

ACCORD DON DE JOURS POUR ENFANTS GRAVEMENT MALADES ET POUR SALARIE PROCHE AIDANT 2022-2025

Entre :

La Société Hachette Livre, dont le siège social est sis 58 rue Jean Bleuzen, 92 178 Vanves cedex, représentée par agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Ci-après dénommée « la Société »

D'UNE PART ;

Et :

Les organisations syndicales, représentées par leurs délégués syndicaux suivants :

- **C.F.D.T. – SYNDICAT NATIONAL DU LIVRE EDITION** représenté par en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **S.N.E.L.D CFE/C.G.C. – LE SYNDICAT NATIONAL DE L'EDITION DE LA LIBRAIRIE ET DE LA DISTRIBUTION.** représenté par Monsieur, en qualité de Délégué Syndical Central ;

D'AUTRE PART ;

PRÉAMBULE

Des dispositifs légaux, permettant aux salariés de bénéficier de congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de leur famille, sont définis par la loi (congé de soutien familial, congé pour enfant malade de moins de 16 ans, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale) et améliorés par la convention d'entreprise Hachette Livre.

Toutefois, les parties reconnaissent que, pour certaines situations exceptionnelles, certains salariés ont besoin d'une durée d'absence plus longue pour être présents aux côtés de leurs proches et leur permettre de s'organiser.

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 a permis à un parent d'être présent auprès de son enfant gravement malade sans pour autant se retrouver privé de rémunération, grâce aux dons de jours entre salariés.

Le dispositif de don de jours de repos a été étendu par la loi n°2018-84 du 13 février 2018 au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, puis 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.

L'article 54 n°2021-1754 du 23 décembre 2021 a également pour objectif d'améliorer la situation des proches aidants et des parents d'enfants malades ou atteints d'un handicap ou victimes d'accident grave.

C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord réorganiser le dispositif légal de don de jours au sein de l'entreprise en l'étendant à de nouveaux bénéficiaires.

Aux termes de plusieurs réunions de négociation les 16 mai, 2 juin, 16 juin et 27 juin 2022, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Rappel des congés existants pour accompagner un proche

A titre de rappel, en application de la loi et de la convention d'entreprise d'Hachette Livre, les salariés peuvent actuellement recourir aux dispositifs suivants sous certaines conditions :

- Congé de solidarité familiale : tout salarié dont un ascendant, 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 peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois. Le salarié peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) auprès du Centre national des demandes d'allocations (Cnajap).
- Congé de proche aidant : tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier d'un congé d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder la durée d'un an pour l'ensemble de sa carrière, pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une « perte d'autonomie d'une particulière gravité » (la condition de « particulière gravité » sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2023). Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la CAF.
- Congé pour enfant malade de moins de 16 ans : tout salarié d'un enfant malade de moins de 16 ans peut bénéficier d'un congé de 3 jours par an au maximum, porté à 5 jours, si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Ce congé n'est pas rémunéré.
- Congé de présence parentale : tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants peut bénéficier de 310 jours ouvrés (environ 14 mois) d'absence autorisée à prendre à son gré sur une période maximale de 3 ans. Le salarié peut, avec l'accord de la Société, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. La loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021 prévoit qu'il est désormais possible, à titre exceptionnel et par dérogation (dans les conditions de l'article L 1225-62 du Code du travail), de renouveler la période de 3 ans avant son terme, permettant au salarié d'utiliser un nouveau crédit de 310 jours de congé. Le salarié peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJPP) auprès de la CAF.
- Congé rémunéré pour enfant malade de moins de 13 ans (convention d'Hachette Livre): tout salarié parent d'un enfant malade de moins de 13 ans peut bénéficier de 8 jours ouvrables par année calendaire augmentés de 2 jours ouvrables par enfant de 12 ans ou moins jusqu'au 3^{ème} enfant, soit un plafond de 12 jours ouvrables.

Article 2 – Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société Hachette Livre (la « Société ») ayant au moins 3 mois d’ancienneté, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Pour les salariés en CDD, la condition d’ancienneté de 3 mois sera appréciée sur l’année civile.

Pour les salariés de statut TAD, la condition d’ancienneté sera remplie dès lors que le TAD aura travaillé au moins 450 heures sur l’année civile pour le compte de la Société.

Article 3 – Objet et principes

Le présent accord est conclu pour donner la possibilité à tout salarié de l’entreprise (le « Donateur ») de donner des jours de repos à tout autre salarié de l’entreprise (le « Bénéficiaire ») qui a besoin de temps :

- pour être présent auprès de son enfant à charge gravement malade ou après le décès de son enfant à charge
- pour être présent auprès d’un membre de son entourage handicapé ou faisant l’objet d’une perte d’autonomie

Et ce dans les conditions prévues à l’article 5 du présent accord.

La mise en œuvre de ce dispositif repose sur le volontariat, ainsi que sur les principes d’anonymat et de gratuité du don.

Article 4 – Fonds de solidarité

Le don de jours alimentera un fonds de solidarité dont la gestion sera confiée à la Direction des Ressources humaines.

La Société procédera à des appels au don réguliers auprès du personnel, notamment lorsque le solde du fonds de solidarité est insuffisant pour répondre à une demande formulée par un Bénéficiaire dont l’identité demeurera confidentielle.

La Société contribuera au don à hauteur de 3 jours de repos par Bénéficiaire, dans la limite de 45 jours sur la durée de l’accord. Cette contribution s’effectuera par ordre chronologique des dates de demandes.

Article 5 – Conditions d’application du dispositif

5.1. Pour le Donateur, seuls les jours de repos suivants, acquis sous forme de journée entière, sont susceptibles de faire l’objet d’un don :

- les jours de congés payés acquis au titre de la 5^{ème} semaine
- les jours RTT
- les jours issus du CET
- les jours de repos compensateurs liés aux heures supplémentaires

5.2. Le Donateur ne peut donner plus de 4 jours par année civile.

5.3. Avant de présenter sa demande dans les conditions prévues à l'article 6.2, le Bénéficiaire doit avoir épuisé toutes les possibilités d'absence rémunérée qui lui sont ouvertes au sein de l'entreprise, notamment :

- les RTT disponibles
- les jours issus du CET
- les jours de repos compensateurs liés aux heures supplémentaires
- les jours de congé pour enfant malade issus de la convention d'entreprise d'Hachette Livre
- les jours de congés payés acquis, étant précisé que le Bénéficiaire pourra conserver des congés payés acquis dans la limite de 15 jours ouvrés.

5.4. Le Bénéficiaire doit avoir, en France :

SOIT :

- un enfant à charge de moins de 20 ans ou de moins de 26 ans sans activité professionnelle ou ayant un statut étudiant qui est gravement malade, c'est-à-dire atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

- ou un enfant ou une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans qui est décédé, le don devant intervenir dans l'année qui suit le décès.

L'enfant est reconnu à charge, dès lors que le Bénéficiaire assure financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) de façon effective et permanente et qu'il assume à son égard la responsabilité affective et éducative. L'existence d'un lien de filiation entre le salarié et l'enfant n'est pas obligatoire. Pour le cas des parents séparés, le parent n'assurant pas la garde doit justifier du versement d'une pension alimentaire ou d'un soutien financier fiscalement reconnu.

SOIT :

- un proche en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie

Ce proche peut être un membre de la famille du salarié (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré) ou toute personne handicapée ou âgée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables et à laquelle il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre personnel pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

5.5. L'assistant(e) social(e) de chaque établissement examine les demandes des Bénéficiaires et est responsable de l'attribution des dons sollicités. Il (elle) est systématiquement informée des demandes quel que soit l'établissement. Il (elle) peut également traiter des demandes de don de jours émanant de l'autre établissement, en cas d'indisponibilité de l'assistant(e) social(e) en charge du dossier. Il (elle) doit dans ce cas en informer son (sa) collègue.

5.6. Tout don accepté par la Société est irrévocable.

Article 6 - Procédure d'attribution

6.1. Pour le Donateur : il remplit le formulaire type établi par la DRH et l'adresse à celle-ci. Le formulaire de demande contient a minima les mentions suivantes : la ou les catégories de jours donnés et leur nombre. Le don n'est accepté par la Société que si le formulaire est contresigné par la DRH. Dès lors qu'il est accepté, le jour donné est considéré comme comptabilisé à la date du don et est déduit du solde de jours de repos du Donateur.

6.2. Pour le Bénéficiaire : il effectue une demande écrite sur la base d'un formulaire type établi par la DRH qu'il transmet à l'assistant(e) social(e) ou à la DRH en respectant, dans la mesure du possible, un délai de 2 semaines calendaires avant la prise des jours, et en joignant les justificatifs suivants :

Pour le parent d'un enfant malade ou décédé :

- un justificatif du lien de parenté (copie du livret de famille ou copie du dernier avis d'imposition ou copie de la carte de tiers-payant ou copie de l'attestation de carte vitale en cours de validité)
- S'il y a lieu, un certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Cette attestation ne mentionnera pas la pathologie de l'enfant.
- S'il y a lieu, le certificat de décès de l'enfant

Pour un proche aidant :

- 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;
- la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou de l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

6.3. Pour l'assistante sociale : après avoir vérifié que les conditions de l'article 5.3. et 6.2 sont respectées, l'assistant(e) social(e) donne une réponse au salarié et la communique à la DRH. Il (elle) s'efforce de répondre dans un délai d'une semaine. En cas d'acceptation, il (elle) indique le nombre de jours dont le salarié est bénéficiaire. En cas de pluralité de demandes, les jours sont attribués dans l'ordre chronologique de la date de demande.

Article 7 – Prise des jours

Un nouveau motif d'absence intitulé « absence don de jours » est créé afin de permettre la consommation des jours de repos contenus dans le fonds de solidarité.

La prise des jours d'absence pour don de jours se fait par journée entière dans les limites suivantes :

7.1. Pour les parents d'enfants gravement malades : dans la limite de 25 jours ouvrés pour un même événement, sauf renouvellement (au maximum une fois) décidé sur la base d'une nouvelle attestation médicale. Les règles de décompte des jours d'« absence don de jours » pour les salariés à temps partiel et cadres au forfait jours réduit sont identiques à celles régissant les congés payés.

Si les deux parents ayant la charge de l'enfant gravement malade sont tous deux salariés au sein de la société, il est convenu que cette limite s'appliquera à la situation.

7.2. Pour les parents d'enfants décédés : dans la limite de 25 jours ouvrés. Les règles de décompte des jours d' « absence don de jours » pour les salariés à temps partiel et cadres au forfait jours réduit sont identiques à celles régissant les congés payés.

Si les deux parents ayant la charge de l'enfant gravement malade sont tous deux salariés au sein de la société, il est convenu que cette limite s'appliquera à la situation.

7.3. Pour les proches aidants : dans la limite de 10 jours ouvrés par Bénéficiaire sans possibilité de renouvellement. Les règles de décompte des jours d' « absence don de jours » pour les salariés à temps partiel et cadres au forfait jours réduit sont identiques à celles régissant les congés payés.

7.4. Dans tous les cas, dans la limite du nombre de jours disponibles dans le fonds de solidarité.

Les jours donnés mais non pris seront reversés dans le fonds de solidarité.

Article 8 – Droits du Bénéficiaire

Le Bénéficiaire bénéficie du maintien de sa rémunération, de la mutuelle et de la prévoyance pendant sa période d'absence.

Un jour donné égale un jour de congé rémunéré pour le Bénéficiaire, indépendamment du niveau de salaire de chacun.

Si le Bénéficiaire a obtenu une autorisation d'absence supérieure au nombre de jours de repos donnés, le maintien de la rémunération n'intervient qu'à hauteur du nombre de jours donnés.

La période d'absence payée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et pour l'acquisition des congés payés et RTT.

Le Bénéficiaire conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 9 – Durée

Le présent accord est conclu pour une période 3 ans, à compter du 1^{er} juillet 2022.

Sauf renouvellement décidé dans les conditions de l'alinéa ci-dessous, il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

La proposition de renouvellement devra être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord au plus tard 3 mois avant l'arrivée du terme. À défaut d'accord exprès des intéressés, formalisé par avenant conclu avant l'échéance, le présent accord ne sera pas renouvelé.

Article 10 – Modification

Les parties conviennent que le présent accord pourra être modifié, à tout moment au cours de son application, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Toute demande de modification, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, doit comporter des propositions de remplacement. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la réception de la lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée s'appliqueront jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord. A défaut de nouvel accord, les dispositions dont la révision a été demandée continueront de rester en vigueur.

Article 11 – Suivi de l'accord

Une commission, composée de deux membres de la DRH et d'un élu de chaque établissement concerné, se réunira une fois par an pour assurer le suivi de l'accord (nombre de jours donnés, nombre de jours utilisés, nombre de Donateurs et de Bénéficiaires...) et examiner les éventuels dysfonctionnements qui nécessiteraient une évolution du dispositif.

Article 12 – Formalités de dépôt et de publicité

Conformément à la réglementation, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Driets et du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

Fait à Vanves, le 30 juin 2022

Pour les Organisations Syndicales

Pour Hachette Livre

représentées par :

.....

Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.C.

.....

.....