



Le Directeur des Ressources Humaines Groupe

Décision n° 15 du 20 novembre 2014

Dispositif relatif au don de jours de congé ou de repos aux salariés parents d'un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La loi 2014-459 du 9 mai 2014 encadre le don de jours de congé ou de repos à un parent d'un enfant gravement malade en permettant au parent bénéficiaire de conserver sa rémunération pendant la période d'absence. La loi ne fixant pas les modalités pratiques d'organisation du dispositif, il revient à chaque employeur de les déterminer.

Les articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail instaurent une nouvelle autorisation d'absence pour les parents d'enfants gravement malades s'ajoutant à celles déjà existantes, telles que les autorisations d'absence enfant malade, le congé de soutien familial, le congé de solidarité familiale ou le congé de présence parentale dont les modalités sont décrites en annexe.

Orange SA décide d'ouvrir ce dispositif de don de jours de congé ou de repos à l'ensemble de ses salariés quel que soit leur statut.

La loi étant récente et sa pratique encore peu développée dans les entreprises françaises, Orange SA s'est attachée à définir un dispositif simple et lisible afin de répondre aux besoins de transparence et d'anonymat nécessaire au bon fonctionnement de ces dons.

L'entreprise donne la possibilité à tout salarié désireux d'aider un autre salarié ayant besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade.

Orange SA, par ce dispositif basé sur des valeurs de solidarité et d'entraide entre salariés de l'entreprise, entend garantir l'entier volontariat et l'anonymat des donateurs et veiller au bon usage des dons réalisés dans ce cadre.

Orange SA réaffirme que la finalité du droit à congé ou à repos est de disposer d'une période de détente effective et veillera donc à protéger les salariés qui souhaitent adhérer à ce dispositif.

Ce don de jours de congés ou de repos acquis pour permettre la présence soutenue d'un(e) collègue auprès de son enfant malade, handicapé ou accidenté dont l'état de santé le nécessite s'applique à l'ensemble de la société Orange SA. Il concerne tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, et quel que soit leur niveau d'emploi ou leur ancienneté.



Modalités pratiques de mise en œuvre

Le don de jours de congé ou de repos s'appuie sur la solidarité qui s'exprime entre les salariés, dans le cadre d'un dispositif géré par l'entreprise.

1. Les salariés donateurs et les jours cessibles

1.1- Les salariés donateurs

Tout salarié a la possibilité de faire des dons de jours de façon anonyme, définitive et sans contrepartie. Ils ne peuvent donc en aucun cas être réattribués aux salariés donateurs. Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

Le salarié doit **être volontaire** et disposer des jours de congés ou de repos acquis pouvant faire l'objet d'un don. **Son anonymat lui est garanti.** L'anonymat et la gratuité visent à protéger le bénéficiaire et le donateur.

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant effectuer un don devra déposer sa demande par clicRH dans anoo en choisissant l'objet « Absences / Congés » et le sous objet « Don de jour ». Il précisera son choix : soit un don à un bénéficiaire identifié, soit un don au fonds commun de solidarité (Cf. chapitre 3) en le précisant dans la zone de message prévue.

1.2- Les jours cessibles

Afin de préserver le droit au repos du salarié, les jours de congé ou de repos cessibles sont limités à 5 jours (CA et/ou JTL) par année civile et par salarié donateur, à l'exception des repos compensateurs ; ceux-ci peuvent être donnés par tranche de 7 heures (7 heures valant une journée de don). Les jours ou RC donnés sont considérés comme consommés par le salarié à la date du don.

Les jours épargnés dans les CET ne peuvent être donnés, cette disposition n'étant pas prévue dans l'accord pour tous du 2 février 2000.

| Types d'absences | Absences cessibles | Commentaires |
|------------------|--------------------|--------------------|
| CA ou JTL | | CA + JTL <= 5j |
| RC | Par tranche de 7h | Peut être illimité |

2. Les salariés bénéficiaires des dons

Tout salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 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 des jours de congés ou de repos ayant fait l'objet d'un don.

Le don de jours n'ayant pas vocation à se substituer aux dispositifs déjà existants, le salarié bénéficiaire doit avoir pris au préalable toutes les possibilités d'absences rémunérées de type ASA qui lui sont ouvertes (Cf. annexe).

Les congés (CA, JTL) sont pris selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier de dons devra déposer sa demande par ClicRH dans anoo en choisissant l'objet « Absences / Congés » et le sous objet « ASA sur don



de jour » ; cette demande devra être accompagnée d'un certificat médical précisant la présence indispensable du parent. Le ClicRH sera traité par le CSRH, lequel informera le Directeur des Ressources Humaines de l'entité du salarié.

La réponse sera donnée au salarié dans la semaine qui suit sa demande.

La prise des jours par le bénéficiaire est possible par journée uniquement ; en revanche, il est possible de prendre l'absence de façon discontinue, dans la limite du nombre de jours recueillis autorisé.

Il est rappelé que d'autres dispositifs légaux ou spécifiques à Orange SA existent dans le cadre de l'accompagnement du salarié dont l'enfant est gravement malade. Ces dispositifs sont mentionnés en annexe de la présente décision.

La période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté du salarié. Il conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de sa période d'absence.

3. Le fonds de solidarité

Les dons sont exclusivement affectés à un fonds de solidarité à tout moment et dès l'ouverture du fonds ; celui-ci est géré par la DRH / Direction des Services Partagés France.

Tout salarié volontaire peut donner des jours de congés ou de repos, dans la limite des jours cessibles décrits ci-dessus, au fonds commun de solidarité en complétant un formulaire prévu à cet effet.

Il précise son choix : soit un don à un bénéficiaire identifié, soit un don au fonds commun de solidarité.

Le fonds de solidarité ne peut pas être déficitaire. Cependant, si un besoin apparaît alors que le fonds est insuffisamment alimenté, l'entreprise étudiera avec bienveillance la meilleure solution à apporter pendant les 6 premiers mois de la mise en œuvre de la présente décision.

4. Communication

Les salariés sont informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne à Orange SA.

L'entreprise s'engage à réaliser deux campagnes nationales par an de sensibilisation et de recueil de dons auprès de l'ensemble des salariés ; toutefois, les salariés peuvent faire don de leurs jours de congés ou de repos tout au long de l'année.

5. Date d'effet de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif sera mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2015.

Etant donné sa nouveauté, un premier bilan sera effectué en fin d'année 2015 pour une éventuelle révision de la présente décision.

Bruno Metting
Directeur Général Adjoint du Groupe



Annexe : Rappel des dispositifs existants dans le cadre de l'accompagnement du salarié dont l'enfant est gravement malade

Les dispositifs légaux

- Le congé de présence parentale

Tout salarié père ou mère d'un enfant de moins de 20 ans (fiscalement à charge effective et permanente du demandeur) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, nécessitant une présence importante ou des soins contraignants peut interrompre temporairement son activité professionnelle par le biais du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté. Un médecin doit attester que la gravité de son état de santé nécessite la présence continue d'un des parents à ses côtés.

Les deux parents peuvent se succéder auprès de l'enfant. Au sein de la période des 3 ans, chacun des parents dispose d'un crédit de 310 jours. Le congé de présence parentale peut être pris en une ou plusieurs fois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné.

Durant le congé de présence parentale, il n'y a pas de rémunération perçue. Une allocation de présence parentale peut être versée durant le congé, par les organismes de prestations familiales.

- Le congé de solidarité familiale

Ce congé peut être accordé de droit à tous les salariés devant rester au chevet d'un proche (ascendant, descendant, ...) souffrant d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le salarié peut interrompre totalement son activité ou prendre un temps partiel.

Le congé ou la période de travail à temps partiel a une durée maximale de 3 mois maximum, renouvelable une fois. La durée cumulée ne pourra alors être équivalente à six mois.

Ce congé n'est pas rémunéré lors d'une interruption totale de l'activité.

Une allocation journalière, dénommée « allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie », peut être versée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour les salariés de droit privé et par Orange pour les fonctionnaires.

- Le congé de soutien familial

Tous les salariés peuvent en bénéficier, à condition de justifier d'une ancienneté de deux ans minimum.

Ce congé non rémunéré permet de suspendre temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une grave perte d'autonomie (conjoint, concubin..., enfant à charge).

Ce congé peut durer trois mois. Il peut être renouvelé, successivement ou non, mais ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le congé de soutien familial n'est pas rémunéré.



Les dispositifs d'accompagnement au sein d'Orange : les congés exceptionnels liés à la parentalité

| événement | durée d'absence | remarques |
|---|---|---|
| garde imprévisible d'enfant, garde d'enfants malades jusqu'à 16 ans | 6 jours +1 par enfant en sus du 1er | doublément des droits possible si situation monoparentale, garde alternée ou renoncement des droits du conjoint possibilité de report des droits d'un parent à l'autre lorsque les 2 conjoints travaillent à Orange SA |
| hospitalisation d'un parent proche /enfant | Temps nécessaire à l'acte chirurgical et/ou transfert au service des urgences Plus de contrainte de nuitée | quel que soit l'âge de l'enfant |
| soins ou garde d'enfants gravement handicapé | 2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours | quel que soit l'âge de l'enfant |
| maladie très grave d'un parent proche /enfant | 3 jours par année civile | fractionnement possible |