DON DE JOURS DE REPOS A UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE DANS LE G.P.F. 01 juin 2015

Cette note s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi N°2014-459 du 9 mai 2014.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La loi du 09 mai 2014 (cf. Annexe 1) permet à tous les salariés, avec l'accord de leur employeur et sous certaines conditions, de renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant gravement malade. Cette loi pose le principe, offre un cadre et des garanties minimales et il revient aux entreprises de décider des modalités pratiques de mise en œuvre.

Des salariés ont manifesté leur volonté de faire des dons et dans le même temps, certaines organisations syndicales ont fait la demande de permettre ce don. La direction a reçu ces demandes favorablement et à étudier les différentes options de mise en œuvre de cette loi.

La présente note fixe les modalités de recours au don de jours de repos dans le GPF.

L'OBJET DU DON

En France, il y a en permanence environ 1500 enfants qui sont en phase terminale. Dans une telle situation, la présence affective des parents aux côtés de l'enfant est jugée indispensable par les médecins.

Les salariés du G.P.F. peuvent, dans ce cadre, prétendre à plusieurs types de congé :

- le congé supplémentaire pour soins (art.31.1 du RH0143),
- le congé de présence parentale (art. 94 du RH0143),
- le congé de soutien familial (art.102 du RH0143),
- le congé de solidarité familiale (art.103 du RH0143),
- le congé de disponibilité pour enfant malade (art.86.3 du RH0143 – accessible aux salariés du cadre permanent uniquement).

Pour la plupart non rémunérés, ces congés ne sont que peu voire pas indemnisés. Dans certains cas, ces dispositions ne permettent pas au ménage de continuer d'assumer les charges auxquelles il doit faire face, ajoutant à la perspective de la perte d'un enfant celle de la précarisation de la situation familiale.

Inspirée d'une initiative locale, **la loi vise à apporter une solution complémentaire concrète pour ces cas exceptionnels**.

Elle organise ainsi le recours au don de jours de repos lorsque les moyens à la disposition du salarié pour s'absenter ont été épuisés ou qu'ils apparaissent inadaptés.

LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DANS LE G.P.F

↗ CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des salariés du Groupe Public Ferroviaire.

↗ ABSENCE AU TITRE DU DON DE JOURS DE REPOS

- Bénéficiaire

Tout salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans 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 peut demander à bénéficier d'un don de jours de repos.

- Procédure de demande

Le salarié doit adresser sa demande de recours au don par écrit (cf. Annexe 2) à son directeur d'établissement ou assimilé.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de sa pathologie. Ce certificat médical détaillé attestera 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. Il précisera également la durée prévisible du traitement.

- Prise des jours reçus

Afin de pouvoir bénéficier des jours d'absence acquis au titre du don, le salarié devra au préalable avoir bénéficié des possibilités d'absence rémunérée qui lui sont ouvertes au sein de l'entreprise :

- jours de congé annuel,
- repos compensateurs, de toute nature,
- repos supplémentaires acquis,
- jours sur le sous compte courant de son CET.

Ce prérequis satisfait, le salarié pourra disposer des jours acquis au titre du don en adressant à sa hiérarchie une demande écrite d'autorisation d'absence si possible au moins 15 jours avant le début de l'absence.

La prise des jours d'absence au titre du don se fait par journée entière afin de couvrir la durée du traitement et dans la limite du nombre de jours recueillis.

Sur demande écrite du médecin traitant qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans ce cas, un calendrier prévisionnel des absences sera établi.

Les jours donnés doivent être utilisés dans la continuité de la communication du certificat médical indiquant la nécessité de la présence parentale. Ils ne peuvent donc pas faire l'objet d'un report pour être utilisés lors d'une période ultérieure.

En cas de besoin prolongé au-delà de la durée prévisible initiale du traitement, le salarié devra présenter un certificat médical précisant simplement que les soins contraignants et la présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant sont toujours nécessaires ainsi que la nouvelle durée prévisible du traitement.

- Caractéristiques de l'absence

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence au titre du don.

C'est une absence de type A, définie à l'article 191 de la Directive RH0131, n'ayant donc aucune répercussion sur les éléments fixes de la rémunération[1].

Cette absence rémunérée génère une prime de travail calculée en fonction du nombre de jours primables inclus dans cette 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 et pour l'acquisition des congés payés.

Compte tenu de ces caractéristiques, les journées d'absences au titre du don seront codifiées AC (IDAP) ou UAC (Hélios).

↗ DON DE JOURS DE REPOS

- Ouverture de la période de recueil de dons

Afin de répondre à la demande émise par le salarié, l'établissement organise une campagne d'appel au don de jours de repos.

En amont de l'ouverture de la campagne, l'établissement avise ses délégués du personnel de la démarche initiée et des modalités de sa mise en œuvre (cf. Annexe 4).

L'appel au don est réalisé par voie d'affichage dans l'établissement du parent demandeur. Le bénéficiaire peut être nommément désigné s'il en est d'accord.

Une période de recueil des dons est déterminée par l'établissement dans la limite d'une durée maximum d'un mois.

S'il s'avère que le besoin du parent perdure après l'utilisation des jours récoltés, l'organisation d'une nouvelle campagne de don est possible. A l'inverse, si le besoin de s'absenter disparait alors que l'ensemble des jours cédés n'a pas encore été utilisé, les dons sont restitués dans l'ordre inverse de leur arrivée (le dernier donateur sera le premier à se voir réattribué son don).

- Donateurs et jours de repos cessibles

A l'occasion d'une campagne d'appel au don, tout salarié de l'établissement organisateur a la possibilité de faire un don d'au maximum 8 jours non programmés par année civile.

Le salarié donateur doit être volontaire et disposer de jours pouvant faire l'objet d'un don.

Conformément à la loi, le don est anonyme et réalisé sans contrepartie.

La donation est définitive et irrévocable.

---

[1] Par éléments fixes de rémunération, on entend, le traitement, l'indemnité de résidence et la prime de fin d'année, auxquels s'ajoutent les éventuelles indemnités fixes mensuelles, conformément à la réglementation du personnel. Pour les salariés soumis au RH0254, il s'agit du salaire résidentiel, et éventuellement de la Gratification de Fin d'Année et des indemnités fixes mensuelles.

Pour formaliser son don, le salarié donateur adressera au pôle RH de l'établissement une déclaration individuelle écrite de don de jour (cf. Annexe 3).

Les jours donnés sont considérés comme comptabilisés à la date du don.

Dans la limite globale de 8 jours maximum par an, le salarié peut choisir de céder des jours non programmés :

- de congé annuel, à partir du 21ème jour [2](20 jours de congés annuels doivent obligatoirement être pris dans l'année),
- de repos compensateurs, de toute nature,
- de repos supplémentaires (RQ) tels que définis aux articles 32-1, 38(§5) et 47 du RH0077,
- de congé pour médaille d'honneur des Chemins de Fer (article 8 chapitre 10 du Statut),
- de congé pour distinctions honorifiques (article 70 du RH00143).

- Modalités du don

Tous les salariés donateurs réalisent leurs dons en jour.

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié, quel que soit son salaire, correspond à un jours d'absence pour le salarié bénéficiaire.

2 Nb : L'article L. 1225-65-1 du code du travail dispose que « le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables ». Cette disposition vise à respecter le droit pour chaque salarié de bénéficier de 4 semaines de congé annuel par exercice.
Les 28 jours de congés annuels des salariés du GPF étant des jours ouvrés (cf. art.1 du chapitre 10 du Statut), ces derniers ont, pour leur part, la possibilité de céder jusqu'à 8 jours de congé annuel par an.

Annexe 1

JORF n°0108 du 10 mai 2014
Texte n°1

LOI

LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (1)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

La sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Congés pour maladie d'un enfant » ;

2° Il est ajouté un paragraphe 3 ainsi rédigé :

« Paragraphe 3

« Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

« Art. L. 1225-65-1. - 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.

« Art. L. 1225-65-2. - 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. »

Article 2

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de l'article 1er aux agents publics civils et militaires.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 9 mai 2014.

François Hollande

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Manuel Valls
La ministre des affaires sociales
et de la santé,
Marisol Touraine
Le ministre du travail, de l'emploi
et du dialogue social,
François Rebsamen
La ministre de la décentralisation,
de la réforme de l'Etat
et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

(1) Travaux préparatoires : loi n° 2014-459. Assemblée nationale : Proposition de loi n° 3672 (treizième législature) ; Rapport de M. Paul Salen, au nom de la commission des affaires sociales, n° 4179 ; Discussion et adoption le 25 janvier 2012 (TA n° 830). Sénat : Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 301 (2011-2012) ; Rapport de Mme Catherine Deroche, au nom de la commission des affaires sociales, n° 456 (2013-2014) ; Texte de la commission n° 457 (2013-2014) ; Discussion et adoption le 30 avril 2014 (TA n° 106, 2013-2014).

Annexe 2

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DON DE JOURS

Nom ..... Prénom.....
N° d'immatriculation SNCF.....

Grade.....Lieu Principal d'Affectation.....

Etablissement.....

DEMANDE INITIALE

Je souhaite bénéficier d'une absence au titre du don de jours pour la période du .....au.....

Ou (sur demande du médecin traitant qui suit mon enfant au titre de sa pathologie) pour les périodes suivantes :

du .....au.....
du .....au.....
du .....au.....
du .....au.....
du .....au.....

Renseignements complémentaires

Je joins au présent formulaire le certificat* du médecin traitant qui suit mon enfant au titre de sa pathologie.

**le certificat médical doit attester 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. Il précisera également la durée prévisible du traitement.*

Je suis informé qu'afin de pouvoir bénéficier des jours d'absence acquis au titre du don, je dois au préalable avoir bénéficié des possibilités d'absence rémunérée ouvertes au sein de l'entreprise (jours de congé annuel, repos compensateurs, de toute nature, repos supplémentaires acquis, jours sur le sous compte courant de mon CET).

Fait à....., Le.....

Signature du salarié,

Date de réception de la demande par le service :.....

Annexe 3

DECLARATION INDIVIDUELLE DE DON DE JOURS

Nom ..... Prénom.....
N° d'immatriculation SNCF.....

Grade.....Lieu Principal d'Affectation.....

Etablissement.....

DON

Je souhaite donner :

..... jour(s) de congé annuel
..... jour(s) de repos compensateur (préciser la nature du repos)
..... jour(s) de repos supplémentaire acquis (RQ)
..... jour(s) de congé pour médaille d'honneur des Chemins de Fer
..... jour(s) de congé pour distinctions honorifiques

Soit un total de : .....jours.

Il est rappelé que le nombre de jours donnés sur l'année civile ne peut en aucun cas être supérieur à 8 jours.

La donation est définitive et irrévocable. Les jours donnés sont comptabilisés à la date du don.

Fait à....., Le.....

Signature du salarié,

Date de réception du don par le service :.....

Annexe 4

Madame, Monsieur XXXXXX
Délégué (e) du Personnel
de l'Etablissement XXXX

Paris, le

Madame, Monsieur,

Je tiens à vous informer que dans le cadre d'un mouvement de solidarité envers un salarié de l'établissement ayant un enfant gravement malade, une campagne d'appel au don de jours de repos est organisée au sein de l'établissement.

Le don de jour de repos est prévu par la loi du 9 mai 2014. Elle prévoit d'organiser la solidarité vis-à-vis des salariés qui ont des enfants gravement malades.

Le principe de la loi prévoit que tout 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 au bénéfice d'un collègue 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

Cette collecte de don de jours de repos est organisée selon les modalités suivantes :

- Appel au don réalisé au sein de l'établissement par voie d'affichage du __/__/__ au __/__/__.
- Durant cette période les déclarations individuelles de don de jours de repos seront remises par les donateurs au pôle RH de l'établissement.
- Le don est volontaire anonyme et sans contrepartie.
- Tout salarié a la possibilité de faire un don d'au maximum 8 jours non programmés par année civile.
- La donation est définitive et irrévocable.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur à l'assurance de ma considération la meilleure.

Le Directeur d'Etablissement