

## **ACCORD D'ASSOCIATION RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU DON DE JOURS DE REPOS**

Entre l'Association l'APAJH de la Creuse – 23 rue Sylvain Blanchet – 23000 GUERET,  
représentée par Monsieur Christian ELION, président

Et les organisations syndicales représentatives à l'APAJH de la Creuse,

- Le syndicat CGT représentée par Monsieur Mickael DEPIERRE
- Le syndicat CFDT représentée par Monsieur Patrice POTIN

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule :**

Le législateur est venu encadrer le don de jours de repos par deux lois :

- La loi n°2014-459 du 9 Mai 2014, entrée en vigueur le 11 Mai 2014, a encadré le don de jours de repos à un parent ayant un enfant malade ;
- La loi n°2018-84 du 13 Février 2018, entrée en vigueur le 15 Février 2018, a étendu la possibilité de donner des jours de repos aux salariés proches aidants.

La loi dispose qu'un salarié peut, sous conditions, renoncer à une partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou proche aidant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à une partie de ses jours de repos non pris.

Tout salarié (en CDD ou en CDI) peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans,
- l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap peuvent désormais bénéficier d'un dispositif de don de jours de repos non pris par d'autres salariés de leur entreprise. Ce nouveau dispositif, prévu par la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 est calqué sur celui déjà ouvert au bénéfice des parents d'un enfant gravement malade.

## Article 1. Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de poser les principes du don de jours de repos pour une période expérimentale d'une année.

Que faut-il entendre par les notions d'« assumer la charge d'un enfant » et de « proche » du salarié ?

- La formulation « assumer la charge d'un enfant » renvoie à l'enfant dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale.
- La notion de « proche » d'un salarié aidant est la même que celle utilisée pour le congé de proche aidant.  
Ainsi le proche aidé par le salarié bénéficiaire doit être : son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code la Sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il 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.

## Article 2. Champ d'application

Le présent accord s'adresse à tous les salariés de l'APA JH de la Creuse.

## Article 3. Actions de sensibilisation co -réalisées par les représentants du personnel et le service RH

La loi dispose que le don doit viser un salarié identifié. Il n'est donc pas possible de céder des jours de repos à des bénéficiaires non encore connus au jour du don.

Ainsi, lorsque le service RH aura connaissance d'une situation de salarié entrant dans les conditions du don de jours de congé, une communication globale, sans mention d'identité, dans tous les établissements et services sera réalisée afin de recueillir le nombre de jours nécessaires à la situation, nombre défini dans le certificat médical (ces jours donnés pourront être pris en continue ou de façon fractionnée).

Les représentants du personnel seront également informés par le service RH, sans mention d'identité et par écrit, lesquels se chargeront d'animer une campagne d'appel aux dons de jours dans les établissements.

Afin de pouvoir prendre en compte des situations survenant sans pouvoir être anticipées, il a été convenu que le nombre maximal de congés dont pouvait bénéficier un salarié par an était de 45 jours, sous réserve des dons disponibles.

Il appartiendra au salarié demandeur de jours sous forme de dons, d'informer directement sa direction.

PP

AP

CB

## **Article 4. Le don de jours de repos, cadre et conditions**

### **a. Principe général**

Un salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue ou des soins contraignants peut bénéficier du don de jours de repos. De même, un salarié aidant un proche présentant un handicap ou atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut prétendre au dispositif du don de jours de repos.

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.

#### La valorisation financière des jours de repos

Pour chaque jour donné, le salarié bénéficiaire dispose d'un jour d'absence payé. Une journée équivaut à 7 heures de travail.

La loi ne prévoit pas de réajustement pour tenir compte de l'éventuel écart entre le niveau de salaire du donateur et celui du bénéficiaire.

### **b. Jours pouvant être donnés**

Il peut s'agir de différents types de jours de repos :

- De congés payés ;
- De congés trimestriels dans la limite d'1 jour par trimestre concerné par ce congé (que le salarié ait 3 ou 6 jours par trimestre) ;
- De jours de récupération non pris (liés aux jours fériés ou aux heures de récupération par exemple) ;

Attention : s'agissant des congés payés, seuls peuvent être cédés les jours excédant le 24<sup>ème</sup> jour ouvrable de congés. Il sera donc possible de céder uniquement la 5<sup>ème</sup> semaine.

Dans tous les cas il doit s'agir de jours disponibles, il n'est donc pas possible de céder des jours par anticipation.

En revanche, sont notamment exclus du don de jours :

- Le 1<sup>er</sup> Mai, les dimanches, les jours fériés collectivement chômés, les jours de pont quand ils sont imposés par l'employeur ;
- Les jours de repos ayant pour objet la protection de la sécurité et de la santé des salariés, par exemple : les arrêts de travail médicaux.

### **c. Mise en place du don de jours de repos et suivi**

#### Formalités pour le salarié souhaitant donner un jour de repos

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande par écrit à l'employeur par le biais du service RH du siège, en charge de la collecte et du suivi des demandes. L'accord de l'employeur est indispensable et fera l'objet d'un document écrit adressé au salarié. Cet écrit peut être, par exemple, un mail ou un papier libre, transmis au service RH du siège. Le salarié peut effectuer une telle démarche plusieurs fois dans l'année.

La loi exige que le salarié renonce anonymement à son ou ses jours de repos. Le service RH doit donc traiter les demandes de façon anonyme et ne doit pas dévoiler l'identité du donateur.

#### Réponse à la proposition de don de jours de repos

Le service ressources humaines adressera en retour au donateur un exemplaire de sa lettre d'acceptation avec la simple mention « bon pour accord ».

#### Modalités de traitement des jours donnés

Le service RH conserve un listing confidentiel comprenant le nom des donateurs et le nombre de jours.

#### Les justificatifs que doit apporter le salarié bénéficiaire du don de jours de repos

• Le salarié « assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants », doit justifier cette situation par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, qui doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins.

• Pour le « proche aidant », le salarié devra fournir 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.

Seront joints à l'attestation sur l'honneur, selon le cas :

- 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%.
- une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale AGGIR mentionnée à l'article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie

Le salarié demandeur d'un don de jours devra adresser ces documents au service RH du siège. Il lui appartiendra d'informer directement sa direction quant à sa situation et à son absence prévisible.

#### **Article 5. Jours non utilisés à l'issue de la période expérimentale**

Afin de conserver une cohérence quant aux modalités de décompte des droits à congés par exercice, les jours de repos donnés mais non utilisés au 31/05 de chaque année (ex : le besoin du bénéficiaire est inférieur au nombre de jours donnés), seront redonnés aux donateurs afin qu'ils puissent être pris sur l'exercice suivant (entre le 01/06 et le 31/05 de l'année suivante, de façon fractionnée ou non, et sous réserve de l'accord de sa direction quant aux périodes demandées).

#### **Article 6. Modalités de suivi**

Ce suivi sera piloté par le service RH du siège.

Chaque année, un bilan sera réalisé et présenté aux instances représentatives du personnel par les directions d'établissement qui seront destinataires du bilan.

Le cas échéant, des actions correctives pourront être mises en place.

#### **Article 7. Procédure d'agrément**

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Le présent accord n'entrera pas en vigueur avant le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

#### **Article 8. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord, entrant en vigueur le jour suivant les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée déterminée d'un an à titre expérimental.

En fonction du premier bilan qui sera réalisé, un avenant pourra être conclu entre les parties.

#### **Article 9. Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès de la DIRECCTE de la Creuse et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Guéret.

Une notification devra également être faite dans le délai de huit jours par remise en main propre aux parties signataires.

#### **Article 10. Révision ou dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé au gré des parties. L'avenant de révision signé par les organisations signataires de l'accord initial ou y ayant adhéré se substituera alors de plein droit aux dispositions qu'il modifie.

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 six mois afin d'examiner l'opportunité de réviser l'accord et d'adapter ses dispositions.

En cas de dénonciation, un préavis de trois mois sera observé.

#### **Article 11. Formalité de dépôt**

L'accord est établi en cinq exemplaires paraphés, datés et signés par les parties.

L'Accord sera ainsi déposé, par la partie la plus diligente :

- A la DIRECCTE de la Creuse via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, en application de l'article D2231-4 du Code du travail :
  - Un exemplaire original au format PDF

- Un exemplaire anonymisé (et éventuellement occulté) au format Word
- Au secrétariat – greffe du Conseil des Prud'hommes de Guéret :
  - Un exemplaire original papier, paraphée, datée et signée par chacune des parties

#### **Article 12. Publicité de l'accord**

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il sera communiqué aux membres du CCE, des CE et des CHSCT.

Le présent accord sera remis aux nouveaux salariés en même temps que le règlement intérieur.

Fait à Guéret, le 11/04/2019, en 5 exemplaires

- Un pour l'association
- Un par délégation syndicale
- Un pour le dépôt
- Un pour l'affichage

Pour l'APA JH de la Creuse

Pour les Organisations Syndicales

