

**ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS
AU SEIN DE LA SOCIETE SEGULA MATRA AUTOMOTIVE
N° 2**

ENTRE :

1. La Société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE,

SASU au capital de 12 000 000 €, dont le siège Social est situé au 19 Rue d'Arras, à Nanterre (92), immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le n°817 465 651, également dénommé SMA dans le présent accord.

Représentée par Madame Olivia BONANOMI en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet.

D'UNE PART,

ET,

2.

Le Syndicat SNEPI/CFE-CGC

35 rue du Faubourg Poissonnière 75009 PARIS

Représenté par

Monsieur Sylvain DUTREMBLAY, Délégué Syndical CFE-CGC

Monsieur Philippe BONNOT, Délégué Syndical CFE-CGC

Monsieur Frédéric GROSJEAN, Délégué Syndical CFE-CGC

Le Syndicat F3C CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

Représenté par

Monsieur Jean Emmanuel GALHAUT, Délégué Syndical CFDT,

Madame Christine RINCK, Déléguée Syndical CFDT.

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AU SEIN DE LA SOCIETE SEGULA MATRA AUTOMOTIVE signé le 14 décembre 2016 est arrivé à son terme en décembre 2019.

Les parties ont souhaité reconduire cet accord et y apporter des mises à jour et des améliorations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014, qui prévoit la possibilité pour tout salarié de pouvoir céder tout ou partie de ses jours de repos à un collègue dont **l'enfant est gravement malade** et de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 qui prévoit la possibilité pour tout salarié de pouvoir céder tout ou partie de ses jours de repos au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Au terme de la négociation, les parties conviennent de reconduire l'éligibilité du dispositif aux salariés dont le **conjoint est gravement malade**.

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE.

Les dispositions s'appliquent intégralement à toutes les entités de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE ou qui seraient issues de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE via une cession, transmission universelle du patrimoine ou tout autre transfert de société ou d'effectifs ayant pour origine SEGULA MATRA AUTOMOTIVE.

Toute future structure juridique dont une partie des effectifs serait issue de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE sera bénéficiaire du présent accord.

Il revient à la Direction de les mettre en œuvre.

Cela passe par une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des acteurs, détaillée dans le chapitre VII du présent accord.

II. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTS

2.1 Le cadre légal

Il est ici rappelé les dispositifs légaux existants.

2.1.1 Le congé de proche aidant (ancien congé de soutien familial)

Conformément aux dispositions des articles L.3142-16 et suivants du Code du travail, le congé de proche aidant est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille.

Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

2.1.2. Le congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-6 du Code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, et peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

2.1.3. Le congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 16 ans est 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, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans.

Ce congé est non rémunéré.

Le Code de la Sécurité Sociale prévoit le versement d'une Allocation Journalière de Présence Parentale.

2.1.4. Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 et L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Ce congé est non rémunéré.

2.2 Objet, définitions et portée de l'accord :

En parallèle des absences autorisées et des dispositifs légaux existants (rappelés en 2.1 Cadre Légal ci –dessus) qui peuvent s'avérer insuffisants, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié qui aurait besoin de plus de temps pour s'occuper de son enfant, de son conjoint gravement malade ou lorsqu'il est proche aidant, d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, sans subir de perte de rémunération.

Les dispositions du présent accord doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de donner un ou plusieurs jours de repos au bénéficiaire d'un autre salarié de l'entreprise afin de lui permettre d'être présent auprès de son enfant ou de son conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ou lorsqu'il est proche aidant, d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

2.2.1 Aménagement d'horaires

SEGULA MATRA AUTOMOTIVE s'engage à pouvoir faire bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail les salariés soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant à charge gravement malade, jusqu'à l'entrée au collège de ce dernier.

2.2.2 Couverture frais de santé et prévoyance

Dans le cas de prise de congés de proche aidant ou de présence parentale, l'entreprise participera au financement des frais de santé et prévoyance dans les mêmes conditions que les actifs.

III. DISPOSITIF DU DON DE JOURS DE REPOS

3.1 Le cadre légal

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-65-1 et L3142-25-1 du Code du travail, 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 ou qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié (*son conjoint, son concubin ; son partenaire lié par un PACS ; un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; un collatéral jusqu'au 4ème degré ; un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne*).

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 20 (vingt jours) ouvrés. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du présent accord et des articles L. 1225-65-1 et L3142-25-1 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du Code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, 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 le conjoint ou l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le salarié proche aidant doit également attester d'un certificat médical détaillé concernant le proche aidé attestant de la particulière gravité de sa perte d'autonomie ou de son handicap et justifier sa situation de proche aidant.

3.2 Les jours de repos cessibles

3.2.1 Jours pouvant faire l'objet d'un don

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés.
- les jours de disponibilité
- des jours présents dans le CET

3.2.2 Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, en transmettant au Responsable des Ressources Humaines le formulaire dédié, dont un modèle est proposé en annexe 1.

Les dons sont anonymes et sans contrepartie.

Le salarié, même employé en CDD, qui souhaitera procéder à un don de jours indiquera le nombre et la nature de ces jours.

3.2.3 Dispositif spécifique de dons anonymes pour une situation déterminée

Tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé. Le formulaire annexé au présent accord permet également d'y procéder. Ce formulaire sera remis au Responsable RH.

Le salarié donateur indiquera le nom du bénéficiaire, qui ne connaîtra pas l'identité du ou des donateur(s). Ces jours seront utilisés en priorité et le cas échéant complétés par des jours disponibles dans le Fonds.

Si tous les jours donnés pour un salarié déterminé ne sont pas utilisés par ce salarié, ils pourront être utilisés par un autre salarié ayant fait appel au don.

3.3 Les salariés donateurs

Tout salarié, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat, en transmettant le formulaire dédié au Responsable des ressources Humaines (annexe 1 de l'accord).

Une réponse sera apportée par courriel au salarié donateur.

3.4 Les salariés bénéficiaires

3.4.1 Etre bénéficiaire de jours de repos pour être présent auprès de son enfant

Tout salarié en CDI ou CDIC, suite à la fin de sa période d'essai peut bénéficier du don de jours de repos s'il :

- 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 ;
- assume la charge, d'un enfant âgé de vingt ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale, 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, si la maladie, le handicap ou l'accident a été déclaré ou est survenu avant l'âge de vingt ans.

Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge.

3.4.2 Etre bénéficiaire de jours de repos pour être présent auprès de son conjoint

Tout salarié en CDI ou CDIC, suite à la fin de sa période d'essai, peut bénéficier du don de jours de repos, si le conjoint est 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.

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié, ou lié par un PACS, les autres cas, comme le concubinage, seront étudiés par la commission.

3.4.3 Etre bénéficiaire de jours de repos lorsqu'on est proche aidant

Tout salarié en CDI ou CDIC, suite à la fin de sa période d'essai, peut bénéficier du don de jours de repos s'il a déjà bénéficié du congé de proche aidant d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié : *son conjoint, son concubin ; son partenaire lié par un PACS ; un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; un collatéral jusqu'au 4ème degré ; un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

IV. CREATION D'UN FONDS DE SOLIDARITE ET REGLES ASSOCIEES A LA MISE EN ŒUVRE DU DON DE JOURS DE REPOS

4.1 Création d'un Fonds de Solidarité pluriannuel mutualisé

Il est créé au niveau de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE, un Fonds de Solidarité pluriannuel mutualisé, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés.

Ce fonds sera tenu par la Direction des Ressources Humaines via un fichier Excel ou autre support informatique devant être mis en place dans l'avenir

Règles de gestion du Fonds de Solidarité

4.1.1 L'alimentation du Fonds

A la signature du présent accord, le Fonds dispose d'un reliquat de 80 jours.

L'entreprise abondera de 100 % les jours de repos cédés par les salariés.

Le fonds de solidarité ne sera plus abondé par l'entreprise lorsqu'il aura atteint 160 jours au total.

Si le solde du fonds de solidarité est jugé insuffisant par rapport à un besoin d'un collaborateur, une action de sensibilisation sera planifiée par la Direction des ressources Humaines.

Celle-ci pourra alors avancer ponctuellement les jours nécessaires dans la limite d'un déficit de 30 jours.

Le Fonds de Solidarité sera alimenté par ces dons, sous la forme de journée entière, indépendamment du salaire du donateur.

Les dons sont définitifs. Les donateurs se verront décompter de leur solde les jours cédés le mois suivant leurs dons.

4.1.2 La consommation du Fonds

Lorsqu'une demande de don de jours est émise par un salarié bénéficiaire, le Fonds sera décrétement pour satisfaire sa demande.

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son Responsable RH en transmettant le formulaire dédié, dont un modèle est proposé en annexe 2, et en respectant dans la mesure du possible un délai de prévenance de 15 jours calendaires avant la prise de jour en question.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit le malade au titre de la pathologie en cause, justifiant 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. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera indiquée.

Une réponse sera transmise au salarié, soit par courrier ou courriel, pour l'informer, sous un délai d'une semaine à réception de sa demande, du nombre de jours dont il sera bénéficiaire.

En cas d'urgence ou d'événement nécessitant une mise en œuvre plus rapide du dispositif, la Direction s'engage à répondre sous un délai de 48 heures à réception de sa demande.

La prise des jours de repos cédés s'effectue par journée entière ou par demi-journée, dans la limite de 30 jours ouvrés pour un même événement.

En cas de besoin, cette période de 30 Jours ouvrés pourra être renouvelée sur présentation d'un nouveau certificat médical. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera indiquée.

En tout état de cause, la période ne pourra pas être renouvelée plus d'une fois, soit un maximum de 60 jours ouvrés pour un même événement. Les 60 jours maximum de dons de jours de congé sont attribués pour une seule et même pathologie sauf rechute de la pathologie.

Ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel, avec accord de l'employeur.

A chaque utilisation de jours (soit chaque semaine), le salarié devra informer par mail, le service RH, qui en assure le suivi.

La rémunération et la couverture Frais de Santé et Prévoyance du salarié bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés et jours de RTT, et pour le calcul de l'ancienneté.

Les jours cédés seront valorisés selon la règle du maintien de salaire.

Le régime associé à ces jours cédés sera identique à celui des jours de congés payés.

Le reliquat de jours donnés et non utilisés au cours de l'année civile par le salarié bénéficiaire, seront alors reversés dans le fonds de solidarité.

V. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de conciliation et de suivi de l'accord est mise en place au niveau de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE.

Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Elle se réunira au minimum une fois par an avec la Direction, et en cas de besoin.

Le compte rendu de la commission sera ensuite transmis au CSE pour information, lors de la réunion ordinaire suivant la réunion.

La commission sera en particulier en charge :

1. du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice
2. de l'évolution des règles régissant le Fonds de Solidarité
3. de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés
4. d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif.

VI. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

La Direction communiquera sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des salariés de SEGULA MATRA AUTOMOTIVE.

La Direction s'engage à ce que l'ensemble des salariés soient sensibilisés chaque année au don de jours de repos au mois de mai dans la communication relative aux transferts des jours sur le CET en rappelant qu'il leur est loisible d'affecter des jours sur le Fonds de solidarité, et lorsqu'une situation nécessite de faire un appel au don.

*

VII. DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

7.1 Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er du mois qui suit son dépôt.

Le présent accord pourra donc faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires, qui devra alors saisir l'autre partie par lettre remise en main propre valant demande de révision, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande et d'un projet de texte révisé.

7.2 Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail par l'une des parties signataires du présent accord, en respectant un préavis de trois mois, qui commencera à courir à première présentation de la lettre recommandée.

Les parties rappellent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'en conséquence il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

7.3 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera établi en autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Dès sa conclusion, ou après la fin du délai d'opposition, si un tel délai s'applique, le présent accord sera à la diligence de l'Entreprise, adressé en 2 exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion, soit à Versailles.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord sera déposé par courriel à l'adresse suivante : ONPC@SYNTEC.FR

Le dépôt sera assorti de la liste, en 2 exemplaires, des établissements auxquels cet accord s'applique, et de leurs adresses respectives.

Fait à Trappes, le 30 juin 2020,
En autant d'exemplaires que de parties signataires
et en 6 exemplaires pour les mesures de dépôt et de notifications.

Signatures :

➤ **Pour la Direction**

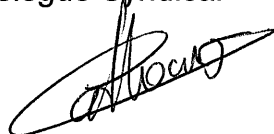
Olivia BONANOMI
Directrice des Ressources Humaines



➤ **Pour les Organisations Syndicales**

Pour la F3C- CFDT

Jean Emmanuel GALHAUT
Délégué Syndical

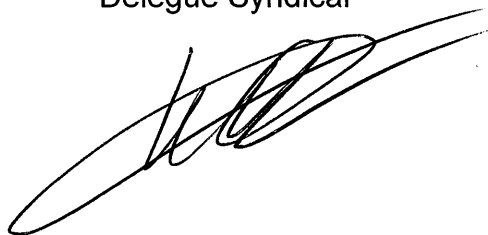


Christine RINCK
Déléguée Syndicale

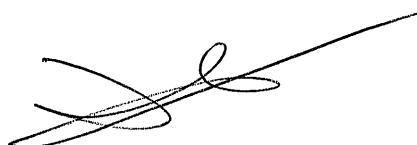


Pour la FIECI-CFE-CGC

Sylvain DUTREMBLAY
Délégué Syndical



Frédéric GROSJEAN
Délégué Syndical



Philippe BONNOT
Délégué Syndical



ANNEXE 1 – FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS

**FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS AU FONDS DE SOLIDARITE
POUR PROCHE GRAVEMENT MALADE**

DONATEUR	
Nom et prénom :	BU :
Facultatif : nom et prénom du salarié bénéficiaire :	

DETAIL DU DON DE JOURS						
Je souhaite donner le ou les jours de repos acquis et disponibles suivants :						
<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">Nombre de jour(s) de congés payés</td> <td style="width: 30%;"><input style="width: 90%;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Nombre de jour(s) de RTT</td> <td><input style="width: 90%;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Nombre de jour(s) de repos sur le CET</td> <td><input style="width: 90%;" type="text"/></td> </tr> </table>	Nombre de jour(s) de congés payés	<input style="width: 90%;" type="text"/>	Nombre de jour(s) de RTT	<input style="width: 90%;" type="text"/>	Nombre de jour(s) de repos sur le CET	<input style="width: 90%;" type="text"/>
Nombre de jour(s) de congés payés	<input style="width: 90%;" type="text"/>					
Nombre de jour(s) de RTT	<input style="width: 90%;" type="text"/>					
Nombre de jour(s) de repos sur le CET	<input style="width: 90%;" type="text"/>					
Soit un total de :						
<input style="width: 15%;" type="text"/> Jour(s) qui sera(ont) versé(s) sur le Fonds de Solidarité.						

La donation est définitive et irrévocable. Les jours donnés sont considérés comme comptabilisés à la date du don. Si les jours sont donnés en faveur d'un bénéficiaire déterminé, le donateur est informé que si la totalité des jours donnés n'est pas utilisée, ils pourront être donnés à un autre bénéficiaire.

Je déclare avoir pris connaissance du contenu de l'accord d'entreprise en vigueur notamment des conditions de versement des jours donnés.

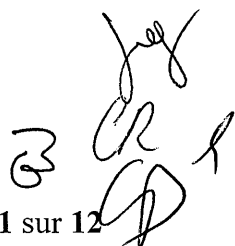
SIGNATURE

Date du don de jours :/...../.....

Date de réception du formulaire par
la Direction des Ressources Humaines :/...../.....

Signature du collaborateur

Signature du Responsable des
Ressources Humaines :



ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE DEMANDE DE DON DE JOURS DE REPOS

**FORMULAIRE DE DEMANDE DE DON DE JOURS DE REPOS
POUR PROCHE GRAVEMENT MALADE**

BENEFICIAIRE	
Nom et prénom :	BU :

DETAIL DE LA DEMANDE			
<p>Je souhaite bénéficier de l'absence pour proche gravement malade indemnisé par le Fonds de Solidarité, pour la période :</p>			
du	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>		
au	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>		
<p>ou sur demande précisée par le médecin qui suit le proche sur les périodes suivantes :</p>			
du	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>	au	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>
du	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>	au	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>
du	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>	au	<input style="width: 180px; height: 20px;" type="text"/>
<p>Je joins au présent formulaire le certificat médical du médecin qui suit mon proche gravement malade. Celui-ci justifie dans le respect du secret médical de la <u>particulière gravité</u> de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du <u>caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants</u>.</p> <p>Le salarié proche aidant doit justifier sa situation de proche aidant et fournir un certificat médical relatif à la santé du proche aidé mentionnant la particulière gravité de sa perte d'autonomie ou de son handicap.</p> <p>Je suis informé(e) que pour bénéficier des jours du Fonds de Solidarité, je dois avoir épuisé les possibilités d'absences rémunérées ouvertes dans l'entreprise.</p>			

SIGNATURE

Date de la demande :/...../.....

Date de réception du formulaire par le Responsable des Ressources Humaines:/...../.....

Signature du collaborateur

Signature Responsable des Ressources Humaines:

