

**AVENANT N°2**  
**A L'ACCORD SUR LE DON DE JOURS DE REPOS**  
**AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**  
**DU 13 MARS 2015**

Entre :

**Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini**, représentées par Monsieur Pierre-Alain COGET, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales, dûment habilité,

D'une part,

Et

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- Le syndicat Lien-UNSA,

D'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

Un accord portant sur les modalités de mise en œuvre du don de jours de repos a été signé le 13 mars 2015 par la Direction d'une part et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT d'autre part.

Cet accord précise les modalités d'application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014, qui prévoit la possibilité pour tout salarié de céder tout ou partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Cet accord étendait le bénéfice de cette disposition aux conjoints des salariés.

Un premier avenant en date du 19 juin 2018 à l'accord sur le don de jours de repos a prévu la possibilité pour un proche aidant d'être bénéficiaire du don de jours de repos et un nouvel abondement du Fonds de Solidarité de la part de l'employeur.

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a étendu le dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des parents endeuillés.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Caggemini et la Direction ont profité de cette occasion pour se réunir et prévoir notamment l'extension des bénéficiaires du don de jours de repos, mentionnés à l'article 3.4 de l'accord du 13 mars 2015.

## **ARTICLE 1            OBJET**

Le présent avenant a pour objet de :

- modifier l'article 3.4 (« Les salariés bénéficiaires ») de l'accord du 13 mars 2015, modifié par l'avenant n°1 du 19 juin 2018 en vue d'étendre la désignation des bénéficiaires du don de jours de repos conformément aux dispositions de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 ;
- prévoir un abondement pérenne des dons de jours de repos par l'employeur ;
- accroître le nombre de renouvellement possible pour un même événement ;
- améliorer la communication autour de l'accord et de ses avenants auprès des salariés ;
- modifier l'article 5 (« Commission de suivi de l'accord ») en ajoutant un indicateur de suivi.

Toutes les autres dispositions dudit accord demeurent inchangées.

## **ARTICLE 2            LES SALARIES BENEFICIAIRES**

Le présent article annule et remplace l'article 3.4 « Les salariés bénéficiaires » de l'accord du 13 mars 2015, modifié dans l'avenant n°1 du 19 juin 2018.

L'article 3.4 est désormais rédigé de la manière suivante :

### ***3.4 Les salariés bénéficiaires***

#### ***3.4.1            Être bénéficiaire de jours de repos pour être présent auprès de son enfant***

*« Peut bénéficier de dons de jours de repos tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, qui assume la charge, d'un enfant âgé de moins de vingt ans ou de plus de vingt ans à charge au sens de la Sécurité Sociale, 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.*

*Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge.*

### 3.4.2 Être bénéficiaire de jours de repos pour être présent auprès de son conjoint

Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, dont le conjoint, concubin, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, est 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.

### 3.4.3 Être bénéficiaire de jours de repos en tant que proche aidant

Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, qui assume la charge ou qui accompagne une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité lorsque cette personne est, pour ce salarié, l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail :

- le père ou la mère du salarié,
- un frère ou une sœur du salarié,
- le père ou la mère du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ».

### 3.4.4 Être bénéficiaire de jours de repos en cas de deuil de son enfant

Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant est décédé et ce, quel que soit son âge au moment du décès.

Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Ce don de jours peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

## **ARTICLE 2 ABONDEMENT DES DONNÉS DE JOURS DE REPOS DES SALARIÉS**

Afin de pérenniser l'existence du Fonds de Solidarité et d'inciter les salariés à donner des jours de repos non consommés, la Direction abondera les dons des salariés à hauteur de 100%.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un don de deux jours de repos par un salarié, le fonds sera abondé à hauteur de deux jours supplémentaires par la Direction. Le Fonds de Solidarité sera ainsi alimenté à hauteur de 4 jours.

Cet abondement sera mis en œuvre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **ARTICLE 3 CONSOMMATION DU FONDS**

Le présent article annule et remplace l'article 4.2.2 « Consommation du Fonds » de l'accord du 13 mars 2015.

L'article 4.2.2 est désormais rédigé de la manière suivante :

*« Lorsqu'une demande de don de jours est émise par un salarié bénéficiaire, le Fonds sera décrétement pour satisfaire sa demande.*

*Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours en fait la demande écrite auprès de son Responsable RH en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire. A cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant, du conjoint ou du proche concerné (f article 2 du présent avenant « salariés bénéficiaires »).*

*Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse, sous un délai d'une semaine à réception de sa demande, le nombre de jours dont il sera bénéficiaire.*

A.R  
me 5

*En cas d'urgence ou d'événement nécessitant une mise en œuvre plus rapide du dispositif, la Direction s'engage à répondre sous un délai de 48 heures à réception de la demande.*

*La prise des jours de repos cédés s'effectue par journée ou demi-journée dans la limite de vingt jours ouvrés pour un même évènement, dans les six mois qui suivent l'attribution du don de jours dont le salarié est bénéficiaire. Pour la demi-journée travaillée, le télétravail pourra être favorisé.*

*En cas de besoin, cette période de vingt jours ouvrés pourra être renouvelée sur présentation d'une nouvelle attestation médicale.*

*En tout état de cause, la période pourra être renouvelée trois fois, soit un maximum de quatre-vingts jours ouvrés pour un même évènement.*

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

*Un code d'imputation spécifique unique sera créé.*

*La rémunération et la couverture Frais de Santé et Prévoyance du salarié bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés.*

*Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés et de jours de RTT, et pour le calcul de l'ancienneté.*

*Les jours cédés seront valorisés selon la règle du maintien de salaire.*

*Le régime associé à ces jours cédés sera identique à celui des jours de congés payés.*

*Enfin, dans l'hypothèse où le Fonds de Solidarité ne serait plus créditeur de jours de repos, le RRH se rapprochera du manager du salarié afin d'examiner avec bienveillance et pragmatisme la situation personnelle du demandeur. Cet examen pourra notamment donner lieu à un aménagement temporaire des horaires et/ou de l'organisation du travail du salarié compatible avec le maintien de l'activité et le respect des engagements de l'entreprise ».*

#### **ARTICLE 4                    COMMUNICATION**

Une communication rappelant le dispositif du don de jours de repos ainsi que les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant sera réalisée par la Direction dans le mois suivant sa date de signature.

Par ailleurs, la Direction communiquera auprès des salariés, selon les canaux de communication utilisés par la Direction Marketing & Communication, en vue de :

- faire connaître le dispositif prévu par l'accord et ses avenants et ainsi permettre aux salariés susceptibles d'en être bénéficiaires de faire une demande s'ils le souhaitent,
- inviter les salariés qui ne prendraient pas la totalité de leurs jours de repos à les verser dans le Fonds de Solidarité.

Les communications seront réalisées auprès des salariés aux périodes suivantes :

- une fois, sur la période des mois de mai et juin (période la plus propice aux dons),
- une fois, en fin d'année.

Enfin, une communication spécifique annuelle sera réalisée par la Direction au mois d'avril/mai auprès de la population Ressources Humaines en vue de leur rappeler l'existence de cet accord.

#### **ARTICLE 5                    COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Le présent article annule et remplace l'article 5 « Commission de suivi de l'accord » de l'accord du 13 mars 2015, modifié dans l'avenant n°1 du 19 juin 2018.

L'article 5 est désormais rédigé de la manière suivante :

4  
A.R  
M.S

« Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunit au minimum deux fois par an.

La commission sera en particulier en charge :

- du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés, du nombre de jours abondés par l'employeur et du nombre de jours consommés sur l'exercice ;
- de l'évolution des règles régissant le Fonds de Solidarité. A ce titre, dans l'hypothèse où le solde créditeur du Fonds de Solidarité serait ramené à 100 jours, la Direction réunira la commission de suivi de l'accord pour l'informer et définir ensemble les actions à déployer pour pérenniser le Fonds et réactiver son alimentation ;
- de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés ;
- d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif ;
- de l'analyse anonymisée par typologie des dons (dons en vue d'accompagner un enfant, un conjoint ou un proche malade, handicapé ou victime d'un accident, ou du décès d'un enfant) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En outre, la Direction communiquera, par courriel, aux membres de la commission de suivi de l'accord, le nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité à chaque fin de trimestre ».

#### **ARTICLE 6**            **PRISE D'EFFET - DUREE**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 7**            **REVISION**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

#### **ARTICLE 8**            **NOTIFICATION, DEPOT, PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent avenant sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale Capgemini sera informé de la conclusion du présent avenant par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

PER.  
mess

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 octobre 2020

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini**

Nom : Pierre-Alain COGET

**Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)**

Nom : ALEXANDRA Romanow

**Pour le syndicat national CGT Capgemini**

Nom :

**Pour la Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT)**

Nom :

**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom :

**Pour le syndicat Lien-UNSA**

Nom :

A.R.  
MCS