

AVENANT N° 2 À L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE

PREAMBULE

L'accord signé le 27 juin 2014 arrive à échéance, lors de la réunion de négociation du 10 mai 2017 un bilan a été présenté aux Organisations Syndicales.

Comme en 2016, les Organisations Syndicales signataires ont proposé des évolutions afin d'augmenter le nombre de jours pour les conjoints malades et modifier la consommation des autres jours d'absence avant de pouvoir entrer dans le dispositif. La Direction a accepté ces changements qui seront repris dans le présent avenant.

De plus, compte tenu de l'évolution législative concernant la négociation collective, le don de jours sera intégré, tel que le prévoit la loi du 17 août 2015, dans une des trois négociations obligatoires.

Les parties conviennent donc de prolonger par avenant l'accord actuel, d'un an, afin d'aborder ce thème lors de l'ouverture de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L 2242-8 du Code du travail.

Article 1 – Objet de l'avenant

Il a été convenu et arrêté de modifier les articles 3.1 et 4.2 de l'accord signé le 27 juin 2014 afin de tenir compte des évolutions apportées. Les 2 articles ci-dessous annulent et remplacent ceux contenus dans l'accord initial.

Tous les autres articles de cet accord restent inchangés.

Article 3.1 – Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont le conjoint (époux, concubin, partenaire de PACS) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

XC CL
CV JPM ED
JN 97

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences concernant :

- le jour de congé exceptionnel enfant(s) malade(s) rémunéré à 100 % et le jour d'hospitalisation, le cas échéant.

Et la moitié des possibilités d'absences concernant :

- ses compteurs droits individuels et stock pour les salariés en journée ;
- ses réserves indemnisable et non indemnisable pour les salariés en équipe (exclusion des jours d'annualisation) ;
- les JRTT de son flux salarié (exclusion du flux employeur et de la journée de solidarité) ;
- ses jours de congés acquis au titre de l'ancienneté ;
- ses jours de congés annuels de l'année en cours (posés et validés), à l'exclusion des jours nécessaires pour les périodes de fermeture d'établissement et à l'exclusion de 12 jours ouvrables pour les salariés sur un établissement « sans fermeture estivale » (conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur) ; une attention particulière sera apportée afin de préserver des congés pour la période de fin d'année.

Toutes les dispositions de l'accord du 27 juin 2014 applicables à l'enfant malade (certificat médical, démarches administratives ...) seront étendues au conjoint malade, cependant le salarié souhaitant bénéficier de jours de repos pourra se voir demander un justificatif attestant de la situation de conjoint.

De même, toutes les dispositions de l'accord du 27 juin 2014 visant l'enfant malade s'appliqueront au conjoint malade sans qu'il soit besoin de changer les termes de l'accord.

Article 4.2 – Consommation des dons par le bénéficiaire

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, un nouveau motif d'absence pour enfant ou conjoint gravement malade est créé. Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ces motifs d'absence.

Si le nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité venait à devenir critique, la priorité serait donnée aux parents d'un enfant gravement malade

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant ou conjoint gravement malade auprès du Service Social de son établissement en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée. Dès réception de ce document, le Service Social déclenche la mise en œuvre du processus avec le service en charge de la coordination des services sociaux, auprès de la fonction RH du site.

CL
JPM
FD
XC
CV
JN 7

La prise des jours d'absence pour enfant ou conjoint gravement malade se fait par journée entière ou demi-journée afin de couvrir la durée du traitement. Cette prise de jours se fera dans la limite de 20 jours pour un enfant malade et 10 jours pour un conjoint malade, ceci pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité. La demi-journée représente 3,5 heures, pour l'autre demi-journée travaillée, le télétravail pourra être favorisé grâce à l'organisation actuelle ou l'organisation flexible mise en place dans le cadre du NEC. Sur demande du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec le Service Social qui informera la hiérarchie et transmettra à la fonction RH.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT. En cas d'événement collectif (séance supplémentaire, récupération, séance annulée, etc.), il n'y aura aucun impact enregistré pour le salarié qui bénéficie d'une absence pour enfant gravement malade. De même, le Fonds de Solidarité ne sera pas impacté.

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d'urgence. Le raccordement avec les dispositifs légaux, en particulier le congé de présence parentale, sera étudié pour permettre une transition plus rapide et adaptée.

En cas de besoins complémentaires, le Service Social guidera le salarié dans les démarches nécessaires à la mise en place des dispositifs légaux rappelés à l'article 2.1 du présent accord.

Article 2 – Entrée en vigueur – Durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 28 juin 2017 et ce pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 27 juin 2018.

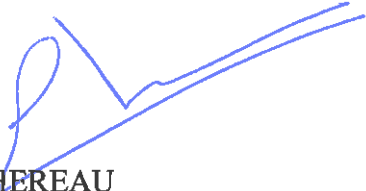
Article 3 – Dépôt – Publicité

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Jpm CL
XL FD
CV 97
3
JA

AVENANT N° 2 À L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE

Pour la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



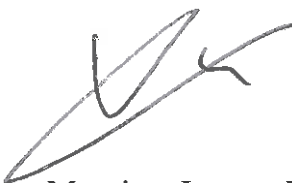
Madame Christine VIRASSAMY

CGT




Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



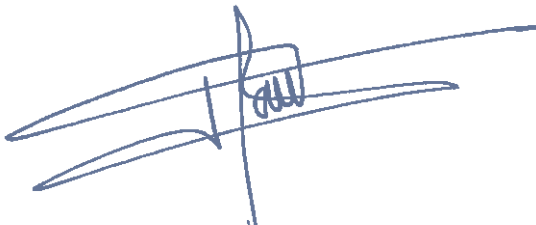
Monsieur Jacques MAZZOLINI

FO



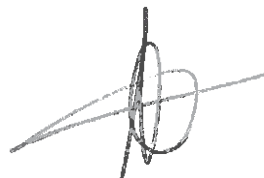
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 12 juin 2017