

**Accord sur l'accompagnement des salariés en
situation d'aide et le don de jours au sein
de BNP Paribas SA**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représentée par Cécile CRANSAC, Responsable des Relations Sociales de BNP Paribas SA,

D'UNE PART,

ET :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L 2122-1 du Code du Travail) :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par Julie LEQUEUX

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC) représenté par Eric D'AMBRA

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Table des matières

Préambule	4
Titre 1 : La situation d'aide au sein de BNP Paribas SA	5
Chapitre 1 : Définition du salarié en situation d'aide	5
Chapitre 2 : Justificatifs	5
Chapitre 3 : Mesures de soutien	6
Article 1 : Les acteurs de l'aide	6
Article 2 : Amélioration des dispositifs légaux existants	7
Article 3 : Les congés et absences pour événements familiaux	8
Article 4 : Les dispositifs permettant souplesse et organisation	9
Chapitre 4 : Accompagnement du parcours professionnel	11
Chapitre 5 : Valorisation des compétences développées dans le cadre de l'aide	11
Chapitre 6 : Communication et sensibilisation autour des salariés en situation d'aide	12
Titre 2 : Le don de jours	13
Chapitre 1 : Bénéficiaires	13
Article 1 : Enfants du salarié	13
Article 2 : Conjoints	13
Article 3 : Autres bénéficiaires	14
Article 4 : Justificatifs	14
Chapitre 2 : Donateurs	15
Article 1 : Caractéristique du don	15
Article 2 : Le nombre et la nature des jours de repos cessibles	16
Chapitre 3 : Recueil des dons	16
Article 1 : Cas général sous forme d'une campagne annuelle	16
Article 2 : Cas spécifiques	16
Chapitre 4 : Procédure de demande de dons de jours	17
Chapitre 5 : Utilisation des jours par le salarié bénéficiaire	18
Chapitre 6 : Fonctionnement du compte monétaire don de jours	18
Article 1 : Conversion des jours en monétaire	18
Article 2 : Encadrement du compte monétaire issu du don de jours	18
Article 3 : Plafond du compte monétaire don de jours	19
Article 4 : Plancher du compte monétaire don de jours	19
Article 5 : Modalité d'attribution des jours aux salariés en situation d'aide	19
Article 6 : Participation de l'entreprise	19
Chapitre 7 : Sensibilisation des salariés partant à la retraite au dispositif de don de jours	20
Titre 3 : Dispositions finales	21
Chapitre 1 : Entrée en vigueur – durée	21
Chapitre 2 : Commission de suivi	21

Chapitre 3 : Révision.....	21
Chapitre 4 : Modification de la législation	22
Chapitre 5 : formalités de dépôt et de publicité	22
Annexe – Indicateurs annuels de suivi de l'accord.....	23

Préambule

Conscient des difficultés que peuvent rencontrer les salariés en situation d'aide à concilier leur activité professionnelle et leur responsabilité d'aide et soucieux de la nécessité d'articuler au mieux leurs différents temps de vie, les parties au présent accord souhaitent renforcer l'accompagnement des salariés en situation d'aide au sein de l'entreprise.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans l'approche de qualité de vie et des conditions de travail de BNP Paribas ainsi que dans sa politique de responsabilité sociale et environnementale.

Lors des 5 Commissions de droit social qui se sont tenues, les parties au présent accord ont convenu de recenser les dispositifs internes à disposition des salariés, d'en améliorer certains et de mettre en œuvre de nouvelles dispositions.

En complément des dispositifs existants et qui sont maintenus, le présent accord :

- Définit des mesures de soutien en particulier en améliorant les dispositifs légaux existants et en proposant des solutions permettant plus de simplicité et de souplesse dans l'organisation ;
- Prévoit des mesures concernant l'accompagnement du parcours professionnel et la communication ou la sensibilisation autour des salariés en situation d'aide ;
- Reconnaît le développement de compétences spécifiques par les salariés en situation d'aide.

Il a été aussi convenu d'adapter le don de jours de repos, issu de la loi du 9 mai 2014, qui a fait l'objet d'un accord d'entreprise signé le 2 avril 2015. Tel que défini dans cet accord, il s'agit d'un dispositif de solidarité et de soutien au bénéfice d'un collègue qui assume la charge d'un enfant de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave qui rend indispensable une présence soutenue à ses côtés. Ce dispositif a été élargi par avenant du 27 novembre 2017 à l'accompagnement d'un conjoint gravement malade. Sur les 3 dernières années, 31 salariés de l'entreprise ont pu bénéficier de campagne de dons et 830 donateurs se sont engagés dans cet acte de solidarité entre collègues.

Les parties au présent accord conviennent que le dispositif actuel permet d'associer les salariés à travers les dons de jours et permet aux bénéficiaires de s'absenter pour accompagner un enfant ou un conjoint. Fort de cette expérience, les parties au présent accord souhaitent à la fois :

- Élargir le champ des bénéficiaires de don de jours pour mieux tenir compte des besoins des salariés en situation d'aide ;
- Adapter le dispositif pour qu'il permette la prise en charge rapide des situations et qu'il soit plus lisible pour les salariés donateurs et pour les bénéficiaires ;

tout en continuant à s'appuyer sur l'expertise des assistants sociaux pour le mobiliser.

Enfin, ce nouvel accord s'inscrit dans la continuité des différents accords d'entreprise ou de Groupe signés au sein de BNP Paribas, notamment l'accord Groupe sur le télétravail du 8 juillet 2021 et ses avenants, l'accord Qualité de vie et conditions de travail du 4 novembre 2024, l'accord diversité et inclusion du 14 janvier 2025 et l'accord handicap du 19 décembre 2025.

Chapitre 1 : Définition du salarié en situation d'aide

Les parties au présent accord conviennent de définir le salarié en situation d'aide comme étant une « *personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap* ».

Le proche aidé doit résider en France. Il peut être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple : conjoint marié, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin déclaré ;
- Un ascendant ;
- Un descendant, enfant dont le salarié assume la charge (au sens des prestations familiales) ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et grande tante, petit-neveu et petite nièce, cousin et cousine germain) ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne avec qui le salarié vit en couple ;
- Une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou 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 activités de la vie quotidienne.

Le proche aidé, tel que défini ci-dessus, doit être atteint d'une maladie grave, d'un handicap, d'une perte d'autonomie, ou victime d'un accident¹ d'une particulière gravité, ou d'une dépendance quelle que soit sa nature, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans le cadre du présent accord, les parties rappellent que les conditions d'éligibilité pour bénéficier des différentes mesures peuvent varier d'un dispositif à l'autre, notamment au regard des justificatifs demandés par la Sécurité Sociale ou la Caisse d'Allocations Familiales. Elles rappellent également l'importance de l'analyse de chaque situation par les assistants sociaux de BNP Paribas.

Chapitre 2 : Justificatifs

Les justificatifs attestant que le salarié est en situation d'aide peuvent prendre la forme de tout document permettant la reconnaissance administrative de la situation du proche aidé (notification de taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%, décision d'allocation ou de prestation de compensation du handicap, décision d'APA (GIR évalué de 1 à 4) ...).

¹ Il peut s'agir d'un accident de la vie engendrant une hospitalisation et/ou une immobilisation à domicile

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 doivent être justifiés par un certificat médical établi par le médecin qui suit le proche aidé. Le certificat précise, dans toute la mesure du possible, la durée prévisible de la présence soutenue et des soins.

Il est également convenu qu'en complément, le salarié en situation d'aidance doit communiquer un justificatif relatif au lien avec le proche aidé :

- Une déclaration sur l'honneur attestant du lien familial (conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au quatrième degré ou membre de la famille du conjoint/partenaire jusqu'au quatrième degré) ou de la situation de personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à laquelle il apporte une aide régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour l'accomplissement des actes de la vie quotidienne ;
- Le cas échéant, tout document d'état civil ou justificatif de domicile permettant de corroborer la déclaration sur l'honneur (livret de famille, acte de naissance, justificatif de domicile commun, etc.).

L'assistant social collecte en toute confidentialité les justificatifs communiqués par le salarié et les étudie avec les réserves de confidentialité qui s'imposent. L'assistant social détermine si les conditions sont remplies.

Chapitre 3 : Mesures de soutien

Article 1 : Les acteurs de l'aidance

De nombreux acteurs au sein de BNP Paribas sont mobilisés dans le soutien et l'accompagnement des aidants.

Le Service Social de BNP Paribas dispose d'une équipe d'assistants sociaux répartis sur tout le territoire français, auxquels tous les salariés, managers et gestionnaires RH (ou HRBP) peuvent s'adresser. Ces assistants sociaux contribuent à la coordination et la mise en œuvre d'actions avec les différents acteurs internes et externes dans une approche pluridisciplinaire des situations. Ils accueillent, orientent et conseillent les salariés en difficulté et leur apportent appui et soutien.

Pour les salariés en situation d'aidance, les assistants sociaux jouent un rôle central d'information, d'écoute et d'orientation. Ils peuvent les accompagner pour les orienter vers des organismes tels que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou des associations spécialisées.

Cet accompagnement permet notamment de :

- Identifier la situation d'aidance et aider le salarié à mettre des mots sur sa situation et ses éventuelles difficultés ;
- Offrir un espace d'écoute et de soutien
- L'informer sur les droits existants tant légaux que conventionnels,
- L'orienter vers les bons interlocuteurs (Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), services départementaux, caisses de retraite, associations spécialisées,) et l'accompagner dans ses démarches administratives ;
- Faire le lien, avec l'accord du salarié, avec la ligne RH pour envisager des solutions de conciliation adaptées.

La ligne managériale est à l'écoute des salariés, elle représente l'interlocuteur de proximité et doit être le premier recours en cas de difficultés. La ligne managériale favorise la qualité de la communication au sein de l'équipe, en veillant à instaurer un climat de confiance, dans le respect de la vie privée du salarié. Son rôle vise également à orienter vers les interlocuteurs compétents (ressources humaines, assistants sociaux notamment)

Le gestionnaire Ressources Humaines (ou HRBP) connaît l'environnement de travail, les salariés dont il assure le suivi en les recevant dans le cadre d'entretiens individuels, à son initiative ou à celle du salarié, et en dialoguant régulièrement avec leur manager. Il conseille également les managers pour toutes les questions liées à la gestion des salariés.

Le Service médical de BNP Paribas et les Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle de prévention et de détection. Le Médecin du travail est habilité à préconiser des mesures en considération de l'état de santé des salariés.

Les représentants du personnel grâce aux liens de proximité qu'ils entretiennent avec l'entreprise et à leur connaissance des situations de travail au plus près des préoccupations des salariés sont des contributeurs essentiels dans la connaissance, la mise en œuvre et le suivi des dispositions du présent accord. Ils peuvent accompagner les salariés qui le souhaitent dans leurs démarches et dans le cadre de l'application des dispositions de cet accord.

La Mission Handicap coordonne et déploie la politique handicap de l'entreprise. Elle met notamment en place des actions de formation et de sensibilisation à destination de tous les salariés.

Article 2 : Amélioration des dispositifs légaux existants

Les salariés en situation d'aide peuvent s'appuyer sur un ensemble de dispositifs légaux destinés à concilier leur vie professionnelle et leur rôle d'aidant.

Les parties au présent accord conviennent d'améliorer certains dispositifs légaux existants en matière d'aide, afin de mieux accompagner les salariés concernés dans la conciliation de leurs activités professionnelles et personnelles.

2.1 : Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est défini par les articles L.1225-62 et suivants du Code du travail.

Ce congé a pour objet de permettre au salarié de pouvoir assurer une présence soutenue ou des soins contraignants à un enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave. L'enfant est à charge du salarié au sens de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Les parties au présent accord rappellent que l'accord Diversité et Inclusion du 14 janvier 2025 prévoit des modalités spécifiques prises par BNP Paribas SA pour améliorer le congé légal de présence parentale, avec notamment le versement par l'entreprise d'allocations journalières parentales complémentaires dont le montant est fixé à la moitié de l'AJPP versée au salarié

par la CAF. Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

L'accord Handicap du 19 décembre 2025 a étendu ces dispositions spécifiques aux salariés bénéficiant d'un complément d'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH).

2.2 : Le congé de proche aidant

Le congé proche aidant est défini aux articles L3142-16 et suivants du Code du travail. Il permet à un salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap, en perte d'autonomie ou âgé nécessitant une aide régulière.

Ce congé non rémunéré d'une durée de 3 mois, renouvelable, sans pouvoir excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié, peut être pris à temps plein ou à temps partiel avec l'accord de l'entreprise.

Le salarié peut percevoir sous condition une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la CAF.

Les parties au présent accord conviennent du versement par l'entreprise d'allocations journalières du proche aidant complémentaires dont le montant est fixé à la moitié de l'AJPA versée au salarié par la CAF.

Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

2.3 : Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est défini aux articles L3142-6 à L3142-13 du Code du travail, il permet à un salarié de s'absenter pour assister l'un de ses proches en fin de vie.

La durée du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

Le salarié peut percevoir, sous conditions, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Les parties au présent accord conviennent de compléter cette allocation à hauteur de la moitié de l'AJAP versée au salarié.

Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

Article 3 : Les congés et absences pour événements familiaux

Afin de permettre une meilleure conciliation entre les responsabilités liées à l'aidance et l'activité professionnelle, les parties au présent accord rappellent qu'il existe au sein de BNP Paribas SA des jours d'absence autorisés ouverts aux salariés en situation d'aidance.

Une autorisation d'absence de 5 jours est accordée pour chaque salarié travaillant chez BNP Paribas lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant, sous réserve de production de justificatif.

En application de l'accord Handicap, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés parent d'enfants en situation de handicap ou aux salariés dont le conjoint est en situation de handicap (démarches administratives, rendez-vous médicaux ...)

Des autorisations d'absence pour enfant(s) malade(s) et en cas d'hospitalisation d'un enfant sont aussi prévues dans l'entreprise.

Article 4 : Les dispositifs permettant souplesse et organisation

Les parties soulignent la nécessité du maintien dans l'emploi des salariés en situation d'aide.

Elles souhaitent donc renforcer la flexibilité d'organisation des salariés en situation d'aide, en lien avec leur manager et l'organisation de leur équipe, pour leur permettre de concilier, autant que possible, la poursuite de leur activité professionnelle en parallèle de leur situation d'aide.

Le présent article vise à présenter les solutions pouvant être mobilisées ainsi que les conditions de mise en œuvre.

Ces dispositions s'inscrivent dans le respect du cadre posé par l'accord Groupe sur le télétravail et son dernier avenant signé le 23 mai 2023.

4.1 : Souplesse dans les formules de télétravail existantes

Il est convenu par le présent accord que les salariés en situation d'aide, éligibles au télétravail, peuvent, dès lors que cela est compatible avec l'activité et l'organisation de leur équipe et après évaluation sociale par un assistant social de BNP Paribas, accéder à des solutions de flexibilité en matière de télétravail.

Ces solutions seront identifiées en lien avec le manager du salarié concerné, son HRBP et l'assistant social, pour notamment définir le délai de prévenance, les modalités d'information et d'organisation.

Les parties au présent accord conviennent que toute solution retenue aura une durée préalablement définie et au maximum de 6 mois. Après une nouvelle analyse de l'assistant social, une prolongation (au maximum de 3 mois) pourra être envisagée si la situation de l'aidé le nécessite.

Ainsi, les salariés en situation d'aide éligibles au télétravail pourront avoir un accès temporaire :

- À une formule de télétravail plus flexible ;
- À des formules non accessibles dans l'entité sous réserve de ne pas dépasser le nombre de jours de télétravail autorisés dans l'entité ;

- à plus de souplesse dans les jours de télétravail au sein d'une même formule avec notamment la possibilité de :
 - Changer la ou les journée(s) fixe(s) ;
 - Modifier le nombre de jours de présence sur site.

Afin de préserver le lien social qui demeure un point très important quelle que soit la situation des salariés, il sera préservé une présence physique minimum sur site.

4.2 : Possibilité du recours au travail à domicile dans le cadre de l'aide

Les parties au présent accord conviennent que le travail à domicile peut également constituer une solution pour certains salariés en situation d'aide.

Cette solution devra être articulée, le cas échéant, avec un rythme et une formule de télétravail du salarié concerné.

Dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire associant manager, HRBP et assistants sociaux, il est convenu que la mise en place éventuelle du travail à domicile doit s'analyser à l'aune des autres dispositifs existants au sein de l'entreprise : temps partiel, utilisation du CET, temps à la carte, congé de présence parentale, dons de jours, ou d'autres mesures d'adaptations envisageables (aménagement d'horaires...).

Une évaluation de la situation du salarié réalisée par un assistant social de BNP Paribas en tenant compte de la compatibilité avec le poste du salarié et avec l'organisation de l'activité permettra d'examiner la pertinence de cette mise en place et le cas échéant de déterminer la fréquence et le nombre de jours de travail à domicile. Afin de préserver le lien social il sera préservé une présence physique minimum sur site.

La situation du salarié pouvant évoluer, la mise en place est temporaire et limitée au maximum à 3 mois. Cela nécessite un suivi et un revoir par le HRBP en lien avec le manager et l'assistant social de BNP Paribas.

4.3 : Les autres dispositifs permettant une souplesse d'organisation

Au-delà de ces nouvelles solutions, les parties rappellent qu'il existe de nombreux dispositifs tant conventionnels que légaux qui peuvent apporter de la souplesse dans l'organisation de la vie professionnelle et personnelle du salarié.

Par ailleurs, les salariés en situation d'aide ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de solliciter un passage à temps partiel afin de concilier leur activité professionnelle avec leurs responsabilités liées à l'aide. Cette demande pourra être mise en place sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

Par ailleurs, d'autres solutions peuvent également, en lien avec le manager du salarié et la compatibilité avec les contraintes de service, être mises en œuvre et notamment :

- L'utilisation du CET ;
- L'achat de temps à la carte ;
-

Chapitre 4 : Accompagnement du parcours professionnel

Les parties reconnaissent que la situation particulière des salariés en situation d'aide peut créer un éloignement du collectif de travail et de l'entreprise.

À ce titre, les parties conviennent d'avoir une attention spécifique de la ligne RH afin de prévenir toute forme de rupture et de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation d'aide.

Le salarié peut informer de manière volontaire et confidentielle sa ligne RH et son manager de sa situation d'aide.

Dans la mesure des nécessités de service et sous réserve de la compatibilité avec le poste occupé, il pourra être étudié des adaptations temporaires ou pérennes du poste de travail. Une mobilité interne, dans le respect des processus de BNP Paribas, pourra aussi être étudiée en fonction des souhaits d'évolution, des compétences du salarié et des besoins de l'entreprise.

Les parties conviennent également de l'importance de la préparation du retour à l'emploi des salariés qui auraient dû s'absenter de manière prolongée pour accompagner une personne aidée. Un accès à des actions de formation pouvant favoriser le maintien de leur employabilité pourra être proposé.

Une attention particulière sera assurée par la ligne RH lors du départ et/ou retour du salarié.

Sur demande du salarié, notamment en cas d'évolution de sa situation, un entretien avec son HRBP pourra être organisé. Cet entretien pourra se faire à l'initiative du HRBP s'il est au courant en amont de la situation ou de l'évolution de la situation

Chapitre 5 : Valorisation des compétences développées dans le cadre de l'aide

L'accompagnement d'un proche conduit souvent les salariés en situation d'aide à développer, dans leur vie personnelle, des compétences utiles dans la sphère professionnelle. L'aide peut ainsi favoriser le développement de compétences transversales telles que la capacité d'organisation, la gestion des priorités, l'adaptabilité et la gestion de l'imprévu, la communication et l'écoute, la résilience et la gestion du stress. L'entreprise reconnaît que ces compétences peuvent constituer un atout pour le collectif de travail, elle encourage donc le salarié en situation d'aide à valoriser ces compétences en les enrichissant dans l'outil RH « About Me ».

L'entreprise veillera à sensibiliser les managers aux compétences que peuvent développer les salariés en situation d'aide afin d'en favoriser leur reconnaissance.

Chapitre 6 : Communication et sensibilisation autour des salariés en situation d'aide

BNP Paribas a mis à disposition, notamment sur la page Echonet de « We Care Service Social », un certain nombre d'informations, guides et supports médias, à destination de l'ensemble des salariés, et notamment des salariés en situation d'aide.

Un « guide aidant » est mis à disposition de tous les salariés de BNP Paribas pour les informer sur leurs droits et l'accès aux différents dispositifs légaux et conventionnels existants.

Il est également mis à la disposition des salariés en situation d'aide la possibilité de s'inscrire à :

- Des groupes de parole aidants où les salariés en situation d'aide peuvent se rencontrer, échanger et partager leurs expériences. Animés par une psychologue et un assistant social, ils offrent un soutien pour mieux concilier ses responsabilités professionnelles et ses obligations et contribuent à créer un réseau d'entraide et de solidarité au sein du Groupe ;
- Des ateliers de médiation artistique animés par une art thérapeute pour permettre aux salariés de trouver un temps de répit et de recentrage. Cet outil de développement personnel se déroule en présence d'un assistant social afin de garantir un cadre de respect et de confidentialité.

Les parties reconnaissent par ailleurs que la bonne application et connaissance du présent accord repose sur une information claire et une sensibilisation des acteurs internes.

À ce titre, BNP Paribas SA s'engage à développer des actions de communication et de sensibilisation visant à :

- Faire connaître les droits et dispositifs existants notamment ceux de cet accord ;
- Mettre à jour les guides existants ;
- Accompagner les managers et la ligne RH dans la gestion des situations d'aide.

Titre 2 : Le don de jours

Le don de jours de repos est une manifestation d'entraide reconnue par les salariés qui peuvent ainsi marquer, de façon concrète et utile, leur solidarité et leur appui auprès de leurs collègues.

En application des articles L1225-65-1, L3142-25-1 et suivants du Code du travail, relatifs au don de jours, BNP Paribas SA a signé le 2 avril 2015 un accord sur le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade. Le bénéfice de cet accord a été étendu aux salariés dont le (la) conjoint(e) est atteint(e) d'une maladie grave par accord du 27 novembre 2017.

Depuis la mise en place de ces campagnes spécifiques de dons de jours, les parties ont pu constater que cela apportait une vraie solution de souplesse, de répit et d'accompagnement pour les salariés bénéficiaires. Fort de ce constat, les parties au présent accord ont souhaité favoriser un élargissement du don de jours à l'ensemble des salariés en situation d'aidance.

Pour ce faire, un nouveau dispositif est mis en place, au travers du présent titre afin que les salariés en situation d'aidance puissent accéder à ce dispositif de manière simple et rapide, en adéquation avec la gravité et souvent l'urgence de la situation.

Chapitre 1 : Bénéficiaires

Article 1 : Enfants du salarié

Selon l'article L1225-65-1 du code du Travail, tout salarié, lié à l'entreprise par un CDI ou un CDD, sans condition d'ancienneté, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident¹ d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Par le présent accord, les parties conviennent de porter la limite fixée pour l'âge de l'enfant à moins de 25 ans. Elles conviennent également que cette limite d'âge ne s'applique pas aux enfants atteints d'un handicap.

Article 2 : Conjoints

De plus est bénéficiaire tout salarié, lié à l'entreprise par un CDI ou un CDD, sans condition d'ancienneté, dont le(la) conjoint(e) est atteint(e) d'une maladie grave ou victime d'un accident de la vie engendrant une hospitalisation et/ou une immobilisation à domicile rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

¹ Il peut s'agir d'un accident de la vie engendrant une hospitalisation et/ou une immobilisation à domicile

La notion de maladie grave recouvre les situations suivantes :

- Une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, attestée par un certificat médical,
- Un handicap d'une particulière gravité justifiée par un taux d'incapacité permanent au moins égal à 80 % nécessitant la présence du(de la) conjoint(e),
- Une perte d'autonomie d'une particulière gravité attestée par une décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'article L.232-2 du code de l'action sociale et des familles,
- Un accident mettant en jeu le pronostic vital, attesté par un certificat médical,
- Le diagnostic d'une pathologie grave, attestée par un certificat médical, nécessitant de nombreux examens ou déplacements loin du domicile familial et nécessitant la présence du (de la) conjoint(e),
- Une intervention chirurgicale d'une particulière gravité attestée par un certificat médical nécessitant la présence du (de la) conjoint(e).

Article 3 : Autres bénéficiaires

L'article L 3142-25-1 du Code du travail prévoit qu'un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap peut bénéficier du dispositif de don de jours.

Selon l'article L 3142-16, ce proche aidé peut être :

- Son conjoint ; son concubin ; son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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 quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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.

Les parties conviennent que ce bénéfice pourra être élargi au salarié en situation d'aidance dont la mère ou le père est victime d'un accident de la vie engendrant une hospitalisation et/ou une immobilisation à domicile rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 4 : Justificatifs

Pour les enfants ou le conjoint, le justificatif peut prendre la forme d'un certificat médical établi par le médecin de l'aidé. Il doit attester 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. Le certificat précise, dans toute la mesure du possible, la durée prévisible du traitement.

Pour les parents (mère/père) victime d'un accident de la vie engendrant une hospitalisation et/ou une immobilisation à domicile rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, le justificatif peut prendre la forme d'un certificat médical établi par le médecin de l'aidé. Le certificat précise, dans toute la mesure du possible, la durée prévisible du traitement.

Pour les autres bénéficiaires, les justificatifs peuvent être tout document permettant d'attester, de la reconnaissance administrative de la situation de la personne aidée (notification de taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%, décision d'APA (GIR évalué de 1 à 4)).

Il est également convenu qu'en complément, le salarié en situation d'aidance doit communiquer un justificatif relatif au lien avec le proche aidé :

- Une déclaration sur l'honneur attestant du lien familial (conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au quatrième degré ou membre de la famille du conjoint/partenaire jusqu'au quatrième degré) ou de la situation de personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à laquelle il apporte une aide régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour l'accomplissement des actes de la vie quotidienne ;
- Le cas échéant, tout document d'état civil ou justificatif de domicile permettant de corroborer la déclaration sur l'honneur (livret de famille, acte de naissance, justificatif de domicile commun, etc.).

L'assistant social collecte en toute confidentialité les justificatifs communiqués par le salarié et les étudie avec les réserves de confidentialité qui s'imposent. L'assistant social détermine si les conditions sont remplies.

Chapitre 2 : Donateurs

Tout salarié lié à BNP Paribas SA par un CDI ou un CDD, sans condition d'ancienneté, qui bénéficie de jours de congés ou de repos non pris peut, s'il le souhaite, faire un don de jours à un autre salarié dans les conditions définies ci-après.

Chaque jour de congés ou de repos donné correspond nécessairement à un jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur sans pouvoir donner lieu à une contrepartie.

Article 1 : Caractéristique du don

Le don est :

- Anonyme, volontaire et réalisé sans contrepartie ;
- Nécessairement opéré en jour(s) ;
- Définitif et irrévocable.

Article 2 : Le nombre et la nature des jours de repos cessibles

Le salarié donateur doit disposer de jours pouvant faire l'objet d'un don. Pour ce don, il peut choisir parmi les jours de repos cessibles suivants :

- Les jours de repos de l'année en cours accordés au titre de la réduction du temps de travail tels que définis dans l'accord d'entreprise « sur l'aménagement et la réduction du temps de travail » du 20 juillet 2000 ;
- Les congés payés annuels légaux acquis excédant le 20^{ème} jour de congé ;

qu'ils aient été affectés ou non sur un Compte Epargne Temps (CET).

Le don est fixé à un maximum de deux jours acquis et non pris par salarié donateur et par année civile afin de préserver le repos des salariés. A ces deux jours peuvent s'ajouter, dans la limite de cinq jours, des jours affectés sur un Compte Epargne Temps. La totalité du don peut ainsi être portée à un total de sept jours par salarié, par année civile, tout motif confondu.

Chapitre 3 : Recueil des dons

Les parties conviennent de créer dans l'outil dédié¹ une nouvelle démarche « don de jours² » permettant aux salariés souhaitant faire un don de jours de le réaliser directement sur l'outil dédié.

Article 1 : Cas général sous forme d'une campagne annuelle

Une campagne annuelle d'information dédiée sera menée par les Ressources Humaines Groupe lors du dernier trimestre de l'année.

Cette campagne rappellera notamment aux salariés l'objet des campagnes de dons de jours et le mode opératoire pour réaliser un don.

Tout salarié pourra procéder à un don dans les limites prévues à l'article 2 du chapitre 2 du présent titre.

Article 2 : Cas spécifiques

Dans certaines situations exceptionnelles, une période de recueil anonyme de don pourra être ouverte par le HRBP qui est informé de l'existence d'une situation individuelle permettant le don de jours de repos. L'assistant social lui précise si les conditions définies au chapitre 1 du titre 2 sont remplies.

¹ Daily RH à la date du présent accord

² La mise en place de ce motif devrait être opérationnelle au 4eme trimestre 2026

Les parties conviennent que cette campagne de dons de jours spécifique vise plus particulièrement les cas d'enfants ou de conjoints gravement malades, ces situations pouvant nécessiter un plus grand nombre de jours pour accompagner l'aidé.

Le HRBP informe l'environnement professionnel proche du salarié concerné de l'ouverture d'une période de don de jours de repos ; cette information s'effectue selon des moyens adaptés et dans le respect de la vie privée et de l'anonymat du salarié.

L'information précise, dans la mesure du possible, le nombre de jours souhaités. Ce nombre est défini sur la base de la durée envisagée de l'absence, de la pathologie et/ou de la nature des soins à apporter. Il fait l'objet d'échanges entre le salarié concerné, l'assistant social et le HRBP.

La période de don est limitée dans le temps à une période de quatre semaines ; elle peut être renouvelée une fois, notamment pour des raisons liées à l'état de santé de l'aidé.

Les collègues intéressés procèdent directement au don conformément aux modalités prévues au présent accord.

Chapitre 4 : Procédure de demande de dons de jours

Avant toute décision de mise en place d'un recours aux dons de jours, la situation du salarié doit être analysée en lien avec l'assistant social à l'aune des autres dispositifs existants au sein de l'entreprise et notamment :

- Les jours de RTT et congés payés ;
- Le recours à un aménagement du temps de travail ;
- L'utilisation du CET ;
- L'achat de temps à la carte ;
- La prise de congés légaux, notamment le congé de présence parentale, le congé proche aidant, et le congé de solidarité familiale ;
- Les autorisations d'absence conventionnelles ;
- Les congés événements familiaux.

Il s'assure ainsi avec le salarié qu'il s'est engagé dans les possibilités d'absence rémunérées (jours de RTT, jours de congés payés, consommation de jours affectés sur son éventuel CET,...).

Il le guide également dans les démarches nécessaires pour bénéficier du congé de présence parentale, congé proche aidant ou congé de solidarité familiale.

Si le recours au don de jours correspond au besoin du salarié, l'assistant social détermine le nombre de jours à allouer au salarié.

Cela pourra être renouvelé, après nouvelle analyse par l'assistant social, sous réserve de justificatif, si la situation de l'aidé le nécessite.

Chapitre 5 : Utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

L'assistant social informe le salarié de la disponibilité des jours attribués au titre des dons de jours.

La prise des jours donnés se fait par journée entière ou demi-journée, de manière continue ou non, en fonction du besoin partagé avec l'assistant social.

La prise des jours s'effectue selon les règles et outils en vigueur dans l'entreprise.

Le HRBP reçoit le salarié afin d'échanger sur les modalités de prise de ces jours. Il convient, lorsque cela est possible, d'établir en lien avec le manager, un calendrier prévisionnel des jours à utiliser. Le manager est ainsi informé de la prise des jours donnés au salarié bénéficiaire.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant la période d'absence correspondant à la prise des jours qu'il a reçus.

Les parties conviennent que cette période est assimilée à du temps de travail effectif.

Le salarié s'engage à informer l'assistant social, si du fait de l'évolution de la situation de l'aidé, l'utilisation du reliquat des jours donnés n'est plus nécessaire. Les jours restants sont alors reversés dans le compte monétaire don de jours.

Chapitre 6 : Fonctionnement du compte monétaire don de jours

Article 1 : Conversion des jours en monétaire

Les jours donnés sont déduits des soldes de congés payés, de jours RTT ou du compte épargne temps des salariés donateurs par le biais du motif « don de jours ».

Chaque don est ensuite monétisé selon la nature du jour donné. Le salaire brut de référence et le taux d'activité des salariés donateurs sont pris en compte.

Leur contrepartie financière en euros incluant les charges sociales salariales et patronales est versée dans le compte monétaire don de jours.

Article 2 : Encadrement du compte monétaire issu du don de jours

Les parties conviennent qu'une gestion rapprochée du compte monétaire don de jours est essentielle à la pérennité du dispositif.

Ce compte est valorisé en euros et ne peut être déficitaire. Il ne produit aucun intérêt, ni ne peut être placé.

Les équipes RHG GAP mettront à disposition des assistants sociaux de BNP Paribas une visibilité sur le solde en euro de ce compte.

Article 3 : Plafond du compte monétaire don de jours

Le plafond a pour finalité d'assurer l'équilibre financier et la bonne gestion du dispositif. Le montant total pouvant être détenu sur le compte monétaire don de jours est plafonné à 1 500 000 euros.

Lorsque ce plafond est atteint, les dons peuvent continuer à être effectués volontairement par les salariés, néanmoins, les parties conviennent qu'il ne sera pas lancé de campagne annuelle de recueil tant que le plancher prévu à l'article 4 du présent chapitre n'est pas atteint.

Article 4 : Plancher du compte monétaire don de jours

Si le compte monétaire dons de jours atteint le montant plancher de 100 000 euros, une nouvelle campagne d'information de dons de jours pourra être réalisée sans attendre la période retenue à l'article 1 du chapitre 3 du présent titre. Si le montant plancher est atteint à une date proche de la période de communication annuelle, il est convenu d'attendre pour lancer la campagne d'information.

Article 5 : Modalité d'attribution des jours aux salariés en situation d'aidance

Les assistants sociaux de BNP Paribas donneront l'instruction à RHG GAP que soit débité le compte monétaire don de jours du montant équivalent¹ au nombre de jours à attribuer au salarié en situation d'aidance.

Article 6 : Participation de l'entreprise

Afin d'accompagner et d'encourager la mobilisation collective lors des campagnes annuelles, l'entreprise contribuera en alimentant le compte monétaire de don de jours de la manière suivante :

- Jusqu'à 1 000 jours donnés par les salariés par année civile : abondement de 30000€
- De 1 001 à 2 000 jours donnés par les salariés par année civile : abondement de 15000€
- Au-delà de 2 000 jours donnés par les salariés par année civile : abondement de 10000€

En fonction de l'atteinte des seuils ci-dessus (calculé au 31 décembre), le compte sera alimenté par l'entreprise au 1^{er} trimestre qui suit la campagne annuelle.

De plus, dans l'hypothèse où un (des) don(s) est (sont) effectué(s) hors campagne annuelle (notamment cas spécifiques mentionnés à l'article 2 du chapitre 3 du présent titre), l'entreprise

¹ En fonction du salaire brut de référence et du taux d'activité du salarié bénéficiaire

contribuera en alimentant le compte monétaire d'un montant forfaitaire de 5000€. Ce montant sera versé au 1er trimestre de l'année qui suit le(s) don(s).

Chapitre 7 : Sensibilisation des salariés partant à la retraite au dispositif de don de jours

Dans une logique de solidarité intergénérationnelle et de soutien aux salariés bénéficiaires du dispositif de don de jours, il est convenu que l'entreprise organisera une information spécifique des salariés faisant valoir leur droit à la retraite.

À l'occasion des démarches administratives précédant le départ, le salarié sera sensibilisé à la possibilité, s'il le souhaite, d'effectuer un don de jours.

Cette information sera notamment délivrée lors des réunions retraites animées par le service social de BNP Paribas.

Le don éventuel demeure fondé sur le volontariat, dans le respect du présent accord.

L'entreprise veille à ce que cette sensibilisation intervienne dans un délai permettant, le cas échéant, la réalisation effective du don avant la date de cessation du contrat de travail.

Titre 3 : Dispositions finales

Chapitre 1 : Entrée en vigueur – durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Les dispositions du présent accord relatives au don de jours de repos telles que précisées par le titre 2 se substitueront intégralement aux accords d'entreprise du 2 avril 2015 sur le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade et du 27 novembre 2017 relatifs aux dons de jours aux salariés dont le (la) conjoint(e) est atteint d'une maladie grave à compter de la mise à disposition de la nouvelle démarche don de jours envisagée au dernier trimestre 2026.

Une commission de droit social se tiendra quatre mois avant l'échéance du terme du présent accord pour examiner son éventuel renouvellement et, dans l'affirmative, les modifications éventuelles qui pourraient y être apportées.

Chapitre 2 : Commission de suivi

Par le présent accord, et sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'entreprise, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission paritaire de suivi spécifique.

Elle sera composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, de représentants de la Fonction RH Groupe (les représentants de la Direction pourront se faire accompagner si nécessaire).

Cette commission se réunira une fois par an lors d'une Commission de Droit Social.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord.

Chapitre 3 : Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les Parties.

Dans ce cas, un avenant au présent accord sera conclu entre les Parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

- toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser,
- un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Chapitre 4 : Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, une Commission de droit social se tiendrait dans les trois mois suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner.

Chapitre 5 : formalités de dépôt et de publicité



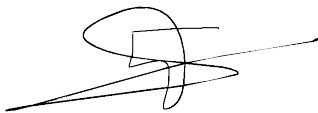
Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties.

Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives non-signataires.

A Paris, le 22 mai 2026

	Noms des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas SA	Cécile CRANSAC	
Pour la CFDT	Julie LEQUEUX	
Pour le SNB / CFE-CGC	Eric D'AMBRA	

Annexe – Indicateurs annuels de suivi de l'accord

Titre 1 : la situation d'aide au sein de BNP Paribas SA

- le nombre de bénéficiaires des congés de présence parentale, de proche aidant et de solidarité familiale
- dans la mesure du possible, nombre de bénéficiaires des dispositifs permettant souplesse et organisation : souplesse dans les formules de télétravail existantes, possibilité de recours au travail à domicile dans le cadre de l'aide

Titre 2 : le don de jours

- le nombre de jours donnés
- le nombre de jours accordés
- le nombre de salariés ayant effectué un don
- le nombre de salariés ayant bénéficié de dons (dans la mesure du possible par catégorie d'aides : enfants, conjoints, parents, autres aidés)
- le solde en euros du compte monétaire don de jours au 31/12
- le nombre de campagnes spécifiques
- le montant de l'abondement