTICLE 5 – CREATION D'UN FONDS DE SOLIDARITE

Afin de recueillir les jours de repos anonymement donnés, un Fonds de Solidarité est créé.

Le Fonds de Solidarité peut recueillir au maximum 300 jours.

Le Fonds est alimenté au fur et à mesure des dons.

Chaque journée ou demi-journée pris par un Bénéficiaire est décompté du Fonds.

Si un Bénéficiaire renonce à prendre des journées ou demi-journées de repos qui lui ont été accordées, celles-ci sont réintégrées dans le Fonds.

ARTICLE 6 – CAMPAGNE D'APPEL AUX DONS

Si le Fonds contient un nombre insuffisant de jours pour pourvoir aux demandes, une campagne d'appel aux dons est alors organisée au sein de la Société.

La campagne doit préserver l'anonymat du ou des éventuels Bénéficiaires et Donateurs.

ARTICLE 7 – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi de l'accord composée d'un membre par organisation syndicale représentative et de deux membres de la Direction des Ressources Humaines se réunira au moins une fois par an.

La commission recevra des informations statistiques et établira un bilan de l'application de l'accord et d'éventuelles propositions d'évolution de celui-ci.

ARTICLE 8 – BILAN

Afin de suivre le fonctionnement du dispositif, un bilan sera présenté annuellement au Comité Social et Economique lors de la consultation sur la Politique sociale de l'Entreprise.

Ce bilan présentera :

- le nombre de jours donnés,
- le nombre de jours donnés effectivement pris,
- le nombre de salariés ayant effectué un don,
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un don.

ARTICLE 9 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Il peut être dénoncé par les parties dans les conditions fixées par le Code du travail.

ARTICLE 10 – DEPOT DE L'AVENANT

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent avenant sera déposé :

- En deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, *teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*, dont une version intégrale au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.
- En un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Tours.

Un exemplaire sera également remis à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise à la date de signature.

L'accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux d'information de la Société réservés à cet effet.

Fait à Joué-lès-Tours, le 19 juin, en 6 exemplaires originaux.

Pour la Direction :

, Directrice des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales :

Pour le syndicat CFDT

Nom, prénom et signature

Pour le syndicat CFE-CGC

Nom, prénom et signature

Pour le syndicat CFTC

Nom, prénom et signature

Pour le syndicat CGT

Nom, prénom et signature