



Paris
novembre 2014

Dons de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade

Un Orangethon ?

Une loi, dans l'air du temps !

Selon le texte de loi adopté, "un salarié peut, sur sa demande renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris 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".

Cette loi est nommée "loi Mathys", du nom d'un enfant atteint d'un cancer. Son père, salarié de Badoit dans la Loire, avait bénéficié de 170 jours de repos offerts par ses collègues pour rester au chevet de son fils jusqu'à son décès. Les médias ont fait, à l'époque, chorus autour de «ce beau geste de générosité», «ce bel exemple de solidarité» sans en interroger vraiment la nature.

N'oublions pas que c'est surtout parce que le salarié en question, n'avait pas obtenu de la part de sa direction, le droit d'accompagner les derniers instants de vie de son enfant que des salariés en sont venus à offrir leurs jours de RTT.

Humanisme, solidarité, générosité... Le don de jours de repos semble paré de toutes les vertus. Il peut sans conteste aider des salarié-es à mieux vivre ces périodes particulièrement difficiles. Il n'en constitue pas moins un tournant à 180 degrés dans l'histoire des droits des salarié-es : en lieu et place de la solidarité nationale, incarnée par l'Etat, l'entreprise ou la Sécurité Sociale, c'est ici à la charité des collègues que l'on fait appel. C'est malheureusement bien dans l'air du temps de notre société où on le fait déjà par exemple pour les "restos du coeur" ou la recherche médicale...

Les jours de congés seraient-ils devenus des marchandises à donner, échanger, négocier, vendre ? Accompagner un enfant malade doit-il dépendre essentiellement du bon vouloir des collègues ?

Comment avons-nous pu en arriver là ? C'est d'abord le triomphe du néolibéralisme... Ce n'est plus contribuer selon ses moyens et ses besoins, selon les principes fondateurs de la protection sociale en France, c'est compter sur la générosité des un-es pour protéger les autres !

C'est le règne du relativisme ! La vraie solidarité, la vraie générosité serait de décider simplement qu'il est normal d'accorder du temps aux parents, à tous les parents, d'un enfant gravement malade. C'est affaire de solidarité nationale ou collective et non de bonté ou dérive (au choix !) individualiste modulée en fonction du degré de compassion de chacun à un moment donné.

La direction d'Orange refuse de négocier ... et de donner !

Les directions d'entreprises doivent mettre en oeuvre les dispositions de cette loi. La direction d'Orange a donc reçu en concertation les organisations syndicales pour recueillir leurs positions respectives.

Au delà du débat de fond, l'ensemble des organisations syndicales a demandé que pour chaque don effectué par un-e salarié-e, il y ait également une participation de l'entreprise et que la possibilité de dons pour enfant gravement malade puisse également être étendue à l'ensemble des ascendants-es direct-es.

Pour SUD, il était effectivement inimaginable de négocier les modalités des dons de jours entre salarié-es sans que la direction, elle aussi, y

participe, d'une manière ou d'une autre (augmentation des droits actuels ou abondement équivalent à chaque don individuel).



De tels accords ont déjà été négociés dans d'autres entreprises en ce sens. Par exemple, à PSA-Peugeot-Citroën, la direction a conclu un accord avec les syndicats dans lequel il est précisé que la direction de PSA fait un don de 100 jours au Fonds de Solidarité alimenté par les dons des salarié-es.

La direction d'Orange, malgré l'insistance de toutes les organisations syndicales, a finalement rejeté en bloc tout principe d'une contribution de sa part à cette "solidarité" entre salarié-es ! Puis a finalement décidé de couper court à toute négociation sur ce sujet en procédant par une décision unilatérale qui s'en tient à une application stricte de la loi.

Doit on comprendre par cela que notre direction ne se sentirait pas solidaire de ses salarié-es qui ont

des enfants gravement malades ? Ou présenterait-elle plus de compassion envers ses actionnaires à qui elle fait régulièrement des dons ?

Quoi qu'il en soit, pour SUD, la mise en œuvre de cette loi, à l'inverse de la solidarité, risque fort de renvoyer à de faux débats sur la générosité, sans jamais poser la vraie question de la justice sociale, encore moins celle de la responsabilité de l'entreprise.

A quand un décret de loi qui proposerait les dons de salaire entre salarié-es en lieu et place des augmentations lors des négociations salariales ?!!!

Extrait du contenu de la décision unilatérale :

- Les salarié-es donateurs

Tout salarié a la possibilité de faire des dons de jours de façon anonyme, définitive et sans contrepartie. Il doit pour cela être volontaire et disposer des jours de repos 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.

Afin de préserver le droit au repos du salarié, les jours de repos cessibles sont limités à 5 jours 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	Commentaire
CA	au delà de 4 fois le nombre de jours travaillés par semaine du salarié-e	art.1 de la loi Salen
RC	par tranche de 7h	peut être illimité
JTL		

- Les salarié-es 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 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.

- 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 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.

Par principe, le fonds ne peut en aucun cas être déficitaire. Cependant, si le un besoin apparaît alors que le fonds est insuffisamment alimenté, l'entreprise étudiera avec bienveillance la meilleure solution à apporter, notamment pendant la période de mise en œuvre de la présente décision.

Il est convenu qu'une rencontre avec les organisations syndicales sera programmée après 6 mois d'application, afin d'examiner la gestion du fonds de solidarité.

- Communication

L'entreprise s'engage à réaliser deux campagnes nationales par an de sensibilisation et de recueil de dons auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.