

**ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS**

**Entre**

La société NATIXIS SA prise en la personne de son représentant légal,

D'une part,

**Et**


Les organisations syndicales représentatives de NATIXIS SA, représentées par les Délégués Syndicaux dûment désignés à cet effet.

D'autre part,

---

Paraphes:

Page 1

W  JA TC<sup>2</sup>  
EN

## **Préambule:**

La loi n°2014-459 du 10 mai 2014, ouvre la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade, dans les conditions fixées par les articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions des articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans 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 congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. La rémunération du salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés est maintenue pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L.1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Au terme de la négociation, les parties sont convenues d'étendre l'éligibilité du dispositif au-delà du cadre légal.

Cette démarche s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, le don de jours étant un dispositif de cohésion sociale en adéquation avec les valeurs de solidarité promues par Natixis.

Le présent accord précise les modalités qui seront applicables chez Natixis SA.

## **Article 1 – Salariés bénéficiaires**

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés de Natixis SA, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, sans condition d'ancienneté, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir au préalable épuisé ses jours pour soin à proches et enfants malades
- Avoir au préalable épuisé ses jours placés sur son compte épargne-temps.
- Avoir un enfant - sans limitation d'âge - ou un conjoint, un concubin, un partenaire de Pacs, un ascendant, 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.

W  
JA  
TC

## **Article 2 : Salariés donateurs**

Tous les salariés de Natixis SA, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peuvent donner des jours de repos.

## **Article 3 : Congés pouvant faire l'objet d'un don**

Peuvent faire l'objet d'un don :

- les jours de congés payés excédant la 4<sup>e</sup> semaine, comprenant les 2 jours de fractionnement,
- les jours de RTT,
- les jours placés sur le compte-épargne temps.

Les jours donnés doivent être des jours acquis.

Un même collaborateur ne peut pas donner plus de 15 jours par année civile.

Il est convenu que les jours donnés ne sont pas valorisés en euros ou en fonction du temps de travail. Ainsi, tous les jours donnés se valent, sans que la rémunération des collaborateurs donnant des jours ou leur temps de travail ne soit pris en compte.

## **Article 4 – Abondement**

Il est convenu que chaque fois que dix jours seront donnés, l'entreprise abondera le don d'une journée supplémentaire, identifiée comme le onzième jour.

## **Article 5 – Modalités du don de jours**

### **5-1 – Modalités du don de jours pour le salarié bénéficiaire**

Tout collaborateur souhaitant bénéficier d'un don de jours et remplissant les conditions pour ce faire doit en informer son responsable ressources humaines et saisir sa demande dans le service Questions et demandes via le portail Intranet Ressources Humaines, si possible 15 jours calendaires avant le début de l'absence, en précisant le nombre de jours demandés. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical du médecin qui suit l'enfant ou le proche 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 de soins contraignants.

Dès réception de cette demande, la Direction des Ressources Humaines, après vérification des éléments reçus, validera que le salarié remplit bien les conditions pour pouvoir bénéficier d'un don de jours, lui répondra par écrit et en informera le manager du collaborateur.

---

Paraphes:

Page 3

W  
EN  
JA  
TC  
k

Une campagne d'appel à don est alors réalisée par la Direction des Ressources Humaines via le portail Intranet Ressources Humaines afin d'informer les salariés de Natixis SA de la demande de don de jours et de recueillir les dons de jours éventuels.

Une réponse est faite dans les meilleurs délais au collaborateur ayant demandé à bénéficier d'un don de jours. Il lui est précisé, le cas échéant, le nombre de jours dont il est bénéficiaire à ce titre.

### **5-2 – Modalités du don de jours pour le salarié donateur**

Les collaborateurs souhaitant réaliser un don de jours doivent saisir leur don dans le service Questions et demandes via le portail Intranet Ressources Humaines.

A réception du formulaire dûment complété, la Direction des Ressources Humaines validera le don de jours au collaborateur donateur au regard des jours de repos acquis par le salarié donateur et disponibles ainsi qu'au regard du besoin exprimé par le salarié bénéficiaire.

Les dons sont anonymes, sans contrepartie et définitifs. Les jours donnés ne peuvent être réattribués au donateur.

Le salarié qui a donné des jours de RTT et/ou congés verra son solde de droit à congés/RTT réduit du nombre de jours donnés.

Le don entraînera une augmentation de la durée annuelle du travail du salarié donateur. Ce dépassement n'entraînera aucun droit à heure supplémentaire/complémentaire.

### **5-3 – Consommation des dons par le salarié bénéficiaire**

La prise des jours d'absence pour enfant ou proche gravement malade se fait par journée entière, dans la limite du nombre de jours recueillis.

Les jours doivent être pris de manière consécutive. Néanmoins, sur préconisation du médecin qui suit l'enfant ou le proche au titre de la pathologie en cause, la prise des jours pourra se faire de façon non consécutive.

Le salarié bénéficiant d'un don de jours dans le cadre du présent dispositif ne peut les utiliser pour s'absenter plus de 3 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année civile.

A l'issue de son absence, le collaborateur retrouve son précédent emploi.

Les jours sont utilisés pour maintenir la rémunération du salarié en cas d'absence pour ce motif.

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.

W  SA Tc

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

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

Le bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise dans le cas où l'état de santé de son enfant ou de son proche ne rendrait plus sa présence indispensable.

#### **Article 6 - Durée de l'accord – Prise d'effet – Révision/Dénonciation – Formalités de dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions suivantes :

- Chaque partie signataire ou adhérente peut à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent accord, en adressant par LR avec AR à chacune des autres parties à l'accord, un document exposant les motifs de sa demande, l'indication des dispositions à réviser et la proposition de texte(s) de remplacement,
- Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvrent une négociation en vue de la révision des dispositions de l'accord,
- En cas de signature d'un avenant de révision, et sous réserve de l'éventuel exercice d'un droit d'opposition recevable, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord initial à la date expressément prévue ou à défaut à la date du jour suivant le dépôt de l'avenant selon l'article L 2261-1 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord sera déposé :

- en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique,
- et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes de Paris.

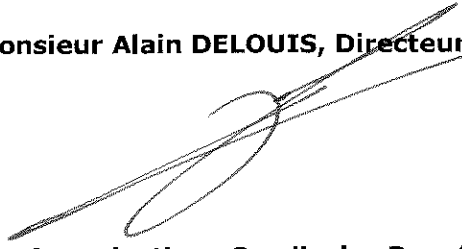
W  
JA  
EN  
TC

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Fait à Paris, le 1/06/2016  
En 8 exemplaires originaux

Pour la Direction de Natixis SA,

Monsieur Alain DELOUIS, Directeur des Ressources humaines de Natixis



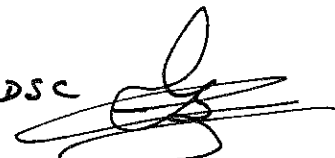
Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT

Audoux DSNW

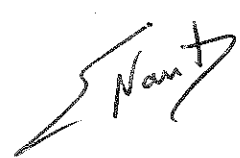
Pour la CFTC

Thierry Ciorra DSC



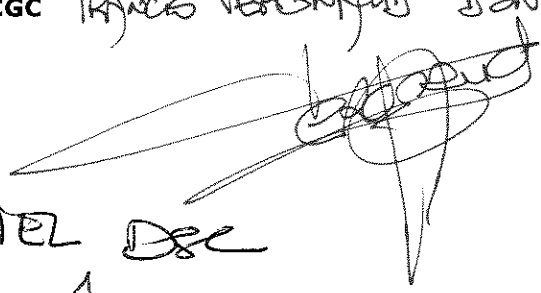
Pour la CGT

Eric Naut DSC



Pour le SNB / CFE-CGC

François Vergnaud DSN



Pour l'UNSA

Isabelle Mel DSC

