

Décision n°2023-46

L'EPFL du Dauphiné est un établissement à caractère industriel et commercial (EPIC), doté de la personnalité morale et de l'autonomie juridique et financière. Pour autant, lors de sa création en 2002, il a été accompagné dans sa montée en charge d'activités par la Communauté d'agglomération Grenobloise qui, dans le cadre d'une convention de gestion contre rémunération, lui a apporté des moyens logistiques et humains pour assurer son bon fonctionnement avant d'acquérir une taille suffisante et prendre son autonomie.

Durant l'application de cette convention, les salariés de l'EPFL du Dauphiné ont bénéficié de contrats de travail et d'avantages sociaux calqués sur ceux octroyés par la Communauté d'agglomération Grenobloise à ses salariés.

L'EPFL du Dauphiné ayant dénoncé cette convention en 2021, et 2022 concernant les prestations RH, avec pour conséquences la perte de l'affiliation à divers services et avantages, il convient désormais de définir un nouveau cadre d'usages (pratiques et avantages sociaux) plus adapté à son fonctionnement et aux attentes des salariés, en les écrivant et en les rassemblant au sein du présent recueil.

Pour rappel l'usage est communément défini comme une pratique habituellement suivie dans l'établissement, constitutive d'un avantage supplémentaire par rapport à la loi ou au contrat de travail, accordée aux salariés de la structure ou à une catégorie d'entre eux. Ainsi, pour être qualifié d'usage, la pratique ou l'avantage accordé doivent remplir toutes les conditions suivantes :

- Être général, c'est-à-dire accordé à tout le personnel ou au moins à une catégorie du personnel,
- Être constant, c'est-à-dire attribué régulièrement,
- Être fixe, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles précises.

Selon le cas, l'usage peut être encadré par des textes de loi, qui, s'il est adopté ou amélioré par l'entreprise, fixent des modalités d'octroi. L'usage volontairement choisi ou amélioré par l'entreprise, ne crée aucun droit acquis et définitif. Il peut être en conséquence, dénoncé selon les règles applicables en la matière.

Le présent recueil des usages et avantages sociaux entend refléter les orientations d'un management de la structure axé sur le bien-être au travail, la sécurité des salariés, la facilitation des conditions de travail et de l'exercice des missions, la facilitation des conditions de transport, une attention particulière à ce qui a trait à la convivialité, à l'épanouissement personnel, l'ergonomie du mobilier et du matériel utilisé.

Table des matières

I	LE TRAITEMENT DE LA MALADIE – ACCIDENTS DU TRAVAIL	3
1.1	Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail	3
1.2	Subrogation	5
II	LA COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE	6
2.1	Complémentaire santé	6
2.2	Prévoyance	6
III	LES PRIMES	6
IV	LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	7
V	LES FRAIS DE TRANSPORT & LE SOUTIEN AUX DEPLACEMENTS ALTERNATIFS	8
5.1	Prise en charge des frais de transport	8
5.2	Forfait mobilités durables	8
5.3	Prise en charge lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile-travail	9
5.4	Prise en charge lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels	9
VI	RESTAURATION	10
	En cas de déplacement professionnel du salarié, et si le repas n'est pas fourni, le salarié sera remboursé sur présentation des justificatifs de repas, dans la limite d'un montant raisonnable, dans le cadre d'une note de frais.	10
VII	HORAIRES DE TRAVAIL	10
VIII	ENTREE EN VIGUEUR	10

I LE TRAITEMENT DE LA MALADIE – ACCIDENTS DU TRAVAIL

1.1 Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail

L'EPFL du Dauphiné entend maintenir la rémunération du salarié malade ou accidenté en cas d'indisponibilité dûment justifiée, et ce, sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale.

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 4 mois consécutifs ou non, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté s'effectuera dans les conditions suivantes, et sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités journalières du régime de prévoyance.

Il est précisé que le changement d'année civile n'ouvre pas droit à une nouvelle période d'indemnisation.

- Définition de la rémunération maintenue

La rémunération maintenue s'entend de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction du montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période ainsi que des éventuelles indemnités versées par le régime de prévoyance.

- Maladie ou d'accident non professionnel

Le code du travail prévoit qu'un salarié bénéficie du maintien de sa rémunération après un délai de 3 jours de carence, mais sous la condition d'avoir une ancienneté minimum d'un an selon les conditions suivantes :

- *A partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 5 ans d'ancienneté* : maintien de 90% de la rémunération durant les 30 premiers jours et de 50% de la rémunération les 30 jours suivants
- *A partir de 6 ans d'ancienneté* : les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année ans requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

L'EPFL du Dauphiné entend maintenir la rémunération du salarié malade ou accidenté pour raison non professionnelle après un délai de 1 jour de carence pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à leurs périodes d'essai et 3 jours de carence pour les salariés en période d'essai ou en contrat à durée déterminée :

- *A partir de la fin de la période d'essai et pour les CDD* : maintien de 100% de la rémunération durant les 15 premiers jours et de 50% de la rémunération les 15 jours suivants
- *A partir d'un an d'ancienneté* : maintien de 100% de la rémunération durant les 30 premiers jours et de 50% de la rémunération les 30 jours suivants
- *A partir de 2 ans d'ancienneté* : maintien de 100% de la rémunération durant les 60 premiers jours et de 50% de la rémunération les 60 jours suivants. Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de la durée d'une année requise, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

- Maladie professionnelle ou d'accident du travail

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération **dès le premier jour d'absence** et ce, sans condition d'ancienneté.

- *Sans condition d'ancienneté* : maintien de 100% de la rémunération durant 30 jours
- *A partir d'un an d'ancienneté* : maintien de 100% de la rémunération durant 60 jours
- *A partir de trois ans d'ancienneté* : maintien de 100% de la rémunération durant 90 jours

- Affection de longue durée (ALD)

Une affection de longue durée est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessite un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse.

La durée maximale de la période pendant laquelle l'indemnité journalière de la sécurité sociale peut être servie est fixée à 3 ans, dans la limite de 360 indemnités journalières.

Durant cette période, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération **dès le premier jour d'absence** et ce, sans condition d'ancienneté, à 100% de la rémunération durant les 12 premiers mois et de 50% de la rémunération durant les 24 mois suivants.

- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption

Maternité

Le congé de maternité se situe autour de la date présumée de l'accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte une période de congé prénatal et un congé postnatal.

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
1er enfant	6 semaines	16 semaines
2e enfant	6 semaines	16 semaines
3e enfant ou plus	8 semaines	26 semaines

Durant ces congés, seules les dispositions légales s'appliqueront.

Paternité

À l'occasion de la naissance d'un enfant, tout salarié et père de l'enfant ou tout salarié vivant en couple avec la mère de l'enfant dans le cadre d'un mariage, Pacs ou concubinage (union libre) bénéficie d'un congé de paternité.

La durée du congé de paternité et d'accueil est de 25 jours calendaires comprenant y compris les jours fériés ou chômés.

Le congé de paternité comporte 2 périodes distinctes :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance ;
- 1 période de 21 jours calendaires qui peut être pris en une seule fois ou en 2 périodes maximum.

Chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours.

Ce congé est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail (CDI: CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, CDD: CDD : Contrat à durée déterminée ou contrat temporaire).

Durant ces congés, seules les dispositions légales s'appliqueront.

Adoption

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé et d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adopté, nombre d'enfants déjà à charge...). Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Durant ces congés, seules les dispositions légales s'appliqueront.

1.2 Subrogation

La subrogation permet à l'employeur de faire l'avance au salarié des indemnités journalières de la sécurité sociale et de percevoir directement ces indemnités au lieu et place de l'assuré.

Il est rappelé que selon les dispositions légales, lorsque le salaire est maintenu en totalité, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré, quelles que soient les clauses du contrat, dans les droits de celui-ci, aux indemnités journalières qui lui sont dues.

En outre, l'employeur n'est subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières que dans la limite des sommes qu'il lui a effectivement versées au titre de la rémunération servie pendant ses absences.

En pratique, l'EPFL du Dauphiné continuera de procéder à la subrogation de salaire durant toute la durée de maladie ou de l'accident du travail au cours de laquelle le complément employeur est versé.

Au-delà, le salarié percevra directement les indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que les éventuelles indemnités versées par le régime de prévoyance.

II LA COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE

2.1 Complémentaire santé

La loi ANI (Accord National Interprofessionnel) du 1er janvier 2016 oblige toutes les entreprises privées à proposer une couverture santé collective, de type mutuelle d'entreprise. Elle est destinée à tous les collaborateurs, quels que soient leur statut et leur ancienneté, et a pour objectif principal de compléter les remboursements de la Sécurité sociale qui ne couvrent qu'une partie des frais de santé.

L'employeur doit financer une partie des cotisations de la mutuelle qu'il propose. La loi ANI exige une prise en charge minimale de 50 % des cotisations par l'employeur et laisse la liberté à ce dernier d'en financer jusqu'à 100 %.

L'EPFL du Dauphiné maintient sa participation à 50% des cotisations à la mutuelle. Le reste des cotisations est à la charge du salarié qui bénéficie de la couverture.

2.2 Prévoyance

La loi n'oblige pas l'employeur à instaurer une assurance prévoyance au bénéfice des salariés, hormis pour les cadres.

La prévoyance consiste à verser un complément de revenu à l'assuré en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ou à apporter un soutien financier à sa famille en cas de décès.

L'EPFL du Dauphiné met en place une assurance prévoyance systématique, prise en charge à 100% par l'employeur, pour tous ses salariés, afin de mieux les protéger contre les risques d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou de décès.

III LES PRIMES

La loi n'oblige pas l'employeur à instaurer de prime au bénéfice des salariés.

Prime de 13ème mois

Cette prime est conservée car elle est incluse dans les contrats de travail actuellement en vigueur. L'ensemble des contrats des salariés de l'EPFL du Dauphiné prévoient le versement d'une prime de 13ème mois, avec la possibilité laissée au choix des salariés d'un versement en 1 ou 2 fois à dates.

Prime de rentrée

Une prime de rentrée est versée à tous les salariés en septembre de chaque année. Par ce biais, l'EPFL du Dauphiné souhaite améliorer les conditions matérielles et le bien-être du salarié et de sa famille en leur donnant notamment accès à des prestations culturelle, sportives et de loisirs.

Cette prime est d'un montant forfaitaire de 250 € bruts pour tous les salariés.

IV LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

EVENEMENT FAMILIAL	EPFL DU DAUPHINE
Mariage civil ou religieux /conclusion d'un PACS	4 jours ouvrés
Mariage ou remariage d'un enfant	1 jour ouvré
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés
Décès d'un enfant âgé de - de 25 ans/décès d'un enfant parent/décès d'une personne âgée de - de 25 ans à sa charge effective et permanente	7 jours ouvrés
Décès du conjoint, partenaire lié par un Pacs, concubin, père, mère, frère, sœur	5 jours ouvrés
Décès du beau-père, belle-mère	3 jours ouvrés
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés
Maladie grave ou Hospitalisation (conjoint, enfant à charge et autre personne fiscalement à charge)	5 jours ouvrés
Enfant malade de moins de 16 ans et d'enfant handicapé quel que soit son âge	3 jours ouvrés / an porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans rémunérés

Organisation du don de congés ou de RTT

Le code du travail donne le droit de transmettre ses jours de congés à un collègue dans 3 situations :

- un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave ;
- un proche handicapé ou en perte d'autonomie grave ;
- le décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Mis à part les 4 premières semaines de congés annuels, tous les autres jours de repos sont transférables à savoir :

- Congés payés à partir de la 5e semaine ;
- RTT ;
- Journées de récupération ;
- Jours compensateurs en cas d'heures supplémentaires.

Tout salarié peut donner des jours sans conditions particulières notamment d'ancienneté. Les jours cédés doivent être des jours de congé effectifs ce qui signifie qu'un don par anticipation n'est pas possible.

L'EPFL du Dauphiné met en place le don de congés ou de RTT à un collègue dans le cadre prévu par la loi. Tout salarié qui souhaite faire don d'une partie de ses jours de congés ou RTT devra indiquer, par écrit, le nombre et la nature des jours donnés ainsi que le collègue bénéficiaire.

Mise en place d'un congé menstruel

L'EPFL met en place un congé en cas de "menstruations incapacitantes ». Il s'agit de donner la possibilité aux salariées de disposer de 1 jour par mois.

Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical renouvelable chaque année.

V LES FRAIS DE TRANSPORT & LE SOUTIEN AUX DEPLACEMENTS ALTERNATIFS

5.1 Prise en charge des frais de transport

Les dispositions légales : obligation de 50% minimum des abonnements de transports en commun ou un service public de location de vélo.

La participation de l'EPFL du Dauphiné est accordée uniquement sur présentation de justificatifs.

L'EPFL du Dauphiné prend en charge 50% du coût de l'abonnement, pour tous les abonnements transports en commun (TAG, SNCF, Trans'Isère et combiné SNCF+TAG ...).

L'EPFL du Dauphiné met à disposition des salariés n'ayant pas souscrit d'abonnement, des titres de déplacement ponctuels sur le réseau TAG pour faciliter les déplacements professionnels.

L'EPFL du Dauphiné prend en charge 50% du coût de l'abonnement, pour les abonnements à un « service public de location de vélos » type Métrovélo.

5.2 Forfait mobilités durables

Dans la lignée de la loi mobilités, pour des transports quotidiens plus faciles, moins coûteux et plus propres, l'employeur peut prendre en charge totalement ou partiellement les frais du salarié qui utilise un moyen de transport personnel pour se rendre au travail.

Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (scooters, trottinettes électriques en « free floating ») ;
- les engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) ;
- les transports en commun (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- l'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes.

Cette prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés et dans les mêmes conditions.

Il est versé en janvier n+1/mensuellement sur production d'une attestation sur l'honneur annuelle.

Il est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 600 € euros en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun.

L'EPFL du Dauphiné met en place un « forfait mobilités durables », pour accompagner ses salariés dans le financement d'une partie de leurs frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail.

Ce forfait est fixé à 250 € par an versé au premier trimestre. Il est conditionné à une attestation sur l'honneur d'avoir utilisé un ou des modes de transport concernés pour la moitié de ses déplacements domicile-travail de l'année.

5.3 Prise en charge lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile-travail

La prise en charge des frais de transports personnels est possible uniquement si elle est prévue par une décision de l'employeur.

Dans ce cas, les frais de transports personnels peuvent être remboursés si la résidence habituelle du salarié ou son lieu de travail sont situés en dehors de la région Île-de-France et d'une zone desservie par les transports urbains. Elle ne peut en conséquence être admise lorsque l'éloignement du domicile du salarié et l'utilisation de son véhicule personnel résultent de convenances personnelles. Cette prise en charge n'est pas cumulable avec un remboursement d'abonnement pour un transport collectif.

La prise en charge de frais de transport est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 400 € par an pour un véhicule thermique et de 700 € par an pour un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Ce forfait est fixé à 250 € par an versé au premier trimestre. Il n'est pas cumulable avec le forfait mobilités durables.

5.4 Prise en charge lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels

L'EPFL du Dauphiné met à disposition des salariés pour leurs déplacements professionnels une flotte de véhicules constituée de voitures et vélos électriques dont la recharge doit être effectuée dans les locaux du siège de l'EPFL du Dauphiné.

Lorsqu'un salarié doit exceptionnellement utiliser son véhicule personnel pour un déplacement professionnel, l'EPFL du Dauphiné prend en charge une indemnité kilométrique.

Le calcul de l'indemnité est effectué selon les barèmes fournis par les services fiscaux et en fonction de la puissance fiscale du véhicule utilisé dont le salarié fournit la carte grise.

Chaque salarié doit s'assurer que son assurance automobile personnelle le couvre bien pour ses trajets professionnels exceptionnels.

VI RESTAURATION

Les titres-restaurant sont financés par l'employeur et par les salariés. La participation de l'employeur peut varier de 50 à 60%.

Un salarié peut prétendre à des tickets restaurants si l'heure du déjeuner est intégrée dans son horaire de travail.

En cas de déplacement professionnel du salarié, et si le repas n'est pas fourni, le salarié sera remboursé sur présentation des justificatifs de repas, dans la limite d'un montant raisonnable, dans le cadre d'une note de frais.

Les salariés de l'EPFL du Dauphiné bénéficient de titres-restaurant dont la valeur libératoire est fixée à 9 € prise en charge à 60 % par l'employeur et 40% par le salarié.

VII HORAIRES DE TRAVAIL

Au sein de l'entreprise, c'est l'employeur qui fixe unilatéralement l'organisation du temps de travail et qui détermine les horaires collectifs de travail applicables à l'ensemble des salariés, et ce pour tous les jours travaillés.

Concernant les salariés « sédentaires » n'étant pas amenés à se déplacer régulièrement en dehors du siège de l'epfl du Dauphiné, les plages horaires de travail en présentiel sont les suivantes :

- Une plage fixe : de 09h à 12h et de 14h à 17h (16h le vendredi)
- Une plage variable : de 08h à 09h et de 17h à 19h00
- Une pause méridienne : de 12h à 14h avec un arrêt minimum de 45 minutes

Concernant les salariés « itinérants » étant amenés à se déplacer régulièrement en dehors du siège de l'epfl du Dauphiné, les plages horaires de travail en présentiel sont les suivantes :

- Une plage globale : de 08h à 19h
- Une pause méridienne : un arrêt minimum de 45 minutes

VIII ENTREE EN VIGUEUR

Le présent recueil d'usages sera applicable à compter du 20 juin 2023.

Il sera communiqué à chaque salarié et affichée sur les tableaux réservés à la communication du personnel.

Fait à Grenoble, le 19 juin 2023.

Le Directeur Général,
Vincent REMY.

