

Accord d'entreprise relatif au don de jours à un salarié

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Novartis Pharma SAS dont le siège social est situé **2 et 4 rue Lionel Terray BP 308 92506 Reuil Malmaison au Capital de 43.380.000 euros**, enregistrée au RCS de **Nanterre** sous le numéro **B 410 349 070**, représentée par **Monsieur Sima de CAYRON**, agissant en qualité de **Directeur des ressources humaines**,

Ci-après dénommée la "**Société**"

D'UNE PART,

ET

Les représentants des organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du Code du Travail ayant chacun la qualité de délégué(e) syndical(e)

- **C.F.D.T. représentée par Madame Hélène LAPAUW, agissant en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale**
- **C.F.E./C.G.C. représentée par Monsieur Vincent SIRI, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central**
- **C.F.T.C. représentée par Monsieur Yves ASSORIN, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central**
- **F.O. représentée par Monsieur Jean-Luc VAN CANEGHEM, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central**

Ci-après dénommées les "**Organisations Syndicales**"

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommées ensemble les "**parties**",

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature in blue ink.
Below it, the initials "YA" in blue ink.
To the right, the initials "VS" in blue ink.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
1. ARTICLE 1 – PRINCIPE DU DON DE JOURS DE REPOS	3
2. ARTICLE 2 – DONATEUR	3
3. ARTICLE 3 – BENEFICIAIRE.....	4
4. ARTICLE 4 – FORMALISME A EFFECTUER POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF	4
5. ARTICLE 5 - CAMPAGNE DE RECUEIL DE DONS	4
6. ARTICLE 6 – FORMALISME A RESPECTER POUR FAIRE DON DE SES JOURS DE REPOS	5
7. ARTICLE 7 – LES JOURS QUI PEUVENT FAIRE L’OBJET DE DONS	5
8. ARTICLE 8 – « CONGE DE JOURS DONNES » LIMITE.....	5
9. ARTICLE 9 – ABONDEMENT DES JOURS DE CONGES PRIS	5
10. ARTICLE 10 – REGLES DE VALORISATION	6
11. ARTICLE 11 – STATUT DU BENEFICIAIRE DURANT LE CONGE	6
12. ARTICLE 12 – INFORMATION DU SALARIE BENEFICIAIRE ET NON CONSOMMATION TOTALE PAR LE BENEFICIAIRE DES JOURS QUI LUI ONT ETE DONNES	6
13. ARTICLE 13 – SUIVI DES INDICATEURS AUPRES DE L’INSTANCE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL	6
14. ARTICLE 14 – DISPOSITIONS FINALES	6
14.1 INFORMATIONS DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L’ACCORD.....	6
14.2 CLAUSE DE SUIVI ET DE REVOYURE	7
14.3 ENTREE EN VIGUEUR.....	7
14.4 DUREE, REVISION ET DENONCIATION.....	7
14.5 DEPOT LEGAL ET PUBLICITE	7



 VS
 YA
 2

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans la continuité des lois n°2014-459 du 9 mai 2014 ouvrant la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est malade, et n°2018-84 du 13 février 2018, étendant le dispositif du don de jours de repos aux personnes venant en aide à un proche souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les parties ont souhaité étendre le don de jours au bénéfice des salariés qui subissent la perte d'un conjoint ou d'un enfant.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise et de sa politique de qualité de vie au travail. Le don de jours de repos est un dispositif de cohésion sociale basé sur des valeurs de solidarité et d'entraide entre salariés que les partenaires sociaux prennent en charge d'organiser.

ARTICLE 1 – PRINCIPE DU DON DE JOURS DE REPOS

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 3142-25-1 du Code du travail), il est convenu, aux termes du présent accord, qu'un salarié peut, sur sa demande expresse, et après accord de l'employeur, renoncer sans aucune contrepartie à une partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise. Le salarié qui reçoit le don vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour lui, l'une de celles mentionnées ci-dessous :

- 1) Son conjoint ;
- 2) Son concubin ;
- 3) Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4) Un ascendant ;
- 5) Un descendant ;
- 6) Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7) Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8) Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9) 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.

Un salarié est également éligible au don de jours lorsqu'il subit la perte de son conjoint ou d'un enfant.

ARTICLE 2 – DONATEUR

Tout salarié de la Société Novartis Pharma, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos pour en faire bénéficier un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, ou qui subit la perte d'un conjoint ou d'un enfant, dans les conditions définies ci-dessous et dans le respect des prescriptions légales.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' and the letters 'JA'.

ARTICLE 3 – BENEFICIAIRE

Tout salarié de la Société Novartis Pharma, titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation étant présent dans la Société depuis au moins un an, peut bénéficier d'un « Congé de jours donnés ».

ARTICLE 4 – FORMALISME A EFFECTUER POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF

Le salarié souhaitant bénéficier d'un « Congé de Jours Donnés » doit adresser une demande écrite en ce sens auprès de l'Assistante sociale en précisant le nombre de jours qui lui seraient nécessaires, dans les limites rappelées à l'article 9 du présent accord.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant la particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap rendant indispensable une présence continue et des soins contraignants.

La réunion des conditions d'éligibilité au présent dispositif par le salarié sera étudiée en toute confidentialité par une Commission de validation composée de **l'Assistance sociale, du directeur HSE, de l'infirmière ou le médecin du travail.**

Cette commission informera le service Ressources Humaines ainsi que le manager du salarié concerné de sa décision.

Le cas échéant, un appel au don sera lancé par le pôle HSE.

ARTICLE 5 - CAMPAGNE DE RECUEIL DE DONS

Sous réserve de la validation du dossier, une campagne d'appel au recueil de dons pourra être ouverte par la Direction des Ressources Humaines auprès de l'ensemble des salariés de Novartis Pharma, nominativement : le pôle HSE pourra, avec l'accord du salarié, informer les salariés s'étant manifestés pour exercer ce don, de l'ouverture de cette période de recueil de don destinée à un salarié identifié mais dont l'anonymat sera préservé.

La période de recueil de dons se déroulera jusqu'à recueil du nombre de jours souhaités par le salarié concerné. A défaut, une relance sera faite au terme de 2 semaines à partir de la date de communication initiale.

Lorsque le nombre de jours maximum aura été atteint, le processus de recueil de dons sera interrompu.

Les salariés donateurs seront informés ;

- Soit que leur don a été pris en compte,
- Soit que leur don ne peut être pris en compte, le nombre limite de jours ayant été atteint.

Les parties souhaitent rappeler que les congés payés contribuent à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, aussi, les 4 premières semaines ne pourront en aucun cas faire l'objet d'un don.

   VS
4 YA

ARTICLE 6 – FORMALISME A RESPECTER POUR FAIRE DON DE SES JOURS DE REPOS

Chaque salarié donateur doit manifester de manière non équivoque sa volonté de procéder à un tel don.

Après l'appel au don ponctuel émanant du pôle HSE, il doit adresser un mail ou un courrier au service des Ressources Humaines dans lequel il exprime clairement sa volonté de procéder à un tel don et ce pendant la période de recueil.

Le salarié doit mentionner le volume et la nature des jours de repos, objets du don. Le don, une fois effectué, est irrévocable.

Ce don peut être opéré pendant les périodes de recueil. Il est anonyme, c'est-à-dire que le donateur fait juste part de sa volonté de procéder à un don.

ARTICLE 7 – LES JOURS QUI PEUVENT FAIRE L'OBJET DE DONS

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, seuls pourront faire l'objet, sans aucune contrepartie, d'un don :

- Les jours issus de la 5^e semaine de congés payés ;
- Les jours de CP conventionnels ;
- Les jours de RTT ;
- Les jours de repos des salariés relevant du forfait annuel en jours (JDR) ;
- Les jours de congés déjà placés dans le CET.

Les jours cédés doivent avoir été préalablement acquis. Le don par anticipation est par conséquent exclu.

Le don de jours s'effectue en journées. Il est définitif et sans contrepartie.

Le nombre maximum de jours donnés ne peut pas dépasser la somme de 5 par salarié et par année civile.

ARTICLE 8 – « CONGE DE JOURS DONNES » LIMITE

- Pour les salariés devant faire face à un événement grave impliquant un enfant ou un conjoint, un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un concubin, un appel au don pourra être réalisé sans limite de nombre de jours
- Pour les salariés devant faire face à un événement grave impliquant un proche dont la liste est rappelée à l'article 3 du présent accord autre que le conjoint ou un enfant, un appel au don ponctuel pourra être réalisé, dans la limite de 20 jours.

ARTICLE 9 – ABONDEMENT DES JOURS DE CONGES PRIS

Novartis Pharma procèdera à un abondement des jours de congés pris par le ou les salariés à hauteur de 1 jour pour 5 jours offerts par les salariés.

8C
5
Y.A.
VS

ARTICLE 10 – REGLES DE VALORISATION

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Un jour de repos donné donne lieu à un jour de repos pris par le bénéficiaire quelle que soit sa rémunération,

ARTICLE 11 – STATUT DU BENEFICIAIRE DURANT LE CONGE

Le salarié bénéficiaire du don verra sa rémunération maintenue pendant sa période d'absence, qui sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits et il conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

ARTICLE 12 – INFORMATION DU SALARIE BENEFICIAIRE ET NON CONSOMMATION TOTALE PAR LE BENEFICIAIRE DES JOURS QUI LUI ONT ETE DONNES

Le salarié qui bénéficiera des dons devra utiliser, dans la continuité de la communication du certificat médical indiquant le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, les jours qui lui auront été donnés sans contrepartie par d'autres salariés. Ces jours ainsi donnés ne pourront pas faire l'objet d'un report pour être utilisés lors d'une période ultérieure.

ARTICLE 13 – SUIVI DES INDICATEURS AUPRES DE L'INSTANCE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Un bilan annuel sera transmis à l'instance de représentation du personnel. Il comprendra les éléments suivants :

- Le nombre de jours donnés par les salariés ;
- Le nombre de salariés donateurs ;
- Le nombre de jours donnés par l'entreprise ;
- Le nombre de jours reçus par les bénéficiaires ;
- Le nombre de salariés bénéficiaires.

ARTICLE 14 – DISPOSITIONS FINALES

14.1 Informations des salariés sur les dispositions de l'accord

  25
6 YD

Le présent accord fera l'objet d'une large diffusion au sein de Novartis Pharma. Il sera tenu à la disposition de l'ensemble des salariés, qui pourront en prendre connaissance au service de la Direction des Ressources Humaines, et mis en ligne sur l'intranet de Novartis Pharma.

Le présent accord n'est pas exclusif des autres dispositifs ayant le même objet qui existent dans l'entreprise, comme par exemple le congé de proximologie. Ainsi, un salarié peut utiliser l'un et l'autre de ces dispositifs.

14.2 Clause de suivi et de revoyure

Pour assurer l'efficacité de l'objet du présent accord, un suivi régulier de sa mise en œuvre et de sa concordance avec les attentes des salariés sera assuré à l'occasion de la consultation annuelle du comité d'entreprise/comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans le cas où des dispositions légales ou conventionnelles de la branche plus favorables entreraient en vigueur, et sans préjudice de leur application immédiate, les Parties conviennent de se rencontrer, afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou intégrer au présent accord

14.3 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01/11/2018.

Le présent accord sera réputé conclu après sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise.

A défaut, si une ou des Parties signataires compétentes demandent l'organisation d'une consultation des salariés, l'accord ne sera valide qu'après approbation par les salariés compris dans son champ d'application, à la majorité des suffrages exprimés. Le procès-verbal de la consultation sera annexé au présent accord.

14.4 Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions des articles L.2261-10 et L.261-11 du code du travail. Cette dénonciation sera notifiée à la DIRECCTE.

14.5 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.

 X  Y A VS
7

Fait à Rueil-Malmaison, le 22 octobre 2018.

En 5 Exemplaires originaux

Pour la Direction

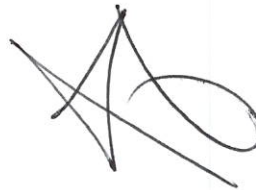
Monsieur Sima de CAYRON



Hélène LAPAUW
CFDT



Yves ASSORIN
CFTC



Vincent SIRI
CFE-CGC



Jean-Luc VAN CANEGHEM
FO

