

BANQUE POPULAIRE
GRAND OUEST



**ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AU SEIN DE LA
BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST**

60
63
EH
Mh

Entre les soussignées :

La Banque Populaire Grand Ouest, dont le siège social est situé 15 Boulevard de la Boutière, CS 26858 35768 SAINT-GREGOIRE, représentée par Monsieur BOURRIGAUD, en sa qualité de Directeur Général,
Ci-après désignée « la Banque » ou « BPGO »

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Banque Populaire Grand Ouest,

- **CFDT**, représentée par Yann DANET, Erwan GLOAGUEN, Thierry HOUEMON, Irvin MASSON et Marc TRICHET, Délégués Syndicaux
- **CGT**, représentée par, Pascal BONHOMME, Anne EVENNOU, Jean-Luc LAVIEC et Gaëtan BIORET, Délégués Syndicaux
- **SNB CFE-CGC**, représenté par Maria-Helena GONCALVES, Emmanuel HARREWYN, Stéphane SERVERA, Eric HERVY et François SONNEVILLE, Délégués Syndicaux

Ci-après désignée « les Organisations syndicales »

D'autre part,

Conjointement désignées ci-après « les Parties »

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 : ACCOMPAGNEMENT DU COLLABORATEUR DONT UN PROCHE EST MALADE	5
1.1 RAPPEL DES DISPOSITIFS LEGAUX EXISTANTS	5
1.1.1 <i>Le congé de proche aidant</i>	5
1.1.2 <i>Le congé de solidarité familiale</i>	5
1.1.3 <i>Le congé de présence parentale</i>	5
1.2 RAPPEL DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE	5
1.2.1 <i>Les congés conventionnels pour enfant malade</i>	5
1.2.2 <i>Un relais social pour les collaborateurs de la Banque</i>	5
ARTICLE 2 : DON DE JOURS DE REPOS	6
2.1 BENEFICIAIRES DES DONS	6
2.2 DONATEURS ET JOURS DE REPOS CESSIBLES	7
ARTICLE 3 : MODALITES DE RECUEIL DES DONS, DE LEUR ATTRIBUTION ET DE LEUR UTILISATION	7
3.1 PROCEDURE DE LA DEMANDE PAR LE BENEFICIAIRE	7
3.2 APPEL AUX DONS	8
3.3 MODALITE DE TRANSFERT DES JOURS DE REPOS PAR LE DONATEUR	8
3.4 UTILISATION PAR LE BENEFICIAIRE	8
ARTICLE 4 : GESTION DU FONDS DE SOLIDARITE	9
ARTICLE 5 : SUIVI	9
ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES	10
6.1 INFORMATIONS DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD	10
6.2 ENTREE EN VIGUEUR	10
6.3 DUREE ET REVISION	10
6.4 DEPOT LEGAL ET PUBLICITE	10

PREAMBULE

Le dispositif du don de jours de repos est basé sur des valeurs de solidarité et d'entraide et est destiné à contribuer au renforcement de l'entreprise. Il donne la possibilité à un salarié de venir en aide à un collègue qui a épuisé une majeure partie de ses droits à congés et absences mais qui a néanmoins besoin de temps pour s'occuper d'un proche malade.

Suite à la fusion de la BPATL¹, de la BPO², du CMATL³ et du CMBN⁴, les Parties ont souhaité renégocier le dispositif relatif au don de jours de repos pour l'ensemble des collaborateurs de la Banque Populaire Grand Ouest.

C'est dans ce cadre que les Parties ont décidé de négocier et de conclure le présent accord.

Il révisé et se substitue à toute disposition conventionnelle relatifs au don de jours de repos en vigueur au sein de Banque Populaire Grand Ouest à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 3142-25-1 du Code du travail qui précise qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer 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 vient en aide à une personne⁵ atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

¹ Banque Populaire Atlantique

² Banque Populaire de l'Ouest

³ Crédit Maritime Atlantique

⁴ Crédit Maritime Bretagne-Normandie

⁵ Son conjoint ; son concubin ; son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de 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 pacte civil de solidarité ; 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 1 : ACCOMPAGNEMENT DU COLLABORATEUR DONT UN PROCHE EST MALADE

1.1 Rappel des dispositifs légaux existants

1.1.1 Le congé de proche aidant

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail, le congé de proche aidant est accessible à tout salarié justifiant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Le proche peut être le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un PACS, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge. Le congé, renouvellement compris, ne peut excéder une période d'un an.

1.1.2 Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Les articles L. 3142-6 et suivants du Code du travail prévoient le bénéfice de ce congé non rémunéré d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, qui peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

1.1.3 Le congé de présence parentale

Les articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail prévoient que tout salarié dont l'enfant à charge, âgé de moins de 20 ans, est 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 a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée. Ce congé n'est pas rémunéré – le Code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une allocation journalière de présence parentale.

1.2 Rappel des dispositifs d'accompagnement de l'Entreprise

1.2.1 Les congés conventionnels pour enfant malade

Conformément à l'article 60 de la Convention Collective de la Banque, il existe un motif d'absence pour enfant malade, sur présentation d'un justificatif, dont les caractéristiques sont les suivantes :

- 3 jours rémunérés par an au père ou à la mère pour soigner son enfant de moins de 14 ans. Ce nombre est porté à 6 jours par an si le salarié assume la charge de deux enfants âgés de moins de 14 ans et 9 jours pour 3 enfants ou plus ;
- 2 jours rémunérés par exercice civil en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans.

1.2.2 Un relais social pour les collaborateurs de la Banque

La BPGO bénéficie d'un relais social, avec l'appui d'assistantes sociales et de psychologues au travail, à la disposition de l'ensemble des collaborateurs.

OH
lh
OB
vh

Ce service aide à la résolution d'un certain nombre de difficultés liées à la vie professionnelle ou personnelle des salariés. Chacun de ces professionnels proposent des conseils personnalisés, un soutien psychologique et un accompagnement dans les démarches administratives.

Ce relais social constitue un lieu d'écoute et d'expression en tout anonymat.

Lorsqu'un salarié est confronté à la maladie d'un proche, les assistantes sociales et psychologues sont disponibles pour l'accompagner dans cette épreuve, qu'il s'agisse d'un soutien social, administratif ou d'un soutien moral en tenant compte de son environnement professionnel.

En complément des dispositifs légaux et conventionnels susmentionnés pouvant être utilisés par un collaborateur pour s'occuper d'un proche malade, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un collaborateur qui aurait besoin de temps pour s'occuper d'un proche malade, en limitant le plus possible la perte de rémunération.

ARTICLE 2 : DON DE JOURS DE REPOS

2.1 Bénéficiaires des dons

Tout salarié de la BPGO, titulaire d'un CDD ou CDI, sans condition d'ancienneté, ayant :

- Un enfant (y compris celui de son conjoint) qui entre dans l'une des catégories suivantes :
 - Âgé de moins de 20 ans
 - Âgé de 20 à 28 ans inclus ne bénéficiant pas de ressources personnelle et vivant au foyer du salarié ou poursuivant ses études
 - Handicapé, quel que soit son âge, sous réserve de reconnaissance du handicap avant son 28ème anniversaire
- Un conjoint (marié, pacsé, en concubinage, déclaré depuis au moins un an au service des Ressources humaines, ou si un enfant est né de l'union libre)
- Un ascendant

Atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don. Cette demande sera accompagnée d'un certificat médical attestant de la présence indispensable du collaborateur auprès de son proche.

Au préalable à l'entrée dans le dispositif, le demandeur devra avoir consommé :

- L'intégralité, sans ordre de priorité :
 - Des droits acquis dans son Compte Epargne Temps (CET) ;
 - Des RTT acquis ;
 - Des jours d'absence pour enfants malade au titre de la Convention collective, s'il s'agit d'un enfant ;
- Si la demande d'absence intervient avant le 31 août de l'année civile : au moins 3 semaines de ses congés payés acquis et ouverts (par référence à un collaborateur à temps plein) ;
- Si la demande de don de jours intervient à compter du 1^{er} septembre de l'année civile : au moins 4 semaines de ses congés payés acquis et ouverts (par référence à un collaborateur à temps plein).

Deux collaborateurs ayant un lien de parenté avec un même proche ne peuvent pas cumuler deux appels au don pour une même situation mais peuvent se répartir les jours recueillis.

2.2 Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié, titulaire d'un CDD ou CDI, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don d'au maximum 5 jours de repos par année civile. En fonction de la situation et du stock du Fonds de Solidarité, le nombre de jours pourra être porté à 10 jours. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don. Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

En effet, la déduction des dons sur les compteurs des donateurs entraînera une augmentation de la durée annuelle de travail du salarié donateur, au-delà de la durée fixée par les accords en vigueur. Néanmoins, ce dépassement n'entraînera aucun droit à heures supplémentaires et majorations afférentes pour ledit collaborateur donateur.

Sont cessibles :

- Les congés payés (uniquement les jours correspondant à la 5^{ème} semaine) ;
- Les jours de RTT acquis ;
- Les jours de repos (congés payés ou RTT) épargnés au CET ;
- La 26^{ème} journée de congé payé issue de la Convention collective ;
- Les jours de récupération (issus des heures supplémentaires/complémentaires ou du temps de déplacement professionnel), par journée entière.

ARTICLE 3 : MODALITES DE RECUEIL DES DONNS, DE LEUR ATTRIBUTION ET DE LEUR UTILISATION

Il est rappelé que l'ensemble de la procédure du don de jours de repos (dépôt de la demande, appel aux dons, transfert des jours donnés, utilisation des jours par le bénéficiaire) respectera la règle de la confidentialité absolue.

3.1 Procédure de la demande par le bénéficiaire

Le salarié devra demander le bénéfice de cette absence par écrit à la Direction des Ressources Humaines (DRH), si possible au moins 15 jours calendaires, avant le début de l'absence. Le référent Qualité de Vie au Travail (QVT) désigné au sein de l'entreprise ainsi que les assistantes sociales peuvent, si le collaborateur le souhaite, servir de relais.

Il devra joindre à sa demande le certificat médical établi par le médecin qui atteste de la présence indispensable du collaborateur auprès de son proche. Ce certificat devra également préciser la durée de l'absence requise, dans la mesure du possible.

La durée maximale d'absence avec le don de jours de repos sera limitée à 30 jours ouvrés par période d'appel au don (hors abondement), renouvelable une fois.

Dès réception des documents, la DRH, après vérification des éléments reçus, validera la demande de bénéfice de don de jours par écrit au salarié bénéficiaire. Son manager sera informé de cette demande et la DRH déclencherà la mise en œuvre du processus d'appel aux dons.

Le courrier reçu par la DRH est confidentiel et ne comporte pas de détail sur la situation de santé concernée.

En cas de pluralité de demandes, celles-ci seront traitées dans l'ordre chronologique de la réception du dossier complet par la DRH.

3.2 Appel aux dons

Dès lors que les conditions sont remplies et que le fonds de solidarité n'est pas suffisamment approvisionné, une campagne de recueil aux dons sera ouverte par la DRH par tous moyens. L'appel au don et les dons sont strictement anonymes et sans contrepartie.

Le nom du bénéficiaire ne sera pas communiqué, et ce dernier ne sera pas informé de l'identité des donateurs.

La DRH enverra une communication générale d'ouverture d'une campagne de recueil de dons limitée dans le temps à un mois calendaire. La communication précisera notamment le transfert possible des jours non utilisés vers le Fonds de solidarité.

Les dons sont définitifs, les jours donnés ne seront en aucun cas réattribués au donateur.

Les dons seront enregistrés par ordre chronologique d'arrivée par les services de la DRH jusqu'à atteindre le nombre de jours a priori nécessaire (prévus dans le certificat médical) majorée d'une marge de sécurité de 20%. Les jours donnés non utilisés dans le cadre de cette marge de sécurité seront reversés dans le Fonds de Solidarité. Dans l'hypothèse où les souhaits de dons excèderaient cette marge de sécurité, les jours excédentaires, traités par ordre chronologique d'arrivée, ne seront pas débités des compteurs de repos des collaborateurs donateurs.

En cas de nouvelle situation de tout autre collaborateur répondant au dispositif de l'appel au don, le Fonds de Solidarité sera utilisé en priorité préalablement à un nouvel appel au don. Dans le cas où le nombre de jours donnés serait inférieur à celui initialement demandé, la durée du congé serait limitée au nombre de jours effectivement cédés lors de la campagne et à l'utilisation du Fonds de Solidarité.

3.3 Modalité de transfert des jours de repos par le donateur

Le salarié donateur verra son solde réduit du nombre de jours donnés sur chaque compteur concerné (congés payés, CET, RTT, jours de récupération). La demande est irrévocable tant au niveau du nombre de jours que du type de jours. Ces dons seront reversés sur un compteur spécifique ouvert au nom du collaborateur bénéficiaire.

Pour formaliser ce don, les salariés donateurs informeront la DRH par mail / workflow / outil disponible sous le Portail RH, pendant la période de campagne d'appel au don.

Le salarié donateur sera informé de la validation du don via son bulletin de salaire.

Chaque jour cédé donnera lieu au reversement d'une journée pour le salarié bénéficiaire, et ce, quels que soient le taux d'activité et le niveau de rémunération du collaborateur donateur.

Les jours donnés seront abondés par la Direction à hauteur de 25% (arrondi à la demi-journée supérieure) par campagne d'appel aux dons.

3.4 Utilisation par le bénéficiaire

La prise des jours d'absence pour un proche malade se fait par journée entière.

La prise de ces jours est par principe consécutive.

Cependant, en cas de prise non continue (exemple : 2 jours une semaine, 5 jours la semaine suivante), les demandes d'absences devront être adressées à la DRH, si possible, mensuellement.

Le salarié bénéficiaire du don voit sa rémunération maintenue pendant la période d'absence. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits liés à son

ancienneté, à l'acquisition des jours de congés payés et des jours de RTT et aux primes liées à la présence effective.

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

Si la situation du collaborateur bénéficiaire perdure au-delà du nombre de jours ouvrés demandés, il sera prioritaire sur les jours excédentaires versés dans le Fonds de Solidarité et/ou à l'ouverture d'une nouvelle campagne d'appel au don, dans les limites prévues à l'article 3.1. A l'issue, le collaborateur pourra s'orienter vers les dispositifs légaux, rappelés à l'article 1.1, en lien avec l'assistante sociale.

A l'inverse, si le collaborateur bénéficiaire n'a pas la nécessité de prendre l'ensemble des jours qui lui ont été donnés, les jours non pris seront reversés dans le Fonds de Solidarité.

ARTICLE 4 : GESTION DU FONDS DE SOLIDARITE

Les dons sont gérés dans un Fonds de Solidarité, par la DRH qui en assurera un suivi régulier.

Les jours versés dans le Fonds de Solidarité sont utilisés par les salariés demandeurs pour maintenir leur rémunération en utilisant ce motif d'absence.

Si un collaborateur bénéficiaire n'a pas besoin de tous les jours « donnés », le solde sera versé dans le Fonds de Solidarité et pourra être utilisé par un éventuel autre bénéficiaire.

Si un collaborateur bénéficiaire n'a pas suffisamment de jours donnés, il pourra ensuite bénéficier des jours du Fonds de Solidarité si le solde de celui-ci le permet.

Si le Fonds de Solidarité n'est pas suffisamment alimenté pour aider un collaborateur, la DRH à la demande du collaborateur, fera un nouvel appel au don auprès des collaborateurs de la BPGO, en respectant l'anonymat.

Le nombre de jours déposés dans le Fonds de Solidarité sera plafonné à 90 jours.

Lorsque le Fonds de Solidarité passe sous le plancher de 30 jours lors d'une sollicitation, cette situation générera un nouvel appel au don. Dans l'hypothèse où la situation serait urgente, les jours présents dans le Fonds de Solidarité seraient attribués par avance au collaborateur.

ARTICLE 5 : SUIVI

Le présent accord fera l'objet d'un bilan annuel auprès du CSE.

Il présentera :

- Le nombre de jours donnés / utilisés ;
- Le nombre de donateurs / bénéficiaires ;
- Le nombre de demandes accordées / refusées ;
- Le solde du Fonds de Solidarité.

EH
M
OSB
lp

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

6.1 Informations des salariés sur les dispositions de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une diffusion au sein de la Banque Populaire Grand Ouest.

Il sera tenu à la disposition de l'ensemble des salariés qui pourront en prendre connaissance auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Il sera également mis en ligne sur l'intranet de la Banque Populaire Grand Ouest.

Il fera l'objet d'une communication régulière, par l'un des canaux à disposition dans l'entreprise au moins 1 fois par an, auprès des collaborateurs.

6.2 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 15/06/2020.

6.3 Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions légales. L'avenant de révision éventuellement conclu sera notifié à la DIRECCTE.

6.4 Dépôt légal et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes et pour dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétents.

Un exemplaire sera également remis à chaque Organisation Syndicale Représentative non signataire.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Fait à Saint Grégoire, le 5 Juin 2020, en 4 exemplaires.

Pour la Banque Populaire Grand Ouest

Monsieur Maurice BOURRIGAUD

Directeur Général de la Banque Populaire Grand Ouest

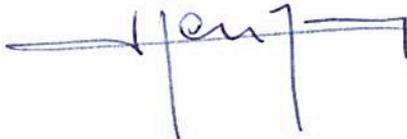


Udo Gustav Wloem

**Pour les Organisations Syndicales
Représentatives**

La **CFDT**, représentée par Yann DANET, Erwan GLOAGUEN, Thierry HOUEMON, Irvin MASSON et Marc TRICHET, Délégués Syndicaux

Thierry HOUEMON



La **CGT**, représentée par Pascal BONHOMME, Anne EVENNOU, Jean-Luc LAVIEC et Gaëtan BIRET, Délégués Syndicaux

GAETAN BIRET



Le **SNB CFE-CGC**, représenté par Maria-Helena GONCALVES, Stéphane SERVERA, Emmanuel HARREWYN, Eric HERVY et François SONNEVILLE, Délégués Syndicaux

Eric HERVY

