



AVENANT A L'ACCORD FAVORISANT LE DON DE JOURS SOLIDAIRES ENTRE SALARIES

ENTRE :

La société ENGIE Energie Services, sise Faubourg de l'Arche – 1, Place Samuel de Champlain – 92930 Paris la Défense Cedex, représentée par Philippe SARRE, Directeur des Ressources Humaines France dûment mandaté pour conclure les présentes,

D'une part,

ET :

Le syndicat CGT, représenté par Brahim BORNI en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFDT, représenté par Stéphane BEGUIN en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Patrick LASNIER-CONFOLANT en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat FO, représenté par Michel DIRIX en sa qualité de Délégué Syndical.

D'autre part,

ENGIE ENERGIE SERVICES

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche

92930 Paris La Défense cedex

Tél. +33 (0)1 44 22 00 00

engie.com

ENGIE ENERGIE SERVICES - SA au capital de 698 555 972 euros - RCS Nanterre 552 046 955

Préambule

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2014 permettant le don de congés ou jours de repos à un parent d'enfant malade, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité mettre en place un aménagement du dispositif au sein de l'entreprise qui, unifié et encadré au plan national, permette aux salariés de faire des dons de congés et/ou de « jours solidaires » au profit de salariés ayant un enfant ou un conjoint gravement malade ou accidenté nécessitant une présence.

Les parties rappellent que plusieurs dispositifs légaux existent :

- Congé de solidarité familiale (article L. 3142-6 et suivants du Code du travail),
- Congé de proche aidant (article L. 3142-16 et suivants du Code du travail).

Toutefois, il est apparu que ces dispositifs ne répondaient pas totalement aux situations que peuvent connaître des salariés lorsque ceux-ci ont besoin de temps pour s'occuper d'un enfant ou de leur conjoint et de pouvoir bénéficier du maintien de leur rémunération pendant cette période.

L'accord COFELY du 1^{er} novembre 2015, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, se proposait déjà d'aménager les modalités des absences visées ci-dessus (solidarité familiale / soutien familial) à travers un dispositif fondé sur la solidarité et l'entraide entre les salariés de l'entreprise pour répondre à une situation exceptionnelle.

Les parties ont exprimé le souhait de rééchanger sur le don de jours, dans une perspective double :

- Faciliter l'accès au dispositif en supprimant certaines conditions non impératives ;
- Renforcer la communication sur les modalités pratiques de don de jours et d'utilisation des jours donnés.

Le présent avenant résulte de cette volonté.

Article 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent de donner, de façon anonyme, un ou des jours de congés ou de repos à un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ou décédé ou un proche aidé en situation de handicap ou de dépendance rendant indispensable une présence à ses côtés.

Article 2 : Champ d'application

Les donateurs et bénéficiaires des dons sont les salariés de l'entreprise, titulaires d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté.

Article 3 : Dispositifs existants

Le don de jours est possible dans trois hypothèses distinctes :

3.1. Salarié parent d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité

Tout salarié d'ENGIE Energie Services parent d'un enfant 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 peut bénéficier du don de jours de repos (C. trav., art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 tels qu'issus de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014).

Le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident doit attester, par un certificat médical détaillé :

- La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ;
- Le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Le salarié remet ce certificat détaillé à la Direction des Ressources Humaines (C. trav., art. L. 1225-65-2). Il l'accompagne de la copie du livret de famille.

3.2. Salarié proche aidant

Tout salarié d'ENGIE Energie Services qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap peut bénéficier d'un ou plusieurs jours de repos cédés par d'autres salariés de l'entreprise dans le cadre du congé de proche aidant (C. trav., art. L. 3142-25-1 et art. L. 3142-16 issus de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021).

« Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ». Ainsi, que l'aidé soit une personne âgée, un adulte ou un enfant, en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui est proche de lui et qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant. On est donc passé de la notion « d'aidant familial » à celle, plus large, de « proche aidant ». » (Guide ministériel du proche aidant, octobre 2021)

Le proche aidé présentant un handicap ou une perte d'autonomie peut être pour le salarié :

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.

Le médecin qui suit le proche aidé doit attester, par certificat médical, la nécessité d'une aide quotidienne pour le proche aidé et de la présence du salarié proche aidant. Le salarié remet ce certificat à la Direction des Ressources Humaines.

3.3. Salarié ayant perdu un enfant

Est également bénéficiaire des jours solidaires :

- Le/La salarié(e) dont l'enfant est décédé,
- Le/La salarié(e) qui assumait la charge effective et permanente d'une personne qui est décédée (C. trav., art. L. 1225-65-1 issu de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020).

Le don peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Afin de bénéficier des jours solidaires, le salarié remet à la Direction des Ressources Humaines :

- La copie du livret de famille, le cas échéant ;
- le certificat de décès.

Article 4 : Procédure de don de jours

4.1. Procédure de demande

Le salarié qui entend solliciter le recueil de don de jours solidaires afin de couvrir son absence, doit en formuler la demande par écrit au Responsable Ressources Humaines de sa Direction régionale et en informer son responsable hiérarchique, dès qu'il estime devoir avoir recours à ce dispositif et en tout état de cause dans les 15 jours précédant le début de son absence.

Sa demande doit préciser l'ouverture d'une période de recueil de dons, le nombre de jours d'absence dont il souhaite bénéficier et si l'appel à don est fait nominativement ou à titre anonyme. À cette demande sont jointes les pièces justificatives visées à l'article 3 du présent avenant.

La réponse de l'entreprise sera formalisée par écrit dans un délai maximum de 7 jours calendaires après réception de la demande du salarié.

Le salarié ne remplissant pas les conditions visées dans le présent avenant se verra notifier par écrit un refus motivé.

L'ensemble de la procédure est soumis à une stricte confidentialité.

4.2. Ouverture de période de recueil de dons

A compter de la date de l'accord, une période de recueil de dons de jours solidaires sera ouverte, qui sera au choix du salarié :

- soit nominative : le service ressources humaines adressera, aux salariés sur le périmètre du recueil de dons, une communication d'ouverture d'une période de don de jours solidaires destinés au salarié demandeur
- soit anonyme : le service ressources humaines adressera, aux salariés sur le périmètre du recueil de dons, une communication d'ouverture d'une période de dons de jours solidaires destinés à un salarié non dénommé

Dans tous les cas, le donateur reste anonyme pour le bénéficiaire du don.

La période de recueil de dons de jours solidaires est limitée dans le temps à 15 jours calendaires maximum à compter de la communication effectuée par le service ressources humaines.

Le service ressources humaines stoppe à tout moment la souscription, au cours de la période de 15 jours, en cas d'atteinte du besoin exprimé par le bénéficiaire.

4.3. Périmètre du recueil de dons solidaires

Le principe de recueil de dons de jours solidaires repose sur la proximité et la communauté de travail. En conséquence, le périmètre de référence du recueil est celui du territoire. En tout état de cause, c'est à ce niveau que le processus du recueil de dons est organisé.

4.4. Modalités du don

Les dons validés sont anonymes, définitifs, irrévocables et sans contrepartie.

Lorsque l'appel à don aura été lancé, le salarié qui réalise un don renonce à ses jours de congé ou de repos au profit du salarié bénéficiaire. Les jours correspondants sont versés dans le «Fonds de solidarité dédié à l'opération».

En cas de non utilisation de l'intégralité des jours par le salarié bénéficiaire, le reliquat sera placé dans le « Fonds de solidarité collectif ». En aucun cas, ce fonds ne pourra comporter plus de 30 jours.

Les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don sont les suivants :

- jours affectés au CET quelle que soit leur nature,
- JRTT ou JR,
- Heures de récupération (7 heures correspondent à 1 jour)
- jours de congés payés (5^{ème} semaine exclusivement),
- jours supplémentaires conventionnels (ancienneté, jours supplémentaires cadres, ...)

Le don de jours solidaires est a minima d'une demi-journée, et limité à 5 jours par année civile et par salarié, tous motifs confondus.

Un jour donné équivaut à un jour pris par le bénéficiaire, quel que soit le niveau de rémunération du donateur et du bénéficiaire.

Le salarié donateur utilisera le formulaire prévu à cet effet.

4.5. Modalités de prise des jours reçus

En principe, la prise des jours solidaires cédés s'effectue par journée entière.

Ces jours pourront être posés de manière continue ou discontinue sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel, avec accord de l'employeur.

Par exception, il peut être envisagé la prise en continu des jours solidaires par demi-journées, sous réserve des contraintes d'organisation du service.

Une fois les jours issus du don transférés au salarié concerné, celui-ci peut les prendre dans le cadre de son autorisation d'absence « don de jours solidaires » préalablement accordée par le service ressources humaines.

Si le salarié a recueilli assez de dons pour couvrir le nombre de jours nécessaires, l'autorisation accordée le sera pour toute cette durée.

Néanmoins, pour chaque période d'un mois à l'intérieur de cette durée prévisible, le salarié devra justifier auprès du service ressources humaines que les soins contraignants et sa présence soutenue sont toujours nécessaires (certificat médical simplifié).

Ces absences seront valorisées selon la règle du maintien de salaire.

Les jours éventuellement non exercés ne peuvent donner lieu à un paiement.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif.

4.6. Gestion du « Fonds de solidarité collectif »

Les jours placés dans le « Fonds de solidarité collectif » pourront être utilisés par un autre salarié qui n'aurait pas reçu le nombre de jours nécessaires pour couvrir la durée de la maladie grave du tiers bénéficiaire, notamment pour combler la période d'absence correspondant à l'organisation de la collecte de dons.

4.7. Commission de suivi de l'avenant

Une commission de suivi de l'avenant est instituée. Elle se réunira une fois par an en vue de faire un point sur l'utilisation du dispositif du recueil de dons de jours solidaires. Cette commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative.

Article 5 : Dispositions finales

5.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

5.2. Adhésion à l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement.

L'ensemble de cet avenant constituant un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre, cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'avenant.

5.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et également adressée pour information aux organisations syndicales non représentatives au sein la société ; cette demande devra comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivants la réception de ces lettres, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant qui se substituera de plein droit aux stipulations qu'il modifiera.

5.4. Dénonciation

L'avenant pourra être dénoncé à tout moment par la totalité des signataires salariés ou la totalité des signataires employeurs et cessera de produire ses effets à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui est substitué ou, à défaut, à l'expiration du préavis de 3 mois suivi d'une période de survie d'un an de l'avenant. A la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, une négociation devra être engagée dans les trois mois suivant le début du préavis. (C. trav., art L. 2261-10)

– Il pourra également être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires et cessera de produire ses effets pour cette partie à l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter la dénonciation, suivi d'une période de survie d'un an, en l'absence de substitution par un nouvel avenant. L'avenant continuera à produire ses effets pour les autres parties signataires. (C. trav., art. L. 2261-11)

– Toute dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception par son auteur aux autres signataires de l'avenant et doit faire l'objet d'un dépôt conformément à la loi.

5.5. Clause de substitution

Toute disposition légale ou conventionnelle instituant, postérieurement au présent avenant, un droit à absence rémunérée ayant le même objet ou un objet similaire, s'y substituerait d'office dans le cas où elle serait au moins aussi favorable que le présent dispositif.

5.6. Effet du présent avenant sur les dispositions des accords antérieurs ayant le même objet

Les parties estiment que le présent avenant se substitue en intégralité à l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise, d'établissement, accords atypiques, des usages, pratiques, engagements unilatéraux ayant le même objet ou la même cause.

Les accords d'entreprise, accords d'établissements, atypiques, usages, pratiques ou engagements unilatéraux en vigueur et ayant le même objet ou la même cause que le présent avenant disparaîtront et ne trouveront plus à s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant se substituent notamment aux dispositions de l'accord Cofely favorisant le don de jours solidaires entre salariés du 1^{er} novembre 2015

De même, à compter de son entrée en vigueur, les dispositions du présent avenant s'appliqueront en lieu et place des dispositions conventionnelles instituées au niveau de la branche.

5.7. Dépôt et publicité de l'avenant

L'avenant donnera lieu à dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il sera également affiché dans l'entreprise et diffusé via l'intranet de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, une copie du présent avenant sera transmise à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent avenant est remis ce jour aux organisations syndicales signataires.

Fait à la Défense, le 15/03/2024

Pour la société ENGIE Energie Services

Philippe SARRE

Pour la CGT

Brahim BORNI

Pour la CFE-CGC

Patrick LASNIER CONFOLANT

Pour la CFDT

Stéphane BEGUIN

Pour FO

Michel DIRIX

ANNEXES

Annexe 1 : Lexique

Jours solidaires

Ce sont les jours d'absence autorisés, payés qui bénéficient aux salariés attributaires d'un don dit de jours solidaires de la part de leurs collègues.

Bénéficiaire

Il s'agit du salarié ayant sollicité l'ouverture d'une procédure de dons et qui a recueilli à travers celle-ci des jours solidaires.

Fonds de solidarité dédié à l'opération

Il s'agit d'un compte ouvert dans le système de paye qui est alimenté par les dons de jours solidaires réalisés par des salariés au profit d'un de leurs collègues.

Fonds de solidarité collectif

Ce fonds de solidarité collectif national recueille, à l'issue d'une opération, le surplus de dons dans la limite maximum de 30 jours.

Annexe 2 : Communication



Communication envoyée par mail via le RRH du salarié concerné avec formulaire de don en pièce jointe et par voie d'affichage

Objet : Ouverture d'une période de recueil de don de jours solidaires

Madame, Monsieur,

Hypothèse 1 (avenant don de jours solidaires, art. 3.1) : Un salarié/ Prénom_Nom (à adapter selon la demande du salarié : anonyme ou nominative) du territoire XXX, a un enfant atteint d'une maladie/atteint d'un handicap/victime d'un accident d'une particulière gravité.

Hypothèse 2 (avenant don de jours solidaires, art. 3.2) : Un salarié/ Prénom_Nom (à adapter selon la demande du salarié : anonyme ou nominative) du territoire XXX, doit être présent en tant qu'aidant et apporter une aide quotidienne à l'un de ses proches.

Hypothèse 3 (avenant don de jours solidaires, art. 3.3) : Un salarié/ Prénom_Nom (à adapter selon la demande du salarié : anonyme ou nominative) du territoire XXX vient de perdre son enfant.

Il a formulé une demande de don de jours solidaires afin de pouvoir s'absenter.

Conformément à notre avenant don de jours solidaires du 15 mars 2024, une campagne d'appel aux dons de XXXX (nombre de jours demandés par le salarié) jours est donc lancée au sein du territoire XXX, à compter du jour de la présente communication, et jusqu'au XXXX (date + 15j calendaires).

Peuvent être donateurs tous les salariés du territoire XXXX en CDI ou en CDD, sans condition d'ancienneté.

Peuvent faire l'objet d'un don les jours suivants :

- Les congés payés (5ème semaine uniquement) ;
- Les congés ancienneté / Jours supplémentaires Cadres ;
- Les JRTT ou JR ;
- Les jours affectés au CET (quelle que soit leur nature) ;
- Les heures de récupération (7h correspondant à 1 jour).

Le don de jours est a minima d'une demi-journée et limité à 5 jours par année civile et par salarié. Il doit être matérialisé par un formulaire prévu à cet effet, disponible auprès du Responsable Ressources Humaines du territoire XXXX.

Il est rappelé que le don de jours est volontaire, anonyme et sans contrepartie, et que la donation est définitive.

L'ensemble des informations partagées font l'objet d'une obligation stricte de confidentialité.

Annexe 3 : Formulaire de demande de jours solidaires



*Ce formulaire est à retourner au service RH
Les informations partagées font l'objet d'une obligation stricte de confidentialité*

FORMULAIRE DE DEMANDE DE JOURS SOLIDAIRES

Avenant à l'accord favorisant le don de jours solidaires du 15/03/2024

Nominatif

Anonyme

Nom :
Prénom :
Matricule :
Territoire :

Je souhaite bénéficier d'une absence au titre de dons de jours pour la période duau
Soit **jours** ouvrés, pour le motif suivant :

Enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité (avenant, art. 3.1)

Je joins au présent formulaire une copie du livret de famille et une attestation médicale justifiant de soins contraignants **et** du caractère indispensable de ma présence continue auprès de mon enfant.

Proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap qui nécessite une aide et une présence quotidienne (avenant, art. 3.2)

Je joins au présent formulaire une attestation médicale justifiant la nécessité d'une aide quotidienne et de ma présence en tant que salarié proche aidant.

Décès de mon enfant (avenant, art 3.3)

Je joins au présent formulaire une copie du livret de famille, le cas échéant, et une attestation de décès de l'enfant.

Fait à, le

Signature du salarié :

Visa du RH* :

* accord donné

PARTIE RESERVEE AU SERVICE RH – NE PAS REMPLIR

Date de début de la campagne :

Date de fin de la campagne :

Nombre total de jours collectés pour le salarié :

Nombre de jours d'absence validés :

Date de début de l'absence :

Date de fin de l'absence :

PARTIE RESERVEE A LA PAIE – NE PAS REMPLIR

Reçu le :

Traité le :

Sur la paie de :

Annexe 4 : Formulaire don de jours solidaires



*Ce formulaire est à retourner au service RH
Les informations partagées font l'objet d'une obligation stricte de confidentialité*

FORMULAIRE DON DE JOURS SOLIDAIRES

Avenant à l'accord favorisant le don de jours solidaires du 15/03/2024

Nom :
Prénom :
Matricule :
Territoire :

Je souhaite faire don de jours solidaires* :

Type d'absence	Nombre de jours
Congés payés (5 ^{ème} semaine uniquement)	
Congés ancienneté / Jours supplémentaires Cadres	
JRTT ou JR	
Jours affectés au CET (quelle que soit leur nature)	
Heures de récupération (7h correspondant à 1 jour)	

**A minima une demi-journée et dans la limite de 5 jours (tous motifs confondus) par année civile*

Fait à, le

Date et signature du salarié :

Visa du RH* :

* accord donné

PARTIE RESERVEE AU SERVICE RH – NE PAS REMPLIR

Date et heure de remise du formulaire :

Ordre d'arrivée des formulaires : numéro

PARTIE RESERVEE A LA PAIE – NE PAS REMPLIR

Reçu le :

Traité le :

Sur la paie de :