



## PROJET D'ACCORD GROUPE MACIF RELATIF AU DON DE JOURS

Entre les soussignés :

Les sociétés :

- MACIF SGAM
- MACIF
- MACIF-MUTUALITE
- M.A&S
- GIE MMAV
- GIE GERAP
- GIE MMF
- GIE COULEURS MUTUELLES
- MACIFIN

représentées par Monsieur Jean-Marc RABY, Directeur Général Groupe, et par Monsieur Benoît SERRE, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe, dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L.2232-31 du Code du travail,

**D'une part,**

- ◆ La Fédération Banques et Assurances C.F.D.T.
- ◆ La Fédération PSTE (Protection Sociale Travail Emploi) CFDT
- ◆ La Fédération F3C (Communication, Conseil, Culture)  
représentées ensemble par [...], dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail
- ◆ [La Confédération CFE-CGC](#)
- ◆ La Fédération de l'Assurance C.F.E.- C.G.C.  
représentées par [...], dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail
- ◆ La Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance  
représentée par [...] dûment habilités à cet effet en application de l'article L.2232-32 du Code du travail.

dénommées ensemble ci-après « les Organisations Syndicales »

**D'autre part,**

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION</b> .....	<b>3</b>
Article 1.1 – Objet .....	3
Article 1.2 – Champ d’application et bénéficiaires.....	3
Article 1.3 – Modalités d’application au sein des entités signataires.....	3
<b>CHAPITRE 2 – SITUATIONS CONCERNEES PAR LE DISPOSITIF</b> .....	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 3 – LE DONATEUR</b> .....	<b>4</b>
Article 3.1 – Caractéristique du jour pouvant faire l’objet d’un don .....	4
Article 3.2 – Modalités du don.....	4
Article 3.3 – Valorisation des jours donnés .....	5
<b>CHAPITRE 4 – LE BENEFICIAIRE</b> .....	<b>5</b>
Article 4.1 – Salariés éligibles .....	5
Article 4.2 – Situation du bénéficiaire pendant les périodes d’absence .....	5
<b>CHAPITRE 5 – MODALITES DU DISPOSITIF</b> .....	<b>5</b>
Article 5.1 – Information .....	5
Article 5.2 – Fonds de Solidarité .....	6
Article 5.3 – Nombre de jours attribués à chaque salarié bénéficiaire et modalités de prise des jours de repos.....	6
<b>CHAPITRE 6 – APPLICATION DE L’ACCORD</b> .....	<b>7</b>
Article 6.1 – Prise d’effet et durée de l’accord .....	7
Article 6.2 – Révision de l’accord.....	7
Article 6.3 – Dénonciation de l’accord.....	7
Article 6.4 – Dépôt et publicité de l’accord .....	7

## **PREAMBULE**

Le Groupe MACIF a souhaité mettre en place un nouveau modèle social en établissant un socle commun applicable à l'ensemble des salariés des sociétés signataires du présent accord.

Un des axes de ce socle commun a trait à la mise en place d'une démarche de Qualité de Vie au Travail au travers d'un accord Groupe en date du 29 mars 2018.

A cet égard, les parties rappellent que la Macif s'est toujours montrée, conformément au projet mutualiste et au principe de responsabilité sociale qu'elle porte, soucieuse de la situation des salariés aidants et a ainsi déjà mis en œuvre des mesures dans l'accord Groupe précité.

Les parties ont entendu s'inscrire pleinement dans cette démarche au travers d'un dispositif de don de jours fondé sur la solidarité des salariés visant à permettre aux collaborateurs concernés de mieux concilier vie privée et vie professionnelle en disposant de temps supplémentaire pour s'occuper de leur enfant ou de leur conjoint en situation d'aidé sans remettre en cause leur activité professionnelle.

Le présent accord a donc vocation à déterminer les modalités d'application dudit dispositif.

Aussi, par application des dispositions de l'article L.2253-5 du Code du travail et à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue définitivement à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures et/ou engagements unilatéraux en vigueur au jour de sa signature au sein des sociétés signataires et ayant un objet identique et/ou similaire.

Enfin, les « entreprises/entités du Groupe » ou « le Groupe » s'entendent, sauf mention expresse, des entreprises signataires du présent accord

## **CHAPITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1.1 – Objet**

Le présent accord collectif de groupe est conclu dans le cadre des articles L. 2232-30 et suivants, en ce compris L. 2232-33, du Code du travail.

Il a pour objet de définir les modalités d'application du dispositif de don de jours mis en place au sein du Groupe.

### **Article 1.2 – Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord s'applique aux salariés des niveaux 1 à 7 des entreprises suivantes : MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN'.

Dans l'hypothèse où des salariés seraient affectés au sein de MACIFILIA, [APIVIA](#) ou MUTAVIE, les parties conviennent [de leur appliquer](#) les dispositions du présent accord.

### **Article 1.3 – Modalités d'application au sein des entités signataires**

Conformément à l'article L. 2253-5 du Code du Travail, l'ensemble des stipulations du présent accord se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions conventionnelles en ce compris celles relatives aux conventions collectives, usages et mesures et/ou engagement unilatéraux en vigueur au jour de la signature du présent accord au sein des entreprises signataires et ayant un objet identique et/ou similaire.

## **CHAPITRE 2 – SITUATIONS CONCERNEES PAR LE DISPOSITIF**

Le dispositif de solidarité institué par le présent accord permet à des salariés de pouvoir procéder anonymement et sans contrepartie à un don de jours de repos au profit d'un autre salarié :

- parent d'un enfant biologique, adopté ou à charge fiscalement ou juridiquement sous réserve d'en apporter les justificatifs.
- aidant d'un conjoint

et dont l'enfant ou le conjoint susvisé est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et rendant indispensable une présence soutenue du salarié et des soins contraignants.

Sont considérés comme conjoint la personne avec laquelle le salarié vie maritalement, ou est lié à elle par un PACS ou est en concubinage à condition que la déclaration de concubinage ait été préalablement fournie à l'employeur. [Les dispositions concernant les enfants s'appliquent aux salariés parents d'un enfant biologique, adopté ou à charge fiscalement ou juridiquement sous réserve d'en apporter les justificatifs.](#)

Dans l'hypothèse où l'un des salariés serait confronté à une situation revêtant un caractère exceptionnel, la Direction pourra, après information des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe aménager, en la faveur du salarié, les modalités prévues au chapitre 5 du présent accord [et déclencher par la suite, au besoin, un appel au don complémentaire.](#)

## **CHAPITRE 3 – LE DONATEUR**

Tout salarié de l'une des entreprises visées à l'article 1.2 du présent accord peut, sur la base du volontariat, procéder à un don de jour de repos acquis.

Il est rappelé que le don de jour de repos se fait anonymement et sans contrepartie pour le donateur.

### **Article 3.1 – Caractéristique du jour pouvant faire l'objet d'un don**

Afin de préserver le repos des salariés, tout salarié ne pourra, volontairement, anonymement et sans contrepartie, donner qu'un seul jour de repos acquis par an. [Il peut, le cas échéant, donner un autre jour en cas d'appel au don tel que prévu au chapitre 2 et/ou à l'article 5.3 du présent accord.](#)

Il est précisé que tout don de jour de repos est définitif et ne pourra faire l'objet d'une restitution au salarié donateur.

Seuls les jours acquis suivants peuvent faire l'objet d'un don :

- les congés tels que prévus au chapitre 8 de l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail du 29 mars 2018 au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine
- les JRTT acquis pour les salariés soumis à une organisation du temps de travail ouvrant droit à des JRTT
- les JNT pour les salariés sous forfait jours. Dans ce cadre, pour ces salariés, le don se traduira par une augmentation du plafond de jours travaillés.
- les jours acquis au titre de l'ancienneté
- les jours disponibles et inscrits dans le CET.

### **Article 3.2 – Modalités du don**

Le salarié qui souhaite faire un don de jour de repos devra remplir au préalable un formulaire qui sera mis à disposition sur l'intranet et l'adresser à la personne désignée à cet effet.

Les salariés pourront effectuer un don tout au long de l'année pour alimenter le fonds tel que mis en place à l'article 5.2 du présent accord

### **Article 3.3 – Valorisation des jours donnés**

Tout jour donné par le salarié donateur équivaut à un jour de repos pour le salarié bénéficiaire, quel qu'il soit.

Ainsi, la [valorisation d'un ~~e-nombre-de~~ jour de repos](#) ne fait l'objet d'aucun réajustement pour tenir compte de l'écart entre le niveau de salaire du salarié donateur et celui du salarié bénéficiaire ni de l'écart en terme de durée de travail.

## **CHAPITRE 4 – LE BENEFICIAIRE**

### **Article 4.1 – Salariés éligibles**

Tout salarié se trouvant dans une des situations visées au chapitre 2 pourra demander à bénéficier des dispositions du présent accord sous réserve que la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère tant de la présence soutenue indispensable que des soins contraignants soient attestés par un certificat médical du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Il est rappelé que le dispositif prévu par le présent accord repose sur le principe de solidarité entre salariés ayant pour objet de permettre au salarié se trouvant dans la situation définie ci-dessus, qui ne dispose plus de l'ensemble de ses jours de congés, de bénéficier de temps supplémentaire pour être présent au côté de son enfant [ou son conjoint](#).

Aussi, le bénéficiaire du don de jours devra avoir, préalablement à la mise en place du présent dispositif, consommé l'ensemble des possibilités d'absences dont il dispose, selon les modalités suivantes :

- les jours d'absences prévus conventionnellement pour des situations similaires
- 15 jours au titre des congés acquis tels que prévus au chapitre 8 de l'accord Groupe relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail du 29 mars 2018 et/ou des jours disponibles et inscrits dans le CET.

[En cas d'urgence, des aménagements peuvent être mis œuvre par la Direction des Ressources Humaines.](#)

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un reliquat de jours [reçus](#) en fin d'année, ce dernier s'engage à les affecter au fonds prévu à l'article 5.2 du présent accord. A défaut, ils ne pourront être reportés sur l'année suivante [sauf si la situation qui le justifie perdure](#).

### **Article 4.2 – Situation du bénéficiaire pendant les périodes d'absence**

Durant ces journées d'absence, le salaire du salarié bénéficiaire est maintenu quel que soit le montant de la rémunération des salariés donateurs.

En outre, les périodes d'absences autorisées prévues au présent accord seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et, le cas échéant, des droits à JRTT ou JNT du salarié bénéficiaire ainsi que pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté.

## **CHAPITRE 5 – MODALITES DU DISPOSITIF**

### **Article 5.1 – Information**

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif mis en place par le présent accord devra saisir son service des Ressources Humaines dont il dépend.

Cette saisine devra être accompagnée du certificat médical tel que prévu par l'article 4.1 du présent accord, de la preuve du lien de parenté entre le salarié et l'enfant ou du lien entre le salarié et le conjoint en situation d'aidé.

Le service des Ressources Humaines dispose, sauf urgence dûment constatée, d'un délai maximum de 10 jours ouvrés à compter du lendemain de la réception de la demande pour vérifier que les conditions pour mettre en place le présent dispositif sont remplies.

Après avoir constaté que les conditions sont remplies, les jours issus du fond de solidarité sont attribués au salarié bénéficiaire selon les modalités suivantes.

### **Article 5.2 – Fonds de Solidarité**

Il est mis en place un fonds de solidarité au profit des salariés des entreprises visées à l'article 1.2 du présent accord afin de pouvoir bénéficier du dispositif ainsi mis en place.

Ce fonds est constitué par les dons de jours de repos effectués par les salariés donateurs conformément aux dispositions de l'article 3.1 du présent accord.

Le fonds ainsi mis en place ne saurait dépasser 200 jours. A cet égard, la Direction s'engage à effectuer des communications auprès des salariés afin de les informer de la possibilité d'alimenter, de réalimenter le fonds ou de l'atteinte du plafond précédemment visé.

### **Article 5.3 – Nombre de jours attribués à chaque salarié bénéficiaire et modalités de prise des jours de repos**

Tout salarié bénéficiaire et qui souhaite mettre en œuvre le présent dispositif disposera d'un maximum de 20 jours d'absence autorisée par an sous réserve du nombre de jours disponibles sur le fonds. [Cette procédure peut être renouvelée dans la limite de 20 jours. Il est précisé que ce plafond ne s'applique pas aux situations ayant un caractère exceptionnel visé au chapitre 2.](#)

Dans le cas où le nombre de jours disponibles sur le fonds est insuffisant, il sera procédé à une communication rappelant la possibilité de procéder à un don de jours.

Si, après les actions de communication mises en œuvre, le solde de jours disponibles dans le fonds est toujours insuffisant, il sera octroyé au salarié bénéficiaire des jours de repos dans la limite de ceux disponibles dans le fonds.

La prise de ces jours est par principe consécutive.

Cependant, et sur avis du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint aidé les jours peuvent être pris de manière non consécutive. Dans ce cadre, un calendrier prévisionnel sera établi.

En tout état de cause, la prise des jours d'absence se fait par journée entière ou, en cas de situations spécifiques et sur justificatif du médecin suivant l'enfant ou le conjoint, par ½ journée.

Le salarié devra adresser une demande d'absence auprès de son service des Ressources Humaines dont il dépend en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés avant la prise effective des jours.

Dans le cas où le salarié bénéficiaire exprime le besoin d'un accompagnement complémentaire après mise en œuvre du présent dispositif, le service des Ressources Humaines dont il dépend, l'informerá des différents

dispositifs existants prévus par la Loi ainsi que ceux en vigueur dans son entreprise/établissement et dont il pourrait encore bénéficier.

## **CHAPITRE 6 – APPLICATION DE L’ACCORD**

### **Article 6.1 – Prise d’effet et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Un bilan du présent accord est effectué annuellement dans le cadre de l’Instance d’échanges déterminée au chapitre 12.1 de l’accord groupe MACIF relatif à la Qualité de Vie au Travail.

### **Article 6.2 – Révision de l’accord**

Chaque partie signataire ou adhérente peut, jusqu’à la fin du cycle électoral en cours au jour de la signature du présent accord, déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. A l’issue de cette période, cette faculté concernera toute organisation syndicale représentative dans le champ d’application de l’accord, conformément à l’article L2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions relatives à cette révision devront être engagées dans les 3 mois suivant la date de notification aux parties. La date de notification faisant courir le délai de 3 mois est la dernière des dates de première présentation faite aux parties de la lettre recommandée de révision.

Cette demande de révision devra préciser les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord resteront en vigueur dans l’attente de la conclusion d’un avenant de révision.

### **Article 6.3 – Dénonciation de l’accord**

Conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative de l’une des parties signataires après observation d’un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l’une des parties signataires est portée à la connaissance des autres parties selon les formes prévues par les dispositions légales et doit donner lieu, conformément à l’article D.2231-8 du Code du travail, aux formalités de dépôt prévues à l’article D.2231-7 du Code du Travail. C’est la date de dépôt de la dénonciation auprès de la DIRECCTE qui détermine le point de départ du préavis de dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux visés à l’article L.2261-10 du Code du travail.

### **Article 6.4 – Dépôt et publicité de l’accord**

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe tel que défini dans le présent accord.

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D-2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud’hommes de PARIS (75) et en un exemplaire papier et un exemplaire sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l’Emploi (DiRECCTE) à la diligence de la Direction.

Enfin, l'information relative au présent accord sera effectuée conformément aux dispositions de l'article R.2262-1 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 29 mars 2018

**Pour MACIF SGAM, MACIF, MACIF MUTUALITE, M.A&S, GIE MMAV, GIE GERAP, GIE MMF, GIE COULEURS MUTUELLES et MACIFIN**

**Jean-Marc RABY**

**Benoît SERRE**

**Directeur Général Groupe**

**Directeur Général Adjoint en charge  
des Ressources Humaines Groupe**

PROJ



**Pour la C.F.D.T.**

**Pour la C.F.E.-C.G.C.**

**Pour la C.G.T.**

PROJET