

Accord collectif d'entreprise Relatif au Don de jours de repos

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

L'Association MC2A, dont le siège social est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représenté par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD	3
CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION	4
CHAPITRE 3 : MODALITÉS D'APPLICATION.....	4
Article 3.1 – Les situations de recours	4
Article 3.2 – Les salariés donateurs et bénéficiaires	5
Article 3.2.1 Le salarié « donateur ».....	5
Article 3.2.2 Le salarié « bénéficiaire ».....	5
Article 3.3 – La gestion des demandes	6
Article 3.3.1 La demande de recours au don de jour de repos.....	6
Article 3.3.2 La démarche de don de jours de repos	7
Article 3.3.3 L'appel au don de jours de repos et gestion des dons	7
CHAPITRE 4 : JOURS DE REPOS POUVANT ÊTRE CÉDÉS	8
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES	8
Article 5.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord	8
Article 5.2 Révision et modalités de suivi de l'accord	8
Article 5.3 Clause de rendez-vous	9
Article 5.4 Dénonciation	9
Article 5.5 Information des salariés.....	9
Article 5.5 Formalités de dépôt et publicité	9

PRÉAMBULE

MC2A PROMEOM a absorbé, au 1er janvier 2025, les associations AGEMETRA et AST Grand Lyon. Les salariés de ces structures ont été transférés au sein de MC2A PROMEOM, laquelle a également accueilli de nouveaux collaborateurs depuis cette date.

Dans ce cadre, le présent accord se substitue de plein droit à l'ensemble des accords collectifs conclus au sein d'AGEMETRA et d'AST Grand Lyon, engagements unilatéraux et usages antérieurs ayant le même objet, notamment ceux relatifs au don de jours de repos, à savoir :

- L'accord collectif d'entreprise relatif au don de jours de repos au sein d'AST Grand Lyon, accord en date du 23 janvier 2015,
- L'accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle au sein d'AST Grand Lyon, accord en date du 4 juin 2021 et son avenant de prorogation du 15 février 2024,
- L'accord collectif d'entreprise sur la qualité de vie au travail, au sein d'AST Grand Lyon, en date du 4 juin 2021 et son avenant de prorogation du 15 février 2024,
- L'accord collectif d'entreprise sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'AGEMETRA, en date du 3 janvier 2024

CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Plusieurs dispositifs légaux permettent aux salariés de faire don de leurs jours de congé au bénéfice d'un collègue.

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'encourager ce dispositif de cohésion sociale basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide en :

- Communiquant sur ce dispositif,
- Facilitant les démarches des salariés donateurs et bénéficiaires,
- Proposant un cadre plus large que ce que prévoit la loi.

CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de MC2A.

CHAPITRE 3 : MODALITÉS D'APPLICATION

Article 3.1 – Les situations de recours

Le dispositif du don de jours de repos est applicable au sein de l'association dans les situations suivantes :

- **Enfant malade, handicapé, victime d'accident à charge** : salarié de MC2A qui assume la charge¹ d'un enfant âgé de moins de 26 ans, et qui 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 (article L1225-65-1 du code du travail), étant précisé que les parties sont convenues de modifier la condition d'âge attachée à l'enfant du salarié en relevant cet âge de 20 ans à 26 ans,
- **Décès d'une personne à charge** : salarié de MC2A qui a son enfant de moins de 26 ans qui est décédé, ou à sa charge effective et permanente une personne de moins de 26 ans qui est décédée (article L1225-65-1 du code du travail),
- **Situation d'un aidant** : salarié de MC2A qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour ce salarié, l'une des personnes suivantes :
 - Conjoint,
 - Concubin,
 - Partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
 - Ascendant,
 - Descendant,
 - Enfant dont il assume la charge,
 - Collatéral jusqu'au quatrième degré,

¹Nous retiendrons dans cet accord une définition large : la personne à charge est une personne dont on assume l'entretien. En effet, la signification de la personne à charge varie selon le domaine juridique concerné. Il s'agit très fréquemment des personnes à charge « de droit » comme les enfants, ou toute personne à la charge effective et permanente d'une autre personne qui assume ses besoins en alimentation, logement, soins médicaux...etc.

- Son ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
 - Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. (Article L3142-25-1 du code du travail),
- **Réserve opérationnelle** : salarié MC2A ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle (application de l'article L3142-94-1 du code du travail),
 - **Sapeur-pompier volontaire** : salarié MC2A qui participe en tant que volontaire aux missions ou activités du service d'incendie et de secours (article L. 723-12-1 du code de la sécurité intérieure).

Article 3.2 – Les salariés donateurs et bénéficiaires

Article 3.2.1 Le salarié « donateur »

Tout salarié de MC2A, qui a acquis un nombre de jours pouvant être cédés, peut réaliser un don de jours de repos, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté.

Le don de jours de repos est réalisé par le salarié de façon volontaire, anonyme, définitive, et s'entend sans contrepartie aucune.

Article 3.2.2 Le salarié « bénéficiaire »

Tout salarié de MC2A, quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté, peut avoir recours au don de jours de repos à condition d'avoir épuisé ses jours de repos acquis, ses congés exceptionnels pour événements familiaux, enfant malade et/ou avec handicap, rémunérées et éventuellement mobilisables dans sa situation, et ses droits au Compte Epargne Temps.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés jouit du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Celle-ci est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits à l'ancienneté.

Article 3.3 – La gestion des demandes

Article 3.3.1 La demande de recours au don de jour de repos

La demande est formulée par écrit par le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos. Cette demande, auprès du Service Ressources Humaines, est réalisée via un formulaire dans le SIRH. Elle permet au salarié d'exposer sa situation, d'indiquer le nombre de jour(s) et la période de prise souhaité(s) pour ces jours. Cette demande n'est visible que du Service Ressources Humaines.

Chaque salarié est limité à deux demandes accordées maximum par année civile. Les soldes des jours de repos acquis du salarié sont étudiés par le Service des Ressources Humaines à chacune de ses demandes.

La demande de recours au don de jours de repos du salarié ne peut dépasser un plafond de :

- 10 jours ouvrés dans le cadre des situations d'enfant malade, handicapé, ou victime d'accident à charge, de décès de son enfant, du décès d'une personne à charge, ou d'aidant, telles que prévues à l'article 3.1 du présent accord,
- 5 jours ouvrés pour les salariés de la réserve opérationnelle ou sapeur-pompier volontaire, tels que mentionnés à l'article 3.1 du présent accord.

Les jours donnés peuvent être pris de manière non consécutive, et doivent être planifiés, dès que possible, au maximum dans le mois de la demande.

La demande du salarié doit être accompagnée :

- D'un certificat médical attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue ou de soins contraignants, certificat établi par un médecin suivant l'enfant âgé de moins de 26 ans, le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou parent âgé,
- Du certificat médical de décès dans le cadre du décès de son enfant de moins de 26 ans, ou du décès d'une personne à charge de moins de 26 ans,
- D'un / des justificatif(s) permettant d'établir la situation d'aidant du salarié pour la personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap (article 3.1 -situation d'un aidant), l'engagement du salarié à servir dans la réserve opérationnelle, ou l'activité de sapeur-pompier volontaire.

Article 3.3.2 La démarche de don de jours de repos

Le salarié qui souhaite donner des jours de repos formule une demande par écrit auprès du Service Ressources Humaines, via un formulaire dans le SIRH.

Les jours sont considérés, pour le salarié « donateur », comme consommés à la date du don, sans réclamation ou rétrocession possible.

Ce ou ces jour(s) de repos alimente(nt) un fonds de solidarité dont l'objet est de mutualiser les jours anonymement cédés, fonds dont la gestion incombe à l'Association.

Les jours mutualisés dans le fonds de solidarité sont ensuite attribués par ordre d'arrivée des dossiers complets de demandes des salariés souhaitant bénéficier d'un don.

Article 3.3.3 L'appel au don de jours de repos et gestion des dons

Le Service des Ressources Humaines réalise, deux fois par an, un appel au don de jours dans le cadre des règles du présent accord.

De plus, le Service dépose au fonds de solidarité, dont l'objet est de mutualiser les jours anonymement cédés, les jours de repos suivants non pris par des salarié(e)s, jours qui, à défaut d'avoir été pris, ou versés au Compte Epargne Temps, sont perdus :

- Jours de repos au titre de l'ARTT non pris au 31 décembre de l'année,
- Jours de congés payés légaux acquis sur la période du 1 juin N-1 au 31 mai N et non pris au 31 mai N+1,
- Jours de congés d'ancienneté conventionnels, acquis à la date anniversaire d'embauche du salarié de l'année N et non pris avant la date anniversaire d'embauche du salarié de l'année N+1.

En tout état de cause, ne seront pas concernés les jours de repos qui à défaut d'avoir été pris ne sont pas perdus en application d'une disposition légale au sein de MC2A.

Dans ces deux situations précitées, tout don de jour(s) par un salarié, ou dépôt de jour(s), fait l'objet d'un abondement à hauteur de 50% du nombre de jour(s) donné(s) ou déposé(s), dans la limite de 5 jours. Cet abondement est versé au fonds de solidarité par l'Association.

CHAPITRE 4 : JOURS DE REPOS POUVANT ÊTRE CÉDÉS

Les jours de repos auxquels le salarié peut renoncer pour en faire don sont les jours acquis, non pris, suivants :

- Les jours de congé payé pour leur partie excédant vingt jours ouvrés,
- Les jours de congé d'ancienneté conventionnel,
- Les jours de RTT non imposés par l'employeur,
- Les jours de repos provenant du Compte Epargne Temps.

La limite du nombre de jours pouvant être cédés est de 10 jours par année civile et par salarié.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de MC2A et portant sur le même objet.

Article 5.2 Révision et modalités de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'application des modalités du présent accord est constituée. La commission de suivi se réunit une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se compose de membres de la Direction, et d'au moins un représentant, par organisation syndicale représentative, dans la limite de deux par organisation syndicale représentative.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 5.3 Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires postérieures à la date de signature du présent accord auraient pour effet de remettre en cause une ou plusieurs de ses dispositions ou son équilibre global, les parties signataires, sur l'initiative de la plus diligente, s'engagent à ouvrir une négociation en vue d'adapter l'accord à ces évolutions législatives ou réglementaires.

Article 5.4 Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L.2261-9 et suivants du Code du travail).

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

Article 5.5 Information des salariés

Conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué à tous les salariés au moment de leur embauche. Par ailleurs, l'employeur en tiendra un exemplaire à jour à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Le présent accord sera accessible sur l'intranet.

Article 5.5 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut, par la remise en mains propres ou par lettre recommandée

avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- En un exemplaire papier en recommandé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON ;
- Par voie dématérialisée sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> .

Fait à Lyon, le 4 mars 2026,

En 5 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour MC2A

Jean-Robert STEINMANN,

Pour l'organisation syndicale CGT, monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de délégué syndical,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de déléguée syndicale,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,