

ACCORD ABSENCE ENFANT GRAVEMENT MALADE

Entre les soussignés :

La Société MERIAL SAS, dont le siège est situé 29 avenue Tony Garnier 69007 LYON,
Représentée par M. Sylvain BOUCHARD, agissant en qualité de Directeur des Relations
Sociales Merial SAS.

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société MERIAL SAS :

- la CFDT, représentée par Mme Valérie MONGET
- la CFE-CGC, représentée par Mme Caroline COTTEREAU
- la CGT, représentée par M. Stéphane PEPINO
- FO, représentée par M. Christophe EVRARD

D'autre part,

Préambule

Des salariés ont manifesté leur volonté de faire des dons de congés payés ou de RTT au profit de salariés ayant un enfant gravement malade.

Dans le même temps, certaines Organisations Syndicales ont fait la demande de permettre ce don de jours et la création d'une absence afin d'accompagner un proche à domicile.

La Direction a reçu ces demandes favorablement et a donc étudié différentes options qui pouvaient être mises en place pour répondre à cette attente.

La Direction de Merial a fait une proposition dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2011 aboutissant à la création d'un nouveau motif d'absence pour enfant gravement malade et à l'organisation de la possibilité pour les salariés de faire un don de jours de congés.

Cette proposition ayant été acceptée par l'unanimité des Organisations Syndicales, il a été décidé de rédiger le présent accord.

CE
HF M S

Ceci étant rappelé, il a été arrêté ce qui suit :

Article 1 – Rappel des dispositifs existants

A titre d'information, les parties rappellent que les dispositifs suivants existent :

1.1. La loi prévoit différents dispositifs auxquels les parents d'un enfant atteint d'une maladie grave peuvent éventuellement prétendre, sous réserve de remplir toutes les conditions :

- Congé de présence parentale (Articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail) :

Un salarié dont l'enfant à charge, âgé de moins de 20 ans, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre pendant une période maximale de 3 ans.

L'allocation journalière de présence parentale (à titre indicatif d'un montant de 41,79 € par jour pour l'année 2011) peut être attribuée aux parents. Cependant, si chacun des parents peut bénéficier de l'AJPP, celle-ci est limitée à 22 allocations mensuelles au total.

- Congé de solidarité familiale (Articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail) :

Un salarié dont, notamment, un descendant souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré, sur présentation d'un certificat médical, d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

1.2. En outre, au sein de Merial, il existe un motif d'absence pour enfant malade (issu de l'accord Rhône Mérieux de 1991) dont les caractéristiques sont les suivantes :

- 10 jours ouvrés ;
- enfant malade de moins de 14 ans ;
- rémunérés à 75% ;
- condition d'ancienneté de 2 mois.

Article 2 - Contexte et définitions

2.1 - Contexte

Les dispositifs exposés ci-dessus peuvent s'avérer insuffisants, lorsque dans certaines situations difficiles le salarié aurait besoin de plus de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade, tout en ne subissant pas une perte trop importante de sa rémunération.

C'est pourquoi Merial a décidé de mettre en place un double dispositif aboutissant à la création d'un nouveau motif d'absence pour enfant gravement malade et à l'organisation de la possibilité pour les salariés de faire don de jours de congés.

2.2 - Définitions

Les définitions retenues pour ces deux dispositifs sont les suivantes :

- La maladie grave : est celle qui doit être d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (en lien avec la définition légale du congé de présence parentale).
- L'enfant : est celui qui doit être à la charge effective et permanente du salarié au sens de la sécurité sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels, et le soutien financier apportés à l'enfant).

Article 3 – Absence pour enfant gravement malade

Un nouveau motif d'absence est donc créé pour les salariés qui auraient à faire face à la maladie d'une particulière gravité d'un de leurs enfants rendant indispensable une présence parentale soutenue et des soins contraignants.

Avant de pouvoir prétendre à rentrer dans ce nouveau dispositif, au préalable, le salarié devra en tout état de cause avoir épuisé toutes les possibilités d'absence qui lui sont ouvertes au sein de Merial dans l'ordre de priorité suivant :

- Absence pour enfant malade (issue de l'accord Rhône Mérieux de 1991) ;
- Eventuels jours placés dans le CET (dans les conditions prévues par l'accord CET) ;
- Congés payés et RTT acquis.

3.1 – Procédure de demande

Le salarié devra demander le bénéfice de cette absence par écrit à son RH Partner, si possible, au moins 15 jours calendaires avant le début de l'absence.

Il devra joindre à sa demande un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, établi par le médecin qui suit son enfant. Ce certificat médical détaillé, qui sera étudié par le médecin du travail avec les réserves de la confidentialité qui s'imposent, précisera la nature de la maladie, sa gravité, la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement.

Le médecin du travail devra indiquer, par écrit, au RH Partner si les conditions liées à la gravité de la maladie sont remplies ou non et devra, le cas échéant, l'informer de la durée prévisible du traitement.

Si la maladie répond aux critères de gravité énoncés plus haut, le RH Partner validera la demande d'absence par écrit et en informera le manager du salarié.

3.2 – Caractéristiques de l'absence

Une fois la gravité de la maladie validée par le médecin du travail, le salarié peut prétendre à cette absence de la manière suivante :

- 20 jours ouvrés par année civile ;
- rémunérés à 75% ;
- qui peuvent être pris par demi-journées ;
- ouvert seulement aux enfants de moins de 18 ans (le crédit de 20 jours ouvrés annuel est alloué pour l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint sa dix-huitième année) ;
- sans condition d'ancienneté ;

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

Article 4 – Don de congés

Dès lors qu'un salarié aura épuisé les 20 jours d'absence enfant gravement malade, ainsi que toutes les autres possibilités d'absence citées dans l'article 3, et qu'il est fortement probable, compte tenu de la durée prévisible du traitement, qu'il aura besoin de plus de jours pour être aux côtés de son enfant malade, une période de recueil de dons de congés pourra être ouverte.

4.1 – Ouverture de période de recueil de dons

Une période de recueil de dons pourra être ouverte de façon simultanée de deux manières :

- Anonymement : le RH Partner en informera la Direction des Ressources Humaines Merial SAS qui enverra une communication générale d'ouverture d'une période de don destinée à un salarié anonyme.
- Nominativement : le RH Partner pourra, avec l'accord du salarié, informer sur le terrain les salariés s'étant manifestés pour exercer ce don, de l'ouverture de cette période de recueil de don destinée à un salarié nominativement désigné.

Cette période de recueil de dons sera limitée dans le temps à 2 semaines maximum.

A ce stade, le RH Partner n'aura pas à vérifier que les conditions liées à la gravité de la maladie sont remplies, puisqu'elles ont déjà été étudiées par le médecin du travail au moment de la demande d'absence enfant gravement malade.

4.2 – Modalités du don

Lorsque l'appel à don aura été fait anonymement par la DRH, le salarié qui exercera ce don renoncera à un jour de RTT ou de Congés Payés directement au profit du « Fonds de solidarité enfant gravement malade ».

Lorsque l'appel à don aura été fait nominativement par le RH Partner sur le terrain, le salarié qui exercera ce don renoncera à un jour de RTT ou de Congés Payés au profit d'un salarié nominativement désigné. En cas de non utilisation de ce jour par le salarié bénéficiaire, il sera placé dans le « Fonds de solidarité enfant gravement malade ».

En tout état de cause, le don est fixé à 1 (un) jour par salarié et par année civile, tout motif confondu, et ce jour donné ne sera pas restitué au donateur.

Le salarié utilisera le formulaire prévu à cet effet qui sera disponible dans l'Intranet des Ressources Humaines (cf modèle en annexe) et le remettra à son RH Partner qui le transférera, le cas échéant, au RH Partner du salarié concerné.

4.3 – La prise des jours reçus

Une fois les jours issus du don transférés au salarié concerné, celui-ci peut les prendre en faisant une demande d'autorisation d'absence « Absence don enfant gravement malade » par écrit à son RH Partner, si possible, au moins 15 jours calendaires avant le début du congé.

- Si l'enfant du salarié se trouve toujours dans la durée prévisible initiale du traitement, le salarié n'aura pas à produire de nouveau certificat médical pour cette durée.
- Si l'enfant du salarié entame une nouvelle durée de traitement, le salarié joint à sa demande 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 du traitement. Ce certificat médical sera envoyé au RH Partner sans mention des indications médicales relatives à la gravité de la maladie, qui auront été vues en amont.

Si le salarié a recueilli assez de jours pour couvrir la durée prévisible du traitement, il aura l'autorisation de s'absenter pour toute cette durée.

Néanmoins, pour chaque période de 1 mois à l'intérieur de cette durée prévisible, le salarié devra justifier auprès de son RH Partner que les soins contraignants et la présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant sont toujours nécessaires (certificat médical simplifié).

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

4.4 – Gestion du 'Fonds de solidarité enfant gravement malade'

Les jours alloués au 'Fonds de solidarité enfant gravement malade' pourront être utilisés par le salarié qui n'a pas reçu le nombre de jours nécessaire pour couvrir toute la durée du traitement de son enfant.

En outre, ces jours pourront être utilisés par un potentiel autre bénéficiaire, une fois que celui-ci aura suivi la procédure ci-dessus.

Article 5 – Durée de l'accord

Le présent accord rentrera en vigueur à compter du jour de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un sur support électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont relève le siège social de la société et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 8 avril 2011, en 7 exemplaires

Pour MERIAL SAS
Sylvain BOUCHARD
Directeur des Relations Sociales

Pour les SYNDICATS :
Le délégué syndical central CFTD



Le délégué syndical central CFE-CGC



Le délégué syndical central CGT



Le délégué syndical central FO



DON SOLIDARITE ENFANT GRAVEMENT MALADE

Document à retourner à votre RH Partner
 dûment complété et signé

Je soussigné(e),

Nom & Prénom	
Direction / Département	

souhaite renoncer à 1 jour* de :

- ☐ **RTT**
- ☐ **CONGES PAYES**
- ☐ **au profit de Mr/Mme/Melle :**
- ☐ **au profit du Fonds de solidarité enfant gravement malade**

J'ai bien noté que ce jour :

- sera immédiatement déduit du solde correspondant ;
- s'il est donné au profit d'un salarié nommément désigné, est susceptible d'être placé dans le Fonds de solidarité enfant gravement malade en cas de non utilisation par ce bénéficiaire ;
- ne me sera pas restitué en tout état de cause.

Date	
Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »	

* Le don est limité à 1 jour par an (CP ou RTT confondus).



TF

CE
m G