

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 2 MAI 2011
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

NOR : ASET1150737M
IDCC : 1801

PRÉAMBULE

Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA) et les organisations syndicales salariales, forts des valeurs de citoyenneté et de solidarité qui caractérisent la profession, ont souhaité réaffirmer leur attachement à l'accompagnement tout au long de la vie et plus spécifiquement à celle d'un proche en fin de vie.

Les signataires rappellent ainsi l'importance qu'ils attachent à la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée.

En conséquence :

Vu la loi du 21 août 2003 sur le congé de solidarité familiale ;

Vu la loi du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;

Vu le décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011 relatif à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et au congé de solidarité familiale,
il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Article 2

Objet de l'accord

L'accord a pour objet de permettre l'attribution d'une rémunération forfaitaire au salarié bénéficiaire de l'allocation d'accompagnement de fin de vie.

Cette rémunération versée par l'entreprise vient en complément de l'allocation de fin de vie visée au décret du 11 janvier 2011.

TITRE II

**MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION
FORFAITAIRE COMPLÉMENTAIRE VERSÉE**

Article 1^{er}

Montant

Le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée au collaborateur durant le congé d'accompagnement de fin de vie est égal à celui de l'allocation journalière versée par l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Ainsi :

- le salarié qui suspend son contrat de travail bénéficie d'une rémunération forfaitaire complémentaire de 53,17 € brut par jour calendaire dans les limites définies à l'article 4, titre III, ci-après ;
- le salarié qui réduit son temps de travail contractuel dans le cadre du congé d'accompagnement de fin de vie, bénéficie d'une rémunération forfaitaire complémentaire de 26,58 € brut par jour calendaire dans les limites définies à l'article 4, titre III, ci-après.

Ces montants sont versés indépendamment d'un éventuel partage de l'allocation d'accompagnement de fin de vie entre plusieurs bénéficiaires.

La rémunération forfaitaire versée ne peut cependant avoir pour effet, en référence à l'article 34 c de la convention collective des sociétés d'assistance, d'octroyer en net une rémunération supérieure à celle qui aurait été perçue normalement par le salarié.

(En euros.)

SALARIÉ À TEMPS COMPLET au moment de la demande du congé	SALARIÉ À TEMPS PARTIEL au moment de la demande du congé
Demande de suspension du contrat de travail 53,17 (1)	Demande de suspension du contrat de travail 53,17 (1)
Demande de réduction du temps de travail contractuel 26,58 (1)	Demande de réduction du temps de travail contractuel 26,58 (1)
(1) Rémunération forfaitaire complémentaire versée par l'entreprise (cf. titre III, article 2).	

Le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire évoluera pour l'avenir à l'identique du montant légal de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Article 2

Périodicité de versement

Le versement de la rémunération forfaitaire complémentaire à l'allocation fin de vie est effectué en respectant la périodicité de la paye définie dans chaque entreprise, sans attendre le justificatif de la caisse d'assurance maladie qui sera fourni ultérieurement.

Article 3

Avance sur salaire

Une proposition d'avance sur salaire est faite au collaborateur dès réception par l'entreprise de la demande de congé de solidarité familiale, sous réserve que le dossier soit complété des documents prévus à l'article 2, titre III, ci-après.

TITRE III

**CONDITIONS ET MODALITÉS D'OUVERTURE
DE LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE**

Article 1^{er}

Salarié bénéficiaire

Tout salarié temps complet ou temps partiel sans condition d'ancienneté bénéficie du congé de solidarité familiale pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

La personne proche peut être :

- un ascendant ;
- un descendant ;
- un frère ou une sœur ;
- une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Une personne de confiance est une personne (un parent, un proche ou le médecin traitant) qui a été désignée par une autre personne majeure pour :

- l'accompagner, si elle le souhaite, dans ses démarches et assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions ;
- donner son avis au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à sa situation.

Article 2

Conditions pour bénéficier de la rémunération forfaitaire

Pour bénéficier de la rémunération forfaitaire complémentaire, le salarié doit adresser à son employeur en lettre recommandée avec avis de réception ou remettre en main propre contre décharge, 15 jours à l'avance, sa volonté de suspendre son contrat de travail ou la date le cas échéant de sa demande de fractionnement dudit congé ou de la demande de réduction de son temps de travail.

Ce document doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

- une attestation sur l'honneur du salarié justifiant de l'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- une copie justificative du bordereau de versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

La copie justificative du bordereau de versement peut être fournie postérieurement à l'ouverture du congé d'accompagnement de fin de vie, compte tenu des délais administratifs de la CPAM.

Le salarié, s'il ne fournit pas ce dernier justificatif, sera dans l'obligation de restituer à l'entreprise les rémunérations indûment perçues.

En cas d'urgence absolue, le congé peut débuter à la date d'envoi de la lettre recommandée du salarié, le cachet de la poste faisant foi ou à la date de la remise en main propre contre décharge.

La rémunération forfaitaire complémentaire n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés : maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail.

Article 3

Renouvellement du congé ou retour anticipé

En cas de renouvellement successif ou de retour anticipé du congé, le salarié avertit son employeur dans les conditions prévues à l'article 34 *a* de la convention collective nationale des sociétés d'assistance. En cas de demande de renouvellement non successif, les mêmes conditions sont applicables.

Article 4

Durée de versement

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Durant le congé, le contrat de travail est suspendu.

Le congé de solidarité familiale peut également être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La durée d'une période minimale de congé est d'une journée sans pouvoir dépasser 3 mois renouvelable une fois.

En cas de fractionnement du congé, le salarié avertit son employeur 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congés.

En cas de survenance d'un congé pour événement familial, tel que prévu à l'article 40 *a* de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ce congé est automatiquement reporté à l'issue du congé de solidarité familiale.

A titre d'exemple, le salarié qui se marie durant le congé de solidarité familial verra son congé de mariage, de 1 semaine calendaire, débiter à l'issue du congé de solidarité familial.

Les signataires conviennent d'une durée de versement de la rémunération forfaitaire complémentaire :

- pour un salarié qui suspend son contrat de travail : 34 jours calendaires afin de permettre au collaborateur dont le contrat de travail est suspendu de pouvoir bénéficier de la validation de la période de suspension de son contrat de travail au titre du régime vieillesse sécurité sociale.

Le nombre de 34 jours calendaires retenu correspond à la date de signature du présent accord, au barème prévu par les textes en vigueur (c'est-à-dire 200 fois le Smic horaire, soit 1 800 € brut au 1^{er} janvier 2011) ;

- pour un salarié qui réduit son temps de travail contractuel : 42 jours calendaires, l'objectif étant que l'entreprise s'assure durant le trimestre du congé que le salarié bénéficie d'une rémunération au moins égale à 1 800 € brut afin de garantir la validation du trimestre vieillesse du régime sécurité sociale.

Il est convenu que, si le barème venait à l'avenir à évoluer, le montant devra être adapté au nouveau plancher en vigueur au moment de l'événement afin de permettre au salarié de continuer à bénéficier de la validation du trimestre vieillesse sécurité sociale.

La rémunération forfaitaire complémentaire cesse d'être versée le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Enfin, les entreprises par avenant spécifique à leur contrat de prévoyance maintiennent la totalité des garanties.

L'inscription à la garantie frais de santé reste effective durant le congé de solidarité familiale.

Les modalités de calcul du montant de cotisation à charge du salarié demeurent inchangées. En cas d'insuffisance du salaire net du salarié, et pour ne pas provoquer de défaillance dans le maintien des garanties, l'entreprise effectuera une avance sur salaire au bénéfice du salarié dans les conditions de l'article 3 du titre II du présent accord.

TITRE IV

ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une formation aide aux aidants de 2 jours maximum (ou 14 heures) peut être octroyée au collaborateur bénéficiant d'un congé de solidarité familiale ouvert dans les conditions prévues aux titres II et III du présent accord.

L'entreprise propose systématiquement cette formation à réception de la demande du congé de solidarité familiale.

La formation choisie d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise est organisée dans les meilleurs délais.

A titre exceptionnel, cette formation peut être suivie par le collaborateur avant le début du congé.

En cas d'inscription à un stage de formation professionnelle dont la date survient durant le congé de solidarité familiale, le report du stage est automatique sauf si le salarié fait la demande écrite de respecter le calendrier initial.

TITRE V

RETOUR DE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le salarié informe son employeur par écrit de la date prévisible de son retour de congé avec un préavis de 3 jours francs.

Par jour franc, il convient d'entendre, la définition suivante :

« Un jour franc court de 0 heure à 24 heures (minuit). Le premier jour franc est compté à partir du lendemain de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification justifiant le délai.

Le délai qui expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. »

Exemple : événement survenant le mercredi matin, le délai expire le lundi matin.

Le mercredi : jour de l'événement n'est pas compté.

Du jeudi 0 heure vendredi, au samedi 24 heures (minuit) : 3 jours francs.

Le dimanche repousse automatiquement le délai au premier jour ouvrable suivant, c'est-à-dire au lundi matin quant il n'est pas férié.

Le salarié retrouve son emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé et à ancienneté.

L'absence pour congé de solidarité familiale est également assimilée à un temps de travail effectif pour l'attribution des augmentations générales.

En cas de décès de la personne accompagnée dans sa fin de vie, il est accordé, sans condition d'ancienneté, un jour d'absence rémunéré à l'accompagnant.

Ce jour d'absence rémunéré ne se cumule pas avec les dispositions prévues à l'article 40 *a* de la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

TITRE VI

DURÉE DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'application de l'accord sera réalisé en décembre 2011.

TITRE VII

RÉVISION. – DÉNONCIATION

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des signataires.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois, adressée à l'ensemble des signataires.

La dénonciation devra faire l'objet par la ou les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

TITRE VIII

PUBLICITÉ DE L'ACCORD AU SEIN DE LA BRANCHE

Le texte de l'accord sera intégré en accès public sur le site internet du SNSA et fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise auprès de tous les salariés.

TITRE IX

DÉPÔT LÉGAL ET EXTENSION

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CFDT banques et assurances ;

SNCAPA CFE-CGC ;

SNAATAM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT banques et assurances ;

CGT-FO.