

Don de jours de repos

Entre le groupe de sociétés ci-après :

TOTAL S.A.

TOTAL GLOBAL SERVICES S.A.S.

ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S.

TOTAL MARKETING SERVICES S.A.

TOTAL LUBRIFIANTS S.A.

TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPÉCIAUX S.A.S.

TOTAL FLUIDES S.A.S.

TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE S.A.

TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A.

TOTAL RAFFINAGE FRANCE S.A.S.

représentées par Patrice LE CLOAREC, Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL,
ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives au périmètre de ce groupe de sociétés :

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

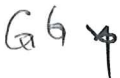
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET
EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA



d'autre part,



PREAMBULE

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 « *permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade* » a instauré un dispositif d'entraide reposant sur le volontariat des salariés et l'accord de l'employeur.

Elle prévoit la faculté pour un salarié de renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de son entreprise, ceci afin de lui permettre d'être présent auprès de son enfant dont l'état de santé est d'une particulière gravité.

Conformément à l'engagement pris à l'article 7 de l'accord salaires du 17 décembre 2014, les Organisations Syndicales et la Direction ont ouvert une négociation en 2015 afin de mettre en place ce dispositif en l'élargissant au cas de la maladie grave du conjoint.

ARTICLE. 1 CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique au groupe de sociétés suivant : Total S.A., Elf Exploration Production S.A.S., Total Global Services S.A.S, Total Marketing Services S.A., Total Lubrifiants S.A., Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S., Total Fluides S.A.S., Total Raffinage Chimie S.A., Total Petrochemicals France S.A., Total Raffinage France S.A.S.

Les dons de jours sont possibles entre les salariés de ce groupe de sociétés.

ARTICLE. 2 SITUATIONS CONCERNEES

Dans le cadre du présent accord, la grave maladie s'entend d'une maladie, d'un handicap, ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours de repos bénéficie au salarié en cas de grave maladie de :

- son enfant – ou celui de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé – de moins de vingt ans ou âgé de 20 ans ou plus mais n'ayant pas de conjoint, concubin ou partenaire pacsé pour le soutenir ;
- son conjoint, concubin ou partenaire pacsé.

ARTICLE. 3 ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS

Le dispositif de don de jours s'inscrit dans le prolongement des dispositions de :

- l'accord UFIP du 9 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui permet au salarié relevant de la CCNIP de bénéficier :
 - o d'autorisations d'absence et/ou de congés en cas d'hospitalisation d'un enfant ou du conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ou en cas de handicap d'un enfant (article 926 CCNIP – Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants) ;
 - o d'un "congé sans solde" pouvant atteindre deux mois (avec maintien de rémunération à hauteur de 50 % lorsque ce congé est d'une durée égale ou supérieure à un mois, article 927 CCNIP – Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints) ;
- l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 mai 2010 (et son avenant du 8 novembre 2013) qui permet, sous certaines conditions, au salarié en congé de présence parentale de bénéficier d'un maintien de rémunération pendant 60 jours calendaires (article 4.3) ;

WS

G6

Y

FG

- l'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005 qui permet aux salariés de bénéficier d'un temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant à charge (dans le cadre du congé de présence parentale), d'accompagnement d'une personne en fin de vie (dans le cadre du congé de solidarité familiale), et, au-delà de ces possibilités, en cas de situations familiales particulières et/ou difficiles telles que la maladie ou le handicap du conjoint, concubin ou partenaire pacsé, des enfants, des parents... ;
- l'accord relatif au compte épargne temps du 15 avril 2011 prévoyant une « option congés en cours de carrière » (article IV) et une « option financement de situations particulières » (article V).

Dans les situations visées à l'article 2, le présent accord complète ces dispositions en permettant au salarié ayant accepté un premier don de bénéficier d'un congé pendant lequel l'entreprise assure le versement du plein salaire dans la limite de 60 jours calendaires, déduction faite le cas échéant de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ou de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Au périmètre du présent accord, dans le cas d'un couple de salariés, cette période rémunérée de 60 jours calendaires bénéficie à l'un des salariés mais peut être partagée.

En cas de don de jours, pour une même situation visée à l'article 2, le bénéfice de cette période rémunérée de 60 jours calendaires se substitue :

- à celle prévue par l'article 4.3 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 mai 2010 s'il s'agit d'un enfant ;
- aux dispositions de l'article 927 c) de la CCNIP s'il s'agit du conjoint, concubin ou partenaire pacsé.

ARTICLE. 4 AUTEUR DU DON

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée a la faculté, dans les conditions définies ci-dessous, de renoncer à un ou plusieurs jours de repos acquis au bénéfice d'un autre salarié dans une des situations visées à l'article 2.

4.1 Information

Le don de jours s'effectue via le formulaire prévu à cet effet. La hiérarchie est informée de la renonciation par le salarié aux jours correspondants.

L'opportunité de mise en place d'une saisie informatique du don de jours est en cours d'examen.

4.2 Jours de repos cessibles

Le salarié peut renoncer à un ou plusieurs jours de repos acquis, qu'ils aient été ou non placés sur le « compte épargne temps ».

Sont considérés comme des jours de repos cessibles les congés payés annuels - à l'exclusion des quatre premières semaines de congés -, les jours bénévoles, les jours issus de dons et les jours de réduction du temps de travail.

Le don de jours de repos s'effectue en jours entiers.

Il n'ouvre droit à aucune contrepartie, quelle qu'elle soit, et est définitif.

4.3 Situation du salarié auteur du don

En cas de refus du don de jours par le bénéficiaire, l'entreprise informe le salarié auteur du don qui conserve ses droits.

En cas d'acceptation du don de jours par le bénéficiaire, ces jours sont décomptés des compteurs de congés du salarié auteur du don.

WLB

G6

Ff

ARTICLE. 5 BENEFCIAIRE DU DON

Le bénéficiaire d'un don de jours a la faculté d'accepter ou de refuser le bénéfice des jours.

5.1 Certificat médical attestant de la grave maladie

En cas d'acceptation, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint, concubin ou partenaire pacsé au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident conformément à l'article L.1225-65-2 du code du travail.

Le salarié fournit également, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté et/ou de la situation de l'enfant ou de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé.

5.2 Situation du salarié bénéficiaire

La rémunération du salarié bénéficiaire est maintenue pendant la période d'absence au titre d'un don de jours.

Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté.

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

Les jours d'absence au titre de dons de jours peuvent être exercés par jours entiers de manière consécutive ou non dans une période maximale de 3 ans à compter du premier don alimentant le compteur du salarié bénéficiaire.

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

ARTICLE. 6 CAMPAGNE ANONYME D'APPEL AUX DONS

Après acceptation d'un premier don nominatif conformément à l'article 4, une campagne anonyme d'appel aux dons peut être ouverte par la Direction avec l'accord du salarié au périmètre du champ d'application du présent accord.

Une campagne anonyme d'appel aux dons peut également être ouverte, avec l'accord du salarié concerné, dès lors que la Direction est informée d'une situation relevant de l'article 2.

Une information sur l'intranet organise la campagne et marque l'ouverture de la période de recueil des dons qui dure 10 jours calendaires.

Toute nouvelle campagne suppose que la campagne précédente est terminée.

Une seule campagne peut être ouverte au bénéfice d'un même salarié pour une même situation. Il en va de même pour la situation d'un couple de salariés de sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord pour un enfant gravement malade.

En cas de nouvelle situation, une seconde campagne peut être ouverte dès lors que le salarié a exercé les jours issus des dons précédents.

ARTICLE. 7 PROCEDURE

La procédure relative au don de jours est précisée par note d'administration, notamment concernant la planification de l'exercice des jours issus des dons.

Elle garantit :

- l'anonymat de l'auteur d'un don de jour(s) de repos (nominatif ou anonyme dans le cadre d'une campagne) ;
- la confidentialité de l'identité du salarié bénéficiaire d'un don et des informations qu'il communique dans ce cadre.

Wb

G6

✓

F8

ARTICLE. 8 SUIVI

Un bilan de l'application des dispositions de l'accord est présenté annuellement, lors de la réunion de la négociation annuelle obligatoire dédiée à l'emploi.

Si un problème d'une particulière importance était constaté à l'occasion de ce bilan, les parties au présent accord conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'y remédier.

ARTICLE. 9 ENTREE EN VIGUEUR - REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à tout dispositif relatif au don de jours préexistant au sein des sociétés visées à l'article 1.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 3 mois. Les négociations commenceront dans le mois suivant la réception de la notification.

La demande de dénonciation devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de 3 mois. Les négociations commenceront dans le mois suivant la réception de la notification.

ARTICLE. 10 DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de l'Ile-de-France et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

KB

Fait à Courbevoie, le 30/03/2015

En 8 exemplaires originaux

fb

G6 xp

Pour le groupe de sociétés :

Patrice LE CLOAREC

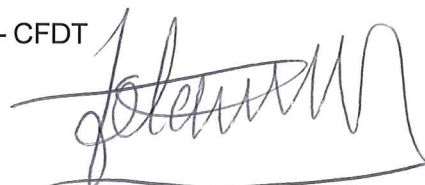
Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :

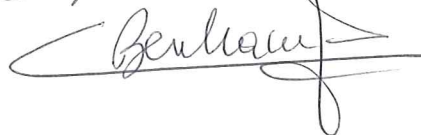
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFTD

FRANÇOIS PELEGRIANA



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

Khalid BENTHAROU



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET
EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

GERARD GLOTIN

