

ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS AU SEIN DE L'UES APAVE

ENTRE,

L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022 composée des structures juridiques suivantes :

- Apave SA,
- Apave Alsacienne SAS,
- Apave Nord-Ouest SAS,
- Apave Parisienne SAS,
- Apave Sudeurope SAS,
- Apave International SAS,
- Apave Développement SAS,
- Apave Exploitation France SAS,
- Apave Infrastructures et Construction France SAS,
- Apave Non Destructive Testing SAS,
- Apave Certification SAS,
- Apave Interservices Inspection SAS,
- Apave Digital SAS,

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- La F3C CFDT, représentée par son délégué syndical central : Charles BIGNY,
- La FIECI CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central : Arnaud BAGARIA,
- Le Syndicat CGT des APAVE'S, représenté par sa déléguée syndicale centrale : Amandine LIGATI,
- L'UNSA, représenté par son délégué syndical central : Angélica STILO,

Dûment mandatés,

Paraphe

BC

Paraphe

Bd

Paraphe

Sl

DS

Gl

Sommaire

PREAMBULE	4
Article 1. Objet de l'accord	5
Article 2. Champ d'Application	5
Article 3. Le salarié "Bénéficiaire"	5
Article 4. Le salarié "Donateur"	6
Article 5. Mise en œuvre du dispositif de don de jours	6
5.1. Expression de la demande	6
5.2. Ouverture d'une campagne	7
5.3. Recueil des dons	7
5.3.1. Respect du principe d'anonymat	7
5.3.2. Formalisme	8
5.4. Abondement de l'Entreprise	8
5.5. Mise en œuvre de la demande	8
Article 6. Communication	9
Article 7. Commission de suivi	9
Article 8. Révision	9
Article 9. Adhésion	10
Article 10. Durée et entrée en vigueur	10
Article 11. Dénonciation	10
Article 12. Notification, publicité et dépôt	10

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

PREAMBULE

Apave soucieuse de renforcer la solidarité au sein de l'UES Apave souhaite développer et approfondir le dispositif légal permettant à un salarié de donner à un autre salarié des jours de repos afin de lui permettre d'accompagner un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident, d'apporter son aide à un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 25 ans.

Ce dispositif de solidarité a notamment été :

- instauré par la Loi du 9 mai 2014 qui fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut donner des jours de repos à un autre salarié de l'entreprise ayant à charge un enfant malade, handicapé ou gravement accidenté
- étendu par la Loi du 13 février 2018 au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap
- puis à nouveau étendu par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 au bénéfice des salariés dont un enfant à charge de moins de 25 ans est décédé.

Il s'inscrit en complément de différentes mesures existantes qu'elles soient d'origines légales ou conventionnelles rappelées ci-après :

- Le congé de présence parentale prévu par les articles L1225-62 et suivants du Code du Travail, qui permet à tout salarié de prendre un congé pour être présent auprès de son enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
Ce congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap, à prendre sur une période de 3 ans.
Ce congé est non rémunéré mais le salarié peut bénéficier d'allocations journalières de présence parentale dans des conditions déterminées par la législation.
- Le congé de solidarité familiale prévu par les articles L3142-6 et suivants du Code du Travail, qui permet à tout salarié d'assister un ascendant, descendante, frère, sœur ou personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
Ce congé d'une durée de 3 mois est renouvelable 1 fois, il peut être pris sous la forme d'une période complète continue, ou avec l'accord de l'employeur, sous la forme d'une période d'activité à temps partiel.
Ce congé est non rémunéré mais le salarié peut bénéficier d'allocations journalières dans des conditions déterminées par la législation.
- Le congé de proche aidant prévu par les articles L3142-16 et suivants du Code du Travail, qui permet à tout salarié, de prendre un congé pour soutenir un proche (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, ascendant ou descendant, enfant...) présentant un handicap ou une perte d'autonomie tel que prévu par les dispositions légales applicables.
Ce congé d'une durée de 3 mois peut être renouvelé sans toutefois pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Il peut être pris sous la forme d'une période complète continue, ou avec l'accord de l'employeur, sous la forme d'une période d'activité à temps partiel.
Ce congé est non rémunéré mais le salarié peut bénéficier d'allocations journalières dans des conditions déterminées par la législation.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont rencontrées au cours du dernier trimestre 2024 afin de poursuivre les engagements initiés dans le premier accord relatif au don de jours signé le 1^{er} mars 2022.

Cet engagement, complémentaire à d'autres dispositifs d'origine légale ou conventionnelle, basé sur le volontariat, a pour objet de marquer la solidarité des salariés de l'UES Apave et de permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et vie professionnelle.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord a vocation à organiser le don de jours de repos entre salariés pour permettre à ceux qui ne disposent plus de jours de congés ou de repos de pouvoir bénéficier de jours d'absence rémunérés afin qu'ils puissent s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident ou, d'un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 25 ans conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 2. Champ d'Application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de l'UES Apave quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD/CDI) et leur ancienneté.

Article 3. Le salarié "Bénéficiaire"

Tout salarié de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité ci-dessous peut bénéficier du don de jours, quelle que soit la nature de son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

Le dispositif a vocation à s'appliquer dans le cadre d'une démarche personnelle et individuelle effectuée par un salarié en son nom propre.

Toutefois, dans le cadre d'une démarche solidaire, un salarié peut solliciter la mise en œuvre du dispositif au profit d'un de ses collègues, sous réserve que ce dernier réponde aux conditions d'éligibilité présentées ci-dessous et accepte la démarche.

Conditions d'éligibilité

Tout salarié souhaitant apporter son aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou souffrant d'un handicap conformément aux dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L.3142-16 du Code du Travail, ce proche doit être : conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, ascendant, descendant, enfant à charge (sans notion d'âge), un collatéral, un ascendant, descendant ou collatéral de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. Il s'agit des mêmes conditions que celles applicables au congé de proche aidant.

Ce dispositif s'applique également à tout salarié dont l'enfant à charge de moins de 26 ans est atteint d'un handicap, d'une maladie ou ayant été victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un don de jours. Les conditions à remplir pour bénéficier de ce don sont identiques à celles applicables au congé de présence parentale.

Le handicap, la maladie ou l'accident doit être attesté par un certificat médical établi par un médecin selon les dispositions légales en vigueur.

Dans le cadre de l'alinéa 2 de l'article L.1225-65-1 du Code du Travail, le dispositif de don de jours s'applique à tout salarié ayant perdu son enfant âgé de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le don au profit du salarié bénéficiaire intervient au cours de l'année suivant la date du décès.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

Situation particulière des deux parents salariés de l'UES Apave :

Le bénéfice du don de jours est accordé au titre de l'enfant. Aussi, lorsque les parents travaillent tous les deux au sein de l'UES Apave, ils peuvent bénéficier des dons de jours successivement ou alternativement ou conjointement. Dans ce cas, le certificat médical doit mentionner les noms des deux parents concernés.

Le nombre de jours est partagé à parts égales entre les deux parents, sauf demande conjointe d'une répartition différente.

En complément de ces deux cas d'éligibilité, la Direction des Ressources Humaines étudiera les demandes de dons de jours formulées par les salariés qui seraient confrontés à des situations personnelles dont la gravité constatée par avis médical induirait une absence professionnelle et qui ne serait pas couvert par un dispositif existant au sein de l'entreprise.

Pour bénéficier du dispositif du don de jours, le salarié devra préalablement avoir planifié et déclaré toutes les possibilités d'absence rémunérées offertes au sein de l'entreprise.

Article 4. Le salarié "Donateur"

Tout salarié de l'entreprise qui bénéficie de jours de congés ou de repos acquis non pris a la possibilité de faire un don limité à 7 jours de congés ou de repos par année civile, ceci afin de préserver le droit au repos de chaque salarié conformément aux dispositions légales et afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ce don est effectué de façon volontaire, anonyme, sans contrepartie, définitive et irrévocable pour celui qui le consent.

Jours de congés et de repos cessibles

Le don peut être alimenté pour tout ou partie des jours de congés et de repos suivants :

- jours de repos pris à l'initiative du salarié accordés au titre de la réduction du temps de travail (JRTT ou jours de repos forfaits jours) dans la limite de 5 jours,
- jours de congés payés annuels acquis excédant le 20^{ème} jour de congé ouvré, dans la limite de 5 jours,
- jours de congés d'ancienneté conventionnels
- jours épargnés dans le Compte Épargne Temps (CET), dans la limite de 5 jours,
- conversion en journée (7h26mn soit en centièmes 7,43h) ou demi-journée (3h43mn soit en centièmes 3,71h) des heures supplémentaires validées et/ou des Repos Compensateurs de Remplacement .

Les jours de congés et de repos sont cédés par demi-journées ou journées entières.

Article 5. Mise en œuvre du dispositif de don de jours

5.1. Expression de la demande

Le salarié pouvant bénéficier d'un don de jours devra soit en faire la demande personnellement, soit accepter la demande formulée par un autre salarié de son entité d'appartenance.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

Le salarié, sollicitant le statut de « bénéficiaire », exprime sa demande écrite et motivée auprès des équipes Ressources Humaines, via l'utilisation du formulaire de demande administrative disponible sous l'Intranet Apave et il la transmet par mail à la DRH : drh.apave@apave.com.

Cette demande comporte :

- L'identité du demandeur,
- La date de la demande et son motif,
- Le nombre de jours souhaités, dans la limite de 50 jours / demande,
- Les modalités d'utilisation souhaitées (ex : absence continues, discontinues ...).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié devra fournir tout document attestant de la maladie, du handicap, de l'accident ou de la perte d'autonomie et du caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants ou le certificat de décès de l'enfant.

Lorsqu'il s'agit d'une demande pour un proche atteint d'une perte d'autonomie ou souffrant d'un handicap, le salarié devra transmettre un document attestant du lien de parenté et/ou de la situation d'assistance.

5.2. Ouverture d'une campagne

A réception de la demande du bénéficiaire et après vérification des conditions d'éligibilité, la Direction des Ressources Humaines prend contact avec le bénéficiaire pour l'informer de la recevabilité ou non de sa demande.

Cet échange a également pour vocation d'accompagner le salarié dans l'épreuve traversée en lui rappelant la possibilité de solliciter les services de la mutuelle et prévoyance, le service de Santé au Travail qui peuvent constituer un tiers facilitateur dans les démarches. Au cours de cet entretien, il est exposé au bénéficiaire les différents dispositifs de congés existant, notamment le congé de présence parentale, congé proche aidant, congé de solidarité familiale.

A l'issue de cet échange avec le bénéficiaire, la Direction des Ressources Humaines procède à l'ouverture d'une campagne d'appel anonyme au sein de l'entité d'appartenance. Cette campagne sera ouverte sur une période de 4 semaines visant à récolter les dons.

En cas de non atteinte du nombre de jours indiqué dans la demande :

- 15 jours après l'ouverture de la campagne, un mail de rappel sera envoyé
- à l'échéance d'origine, la durée de la campagne sera prolongée de 15 jours sur l'ensemble des entités de l'UES.

L'ensemble des salariés de l'entreprise sont informés par courrier électronique de l'ouverture de la campagne d'appel au don, sans que ne soit mentionné l'identité du bénéficiaire ni son motif d'utilisation. Un rappel des conditions d'éligibilité y sera joint.

5.3. Recueil des dons

5.3.1. Respect du principe d'anonymat

Il est rappelé que le don est anonyme et sans contrepartie.

Le donateur est informé que son identité ne sera pas dévoilée au salarié bénéficiaire du don.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

5.3.2. Formalisme

Le salarié souhaitant faire un don doit acter sa demande officiellement auprès de la Direction des Ressources Humaines, durant la période définie de 4 semaines suivant l'ouverture de la campagne et le cas échéant pendant les 2 semaines complémentaires telles que définit à l'article 5.2.

Pour ce faire, le salarié formalise son don par le biais du formulaire disponible sous l'Intranet Apave qu'il transmet par mail à la DRH : drh.apave@apave.com.

Cette déclaration indiquera le nombre et la nature des jours cédés, et sera directement traitée et validée par la Direction des Ressources Humaines.

5.4. Abondement de l'Entreprise

Soucieuse des difficultés auxquelles ses salariés peuvent être confrontés, Apave convient de prendre en charge, pour chaque bénéficiaire pour lequel une campagne de don de jours a été ouverte : un nombre de jours équivalent à 10 % du nombre de jours demandé. Ces jours ou demi-journée, comme l'ensemble des jours cédés par les différents donateurs, sont assimilés à du temps de travail effectif.

5.5. Mise en œuvre de la demande

Les dons récoltés durant la période d'ouverture de la campagne sont traités par ordre d'arrivée.

Un mail accusant réception de la demande du donateur est adressé à ce dernier lui confirmant la bonne prise en compte de son don.

Dès la fin de la campagne, le salarié donateur se voit décompter de son ou ses compteurs les jours cédés.

Dans le cas où le nombre de jours souhaités par le bénéficiaire vient à être atteint, les dons reçus au-delà du plafond ne sont pas pris en compte et les donateurs en sont informés.

Un compteur "don de jours" est ouvert pour le bénéficiaire sur son espace salarié sur le logiciel en vigueur au sein de l'Entreprise, totalisant le nombre de jours donnés, dans la limite de 50 jours, auxquels s'ajoutent les jours d'abondement offerts par la Direction qui sont calculés comme suit : nombre de jours équivalent à 10 % du nombre de jours demandé arrondi à la ½ journée supérieure.

Par exemple : une demande de don de 24 jours est demandée, l'abondement de l'Entreprise sera de 2,4 jours arrondis à 2,5 jours.

Moyennant un délai de prévenance de 2 semaines, le bénéficiaire peut utiliser, via une demande sur son espace salarié sur le logiciel en vigueur, tout ou partie des jours figurant sur son compteur "don de jours". Cette demande d'absence fait ensuite l'objet d'une validation administrative qui ne peut en aucun cas s'opposer à la pose de cette absence dès lors que le délai de prévenance est respecté.

Le salarié bénéficiaire du don de jours conserve le maintien de sa rémunération pendant la période d'absence et ce quel que soit le montant de la rémunération du « donateur ».

Les jours de dons pris par le bénéficiaire sont considérés et traités comme des jours de congés payés et suivent le même régime.

Les jours issus des dons non consommés par le bénéficiaire dans un délai d'1 an suivant l'ouverture de la demande seront considérés comme définitivement perdus pour le bénéficiaire.

Ces jours non utilisés, sans faire l'objet d'une réversion au donateur, seront mis à disposition d'une campagne de don ouverte ou à défaut seront conservés par la Direction des Ressources Humaines pour être mis au bénéfice d'un futur bénéficiaire.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

Article 6. Communication

Les salariés de l'UES Apave sont informés de l'entrée en vigueur du présent accord par sa mise en ligne, complétée d'une fiche d'informations reprenant les modalités du présent dispositif, sur l'Intranet.

Une communication est également réalisée à destination des Services de Santé au travail.

Une action de sensibilisation sera effectuée auprès des équipes RH et le dispositif sera systématiquement proposé en cas de situations connues entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 7. Commission de suivi

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La commission se réunira une fois par an.

La commission de suivi sera composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire,

Lors de cette réunion en année N, un bilan de l'année N-1 sera présenté sur les cas de recours au présent dispositif de don de jours et précisera :

- Le nombre de demandes adressées à la DRH
- Le nombre de campagnes ouvertes par motif (enfant, situation de proche aidant, cas exceptionnels)
- Le nombre et motif de refus des demandes adressées
- Le nombre de salariés ayant effectués un don
- Le nombre de jours donnés par les salariés
- Le nombre de jours d'abondement de l'Entreprise
- Le nombre de jours effectivement pris par bénéficiaire
- Le nombre de jours non utilisés
- La Direction, en complément des éléments chiffrés, présentera les actions d'information et de communication réalisées dans le cadre du présent accord.

Les présents indicateurs seront transmis à la Commission « QVCT ».

Article 8. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision, conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

Article 9. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise 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 par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 10. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur, sauf opposition, au 1^{er} janvier 2025 et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11. Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de trois (3) mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Article 12. Notification, publicité et dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sous l'Intranet Apave.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

Paraphe

Sl

DS

Gl

Fait à Paris – La Défense, le 19/12/2024

Pour l'UES APAVE

Philippe MAILLARD

P/O

DocuSigned by:

Gérard CRÉT

07A64DCD8DB5434...

Pour la F3C CFDT,

Charles BIGNY

Signé par :

BIGNY Charles

C4E11E3D0890405...

Pour la FIECI CFE-CGC,

Arnaud BAGARIA

Signé par :

BAGARIA Arnaud

AD38CC86D8794A2...

Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,

Amandine LIGATI

Pour l'UNSA

Angélica STILO

Signé par :

STILO Angelica

FBBE5CB727844A8...