



## **ACCORD d'ENTREPRISE 2018 / 2020**

### **RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS**

L'association Ar Roc'h

Dont le siège est au 4, route du Gacet à Betton (35830)

Et représentée par Monsieur Vincent MOUSSET agissant en qualité de directeur général de l'association Ar Roc'h et Président du CSE

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentée à cet effet par Madame Amandine HAUMONT, en sa qualité de déléguée syndicale.

D'autre part.

Il a été conclu le présent accord de méthode relatif à la possibilité pour les salariés de donner des jours de repos à d'autres salariés qui doivent rester auprès d'un proche.

AM

## Table des matières

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREAMBULE .....                                                                  | 3  |
| I. CHAMP D'APPLICATION.....                                                      | 3  |
| II. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTS .....                                 | 3  |
| 2.1 Le cadre légal.....                                                          | 3  |
| 2.1.1 Le congé de soutien familial .....                                         | 3  |
| 2.1.2 Le congé de solidarité familiale .....                                     | 3  |
| 2.1.3 Le congé de présence parentale .....                                       | 3  |
| 2.1.4 Journées enfant malade.....                                                | 4  |
| 2.2 Le cadre conventionnel .....                                                 | 4  |
| 2.2.1 Congés pour évènement d'ordre familial.....                                | 4  |
| 2.2.2 Congés en cas de maladie grave d'un enfant .....                           | 4  |
| 2.3 Les spécificités Ar Roc'h .....                                              | 4  |
| III. DISPOSITIF DU DON DE JOURS DE REPOS.....                                    | 4  |
| 3.1 Le cadre légal.....                                                          | 4  |
| 3.3 Les salariés donateurs .....                                                 | 5  |
| 3.4 Les salariés bénéficiaires.....                                              | 5  |
| 3.4.1 Conditions pour être bénéficiaire de dons de jours de congés .....         | 5  |
| 3.4.2 Statut du bénéficiaire de dons de jours de congés.....                     | 5  |
| 3.2 Les jours de repos cessibles .....                                           | 6  |
| 3.2.1 Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don .....                       | 6  |
| 3.2.2 Jours pouvant faire l'objet d'un don .....                                 | 6  |
| 3.2.3 Périodicité et formalisation des dons .....                                | 6  |
| 3.2.4 Dispositif spécifique de dons anonymes pour une situation déterminée ..... | 6  |
| 3.2.5 Impact sur la durée annuelle du travail .....                              | 7  |
| IV. CREATION D'UN FOND DE SOLIDARITE ET REGLES ASSOCIEES .....                   | 7  |
| 4.1 Création d'un Fond de Solidarité pluriannuel mutualisé .....                 | 7  |
| 4.2 Règles de gestion du Fond de Solidarité .....                                | 7  |
| 4.2.1 L'alimentation du Fonds.....                                               | 7  |
| 4.2.2 La consommation du Fonds .....                                             | 7  |
| 4.2.3 Le renouvellement de l'attribution de jours de dons .....                  | 8  |
| 4.2.4 La tenue et la valorisation du Fonds .....                                 | 8  |
| V. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....                                         | 9  |
| VI. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD .....              | 9  |
| VII. DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD.....                                | 10 |
| 7.1 Durée de l'accord et date d'application .....                                | 10 |
| 7.2 Dépôt et publicité.....                                                      | 10 |
| Annexe : FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS.....                                | 11 |
| Annexe : FORMULAIRE DE SOLlicitation DU FOND DE SOLIDARITE Ar Roc'h.....         | 12 |

## **PREAMBULE**

Le présent accord vient préciser les modalités d'application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014, publiée au JO du 10 mai 2014, qui prévoit la possibilité pour tout salarié de céder tout ou partie de ses jours ou heures de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade.

Au terme de la négociation, les parties sont convenues d'étendre l'éligibilité du dispositif aux salariés dont le conjoint, concubin ou parent ascendant du premier degré ou descendant du premier degré est gravement malade.

## **I. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'association Ar Roc'h.

Les dispositions s'appliquent intégralement à tous les établissements et services de l'association et il revient au Directeur Général de les mettre en œuvre. Cela passe par une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des acteurs, détaillée dans le chapitre VII du présent accord.

## **II. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTS**

### **2.1 Le cadre légal**

Il est ci-après rappelé les dispositifs légaux existants.

#### **2.1.1 Le congé de soutien familial**

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-22 et suivants du Code du travail, le congé de soutien familial est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'association, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

#### **2.1.2 Le congé de solidarité familiale**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du Code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, et peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

#### **2.1.3 Le congé de présence parentale**

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré ; le Code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une Allocation Journalière de Présence Parentale.



#### 2.1.4 Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article 1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an et par enfant. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

## 2.2 Le cadre conventionnel

Il est ci-après rappelé les dispositions conventionnelles existantes et définies dans son article 24 qui définit les droits à des Congés familiaux exceptionnels.

### 2.2.1 Congés pour évènement d'ordre familial

L'article 24 de la convention 66 stipule que des congés supplémentaires exceptionnels et rémunérés peuvent être accordés pour des événements d'ordre familial :

- ✓ 5 jours pour mariage ou PACS du salarié
- ✓ 2 jours pour le mariage d'un enfant du salarié
- ✓ 1 jour pour le mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié
- ✓ 5 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint ou partenaire de PACS du salarié
- ✓ 3 jours pour le décès d'un parent du salarié (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants)
- ✓ 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap

Ces congés spécifiques doivent être justifiés et pris dans la quinzaine où se situe l'évènement familial

### 2.2.2 Congés en cas de maladie grave d'un enfant

L'article 24 de la convention 66 stipule que « Dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère ou au père salarié ».

La règle appliquée au sein de l'association Ar Roc'h est que, sur présentation d'un certificat médical prescrivant la présence d'un parent auprès de l'enfant, le salarié aura le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré.

## 2.3 Les spécificités Ar Roc'h

Il est expressément convenu que les dispositions prévues aux paragraphes « 2.1 Le cadre légal » et « 2.2. Cadre conventionnel » s'étendent aux enfants dans le cadre d'une famille recomposée et/ou au concubin.

Il est expressément convenu que les dispositions prévues au 2.21 Congés pour évènement d'ordre familial est modifié comme suit :

- ✓ 6 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint ou partenaire de PACS du salarié (soit +1 jour)
- ✓ 4 jours pour le décès d'un parent du salarié (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants) (soit +1 jour)

## III. DISPOSITIF DU DON DE JOURS DE REPOS

### 3.1 Le cadre légal

L'article L. 1225-65-1 du Code du travail énonce que : « 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.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération 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. »

L'article L. 1225-65-2 du Code du travail énonce que : « 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 sein de l'association Ar Roc'h et par le présent accord, il est expressément convenu que, sous réserve d'une information écrite à l'employeur, tout salarié pourra céder anonymement et sans contrepartie à un autre salarié l'ensemble des jours de repos et de congés acquis au-delà du vingtième jour ouvré et acquis de l'année<sup>1</sup>.

### 3.3 Les salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, ayant acquis un nombre de jours ou heures supplémentaires pouvant être cédés, a la possibilité de faire un don de jours de repos sur un Fond de Solidarité.

Les dons de jour de repos ou de congés se font sur la base du volontariat et resteront anonymes, la direction de l'association, son service ressources humaines et les membres du CSE présents ou à venir s'engagent à ne jamais diffuser la liste des donateurs, ni à l'externe, ni à l'interne.

### 3.4 Les salariés bénéficiaires

#### 3.4.1 Conditions pour être bénéficiaire de dons de jours de congés

Pour être bénéficiaire du don de jours de repos d'un autre salarié, il convient que soit attesté par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le proche, de la nécessaire présence soutenue et de soins contraignants.

Pour bénéficier de dons de jours de repos le salarié bénéficiaire doit :

- ✓ Etre salarié de l'association, avoir au moins un mois d'ancienneté et avoir terminé sa période d'essai,
- ✓ Avoir sollicité par écrit l'employeur, pour être autorisé à bénéficier d'un congé non rémunéré pour être auprès d'un proche dans les conditions définies par l'article L. 1225-65-2 du Code du travail :
- ✓ Assumer la charge d'un enfant ou proche (tel que défini dans le préambule) 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.

#### 3.4.2 Statut du bénéficiaire de dons de jours de congés

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos d'un autre salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits du salarié. En cas d'arrêt maladie ou d'accident sur la période du congé, l'arrêt sera traité dans le cadre des arrêts maladie

<sup>1</sup> Chaque salarié devra prendre obligatoirement un minimum de 20 jours de congés par an

et l'accident sera assimilé à un accident de vie privée. La période de prise du don de jours de repos sera alors suspendue pour le bénéficiaire.

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

## 3.2 Les jours de repos cessibles

### 3.2.1 Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Pour faciliter le traitement et le suivi des jours de repos, il est convenu que ne pourront être donnés que des journées ou demi-journées sur la base d'un temps plein soit 7 heures par jour ou 3.5 heures par demi-journée. Cette disposition s'applique aussi aux temps partiels<sup>2</sup>.

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de **cinq jours par année civile et par salarié**, sous la forme de journées ou demi-journées (calculé au prorata pour les temps partiels<sup>3</sup>).

### 3.2.2 Jours pouvant faire l'objet d'un don

Afin de veiller à la préservation de la santé de ses salariés et de leur bien-être au travail, il a été jugé important de préserver des temps de repos avec un minimum de 4 semaines de congés annuels.

Aussi, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être, sur la base de jours acquis :

- ✓ Des jours de congés d'ancienneté acquis et non consommés
- ✓ Des jours de congés payés correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine, acquis et non consommés.
- ✓ Des jours de congés trimestriels acquis et non consommés sur le trimestre en cours
- ✓ Des jours de RTT ou des heures de récupération

NB : si en fin de période de référence il apparaît que, du fait d'un nombre trop important de jours de repos ou congés donnés, un salarié n'a pas réalisé les heures prévues sur l'année, il devra réaliser ces heures sur la période de référence suivante.

### 3.2.3 Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année de référence, en une ou plusieurs fois,

Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours transmettra le nombre et la nature de ces jours (congés payés ou d'ancienneté...) par mail à son responsable hiérarchique et en copie sur la boîte mail du CSE ([cse@ar-roch.fr](mailto:cse@ar-roch.fr)) en utilisant le formulaire annexé au présent accord.

Les dons de jours ou demi-jours sont anonymes et sans contrepartie.

Les salariés donateurs devront procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence des jours cédés<sup>4</sup>.

### 3.2.4 Dispositif spécifique de dons anonymes pour une situation déterminée

Si le dispositif est conçu pour alimenter un fond anonyme de solidarité de dons, tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé. Cette demande sera réalisée avec le même formalisme que celui prévu au paragraphe précédent (mail au responsable hiérarchique et copie au CSE).

<sup>2</sup> Exemple : un salarié à 40% ETP soit sur une base contractuelle de 14 heures par semaine pourra donner 7 heures ou 3.5 heures

<sup>3</sup> Exemple : un salarié à temps partiel à 40% ETP pourra donner au maximum 14 heures (7 X 40% X 5)

<sup>4</sup> Exemple : un salarié ne peut pas procéder le 5 septembre 2018 à un don de 3 jours de congés payés qu'il devait poser avant le 31 août 2018, un salarié ne peut donner des CT après le terme du trimestre, il doit les donner au cours du trimestre ou ils sont acquis



Le salarié donateur indiquera le nom du bénéficiaire qui, lui-même, ne connaîtra pas l'identité du ou des donateur(s). Ces jours seront utilisés en priorité et le cas échéant complétés par des jours disponibles dans le Fonds.

### 3.2.5 Impact sur la durée annuelle du travail

Parce que le salarié donateur doit effectuer les heures du bénéficiaire<sup>5</sup>, il y a compensation et le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail pour l'association,

Les jours travaillés au titre des jours cédés donnent droit au même statut que les autres jours travaillés sur l'année.

Les heures travaillées en sus au titre des jours ou demi-jours cédés sont exclus de la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

## IV. CREATION D'UN FOND DE SOLIDARITE ET REGLES ASSOCIEES

### 4.1 Création d'un Fond de Solidarité pluriannuel mutualisé

Il est créé au niveau de l'association Ar Roc'h, un Fond de Solidarité pluriannuel mutualisé, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés.

Le Fond pourra intégrer jusqu'à 1.000 jours.

### 4.2 Règles de gestion du Fond de Solidarité

#### 4.2.1 L'alimentation du Fonds

Le Fond de Solidarité sera alimenté par des dons de salariés, sous la forme de journée entière (7h) ou demi-journées (3.5h).

Les dons sont définitifs à compter de la présentation du « Formulaire de don de jours de repos » dûment daté et signé par le donateur à son responsable hiérarchique. Les salariés concernés se verront décompter de leur solde de jours de repos et congés, les jours ou demi-jours cédés le mois suivant leurs dons (ajustement nécessaire des compteurs horaires).

Afin de lancer le Fond de Solidarité et permettre une mise en œuvre immédiate de ses dispositions, l'association Ar Roc'h alimentera le Fond à hauteur de 20 jours dès sa création.

Dès la signature du présent accord, les salariés pourront céder des jours ou demi-jours pour alimenter le Fond. A chaque début d'année civile, l'association Ar Roc'h alimentera le Fond de Solidarité à hauteur de 5 jours, jusqu'à ce le fond atteigne un total de 100 jours<sup>6</sup>.

En cas d'urgence et si le solde du Fond de Solidarité ne permet pas de répondre à la demande d'un salarié bénéficiaire, la Direction fera l'avance des jours nécessaires jusqu'à un maximum de 20 jours. Cette avance sera remboursée à l'association au fur et à mesure que de nouveaux dons seront actés.

#### 4.2.2 La consommation du Fonds

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son

<sup>5</sup> Sous réserve de ne pas dépasser les 48h hebdomadaire pour le donateur

<sup>6</sup> Un point d'étape pourra être fait après les 2 premières années de fonctionnement de l'accord et le plafond de 100 jours pourra être modifié



Responsable hiérarchique, avec copie au CSE, en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire (la demande doit être au minimum de 5 jours ouvrés).

A cette demande est jointe :

- ✓ une attestation ou justificatif du lien de parenté comme défini au préambule
- ✓ une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant, du parent ou du conjoint.

Le responsable hiérarchique transmet la demande au Directeur Général avec copie au CSE pour avis.

Dans un délai d'une semaine à réception de la demande et après avis du CSE<sup>7</sup>, le Directeur Général rendra sa décision par un courrier au salarié formalisant la réponse et le nombre de jours dont il sera bénéficiaire,.

Lorsqu'une demande de don de jours est validée pour un salarié bénéficiaire, le Fond sera décrétement pour satisfaire la demande.

La consommation des jours de repos cédés s'effectue par journée entière, dans la limite de vingt jours ouvrés utilisables sur une période de 6 mois utilisables pour un même salarié.

La répartition des jours de repos sera organisée entre le bénéficiaire et le responsable hiérarchique dans le souci du bon fonctionnement du service. Ces jours pourront être posés de manière séquentielle sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel.

Si les missions du salarié bénéficiaire le permettent et en accord avec le responsable hiérarchique, le télétravail pourra être favorisé.

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, jours de RTT, et pour le calcul de l'ancienneté.

Le régime associé à ces jours cédés sera identique à celui des jours de congés payés. Et les jours cédés seront valorisés selon la règle du maintien de salaire.

#### 4.2.3 Le renouvellement de l'attribution de jours de dons

En cas de besoin, mais au plus tôt dans les 6 mois de la précédente attribution, cette période de vingt jours ouvrés pourra être renouvelée sur présentation d'une nouvelle demande et des attestations correspondantes.

En tout état de cause, la période ne pourra pas être renouvelée plus de deux fois, soit un maximum de soixante jours ouvrés pour un même salarié.

#### 4.2.4 La tenue et la valorisation du Fonds

Si l'alimentation du Fond de Solidarité se traduit pour les salariés en jours, l'association Ar Roc'h devra convertir ces jours en salaires bruts chargés et alimenter une réserve type « Fond dédié » et qui sera dénommée « Fond de Solidarité Ar Roc'h ».

Cette réserve sera consommée au fur et à mesure de l'utilisation par les bénéficiaires.

Chaque fois qu'un salarié alimente le Fond de Solidarité en donnant un jour ou demi-jour de congé ou de repos, sa journée sera convertie en salaire brut chargé et apportée au Fond.

Si l'association alimente le Fond de Solidarité, elle retiendra pour référence le salaire d'un éducateur spécialisé avec 10 années d'ancienneté soit le coefficient 570 et elle convertira le nombre de jours en salaire brut chargé

<sup>7</sup> Au regard des délais courts (une semaine), l'avis du CSE pourra être rendu et transmis par mail par le secrétaire ou le secrétaire adjoint. A défaut d'avis, il sera considéré que l'avis est défavorable

(le taux de charges patronales à retenir est le taux moyen de l'année précédente, soit pour 2019 le taux de 2018 = 54.6%) et l'apportera au Fond (soit pour 2019 un montant de  $167.65\text{€}/\text{jour} = (570 \times 3.80\text{€} + 8.48\%) / 151.67 \times 7 \text{ heures} + 54.6\%$ ).

Chaque fois qu'il y aura un apport de jours au Fond de Solidarité, un coût de de salaire sera calculé pour être passé en « Charges » sur les comptes de l'établissement du salarié donateur pour alimenter la réserve « Fond dédié : Fond de Solidarité Ar Roc'h ».

Chaque fois qu'il y aura consommation de jours par un bénéficiaire, son salaire sera maintenu à hauteur des jours convenus et le coût de la rémunération correspondante sera calculée pour être financée par un retrait sur la réserve « Fond dédié : Fond de Solidarité Ar Roc'h ».

Si la réserve du « Fond dédié : Fond de Solidarité Ar Roc'h » est épuisée et que l'association Ar Roc'h a déjà fait une avance de 20 jours<sup>8</sup> pour faire face à une situation particulière, l'intervention du fond sera suspendue jusqu'à remboursement complet de l'avance faite au fond par l'association et les salariés demandeurs seront dans l'obligation de solliciter un congé non rémunéré.

## V. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'association. Elle est composée d'un représentant du CSE et un membre de l'instance Dirc'h<sup>9</sup>. Elle se réunit au minimum une fois par an. Les noms et coordonnées des membres de la Commission sont intégrés au sein du formulaire de don de jours de repos (voir en annexe).

La commission sera en particulier en charge :

- ✓ du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours ou heures donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice
- ✓ du suivi du solde du « Fond dédié : Fond de Solidarité Ar Roc'h »
- ✓ de l'évolution des règles régissant le Fond de Solidarité
- ✓ de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés
- ✓ d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif.

Il est expressément convenu que les informations communiquées à la commission de suivi de l'accord sur les donateurs seront anonymisées.

Un ou plusieurs salariés peuvent saisir la commission de suivi de l'accord dans le cas où ils estiment qu'une disposition du présent accord n'est pas ou mal appliquée. Les représentants de la commission se réunissent dans un délai de 5 jours ouvrés et investiguent pour étudier les demandes formulées.

Ils proposent une interprétation ou un avenant au présent accord qu'ils présente en réunion CSE pour validation tout en informant le salarié qui a saisi la Commission du résultat de l'investigation et des mesures correctives proposées.

## VI. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

L'instance Dirc'h et le CSE communiqueront sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des salariés de l'association. Ils s'assureront également que les responsables hiérarchiques et l'équipe RH soient informés sur les dispositions du présent accord.

Les signataires du présent accord s'engagent à communiquer régulièrement sur le présent accord et il est

<sup>8</sup> Voir en 4.2.1 L'alimentation du Fonds

<sup>9</sup> Dirc'h : Comité de direction de l'association qui réunit les directeurs autour du directeur général



expressément convenu qu'une information sera donnée lors de la journée des nouveaux salariés.

## VII. DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

### 7.1 Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date de signature et son entrée en application est fixée au 1er jour du mois qui suit son dépôt.

Six mois avant l'échéance de l'accord, la partie la plus diligente invitera l'autre à la négociation d'un nouvel accord.

Si, dans l'année qui suit l'échéance du présent accord, aucun nouvel accord de remplacement n'est mis en œuvre ou statue sur le devenir du solde de la réserve « Fond dédié : Fond de Solidarité Ar Roc'h », il est expressément convenu que le solde sera affecté à une réserve pour des formations futures au bénéfice des salariés, la décision d'utilisation devant faire l'objet d'une concertation en CSE.

### 7.2 Dépôt et publicité

Un original du présent accord sera remis aux représentants du Personnel.

Le personnel de l'association sera informé des dispositions du présent accord par voie d'affichage et sur l'Extranet de l'association et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE dont relève l'association et au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

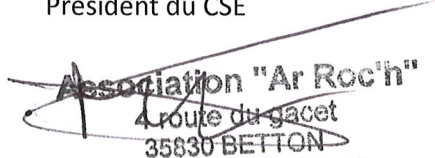
Etabli en trois exemplaires originaux

A Betton, le 14 janvier 2020



Monsieur Vincent MOUSSET  
Pour l'Association Ar Roc'h  
Président du CSE

Madame Amandine HAUMONT  
Déléguée syndicale CFDT

  
Association "Ar Roc'h"  
4 route du gacé  
35830 BETTON  
Tél : 02 99 64 69 69  
SIREN 777 665 357

## Annexe : FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS

*Ce formulaire est à utiliser pour donner des jours de repos au « FOND DE SOLIDARITE Ar Roc'h »  
A adresser par mail à son responsable hiérarchique*

|                                                                                               |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Etablissement ou service<br>du salarié donateur                                               |  |
| Nom et Prénom<br>du salarié donateur                                                          |  |
| Nombre de jours ou heures<br>cédés (maximum 5 jours ou 40h<br>par année civile) <sup>10</sup> |  |
| Nature des jours cédés ( Congé<br>Payé, jour ancienneté, RTT)                                 |  |
| Salarié Bénéficiaire (dans le cas<br>d'un don envers un salarié<br>déterminé)                 |  |
| Responsable hiérarchique                                                                      |  |

NB : les membres de la commission de conciliation désignés pour l'année 20XX sont :

Date :

Signature du salarié :

Visa du responsable hiérarchique

<sup>10</sup> Don en nombre de jours ou demi-journée comme indiqué dans l'accord au 4.2.1



## Annexe : FORMULAIRE DE SOLLICITATION DU FOND DE SOLIDARITE Ar Roc'h

*Ce formulaire est à utiliser pour demander à bénéficier de don de jour de repos.  
A adresser par mail à son responsable hiérarchique avec une copie au CSE (cse@ar-roch.fr)*

|                                                                              |  |
|------------------------------------------------------------------------------|--|
| Etablissement ou service<br>du salarié demandeur de don<br>de jours de repos |  |
| Nom et Prénom<br>du salarié demandeur de don<br>de jours de repos            |  |
| Nombre de jours demandés                                                     |  |
| Motivation de la demande                                                     |  |

Date :

Signature du salarié :

Avis du CSE

Décision du directeur général