

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 27 JUIN 2018
RELATIF AU CONGÉ DE PROCHE AIDANT, AU DON DE JOUR DE REPOS
ET AU CONGÉ POUR HOSPITALISATION

NOR : ASET1950051M
IDCC : 2198

Entre :
UPECAD,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
USN VAD CFE-CGC,
D'autre part,

PRÉAMBULE

En application de la loi relative à « l'adaptation de la société au vieillissement » qui avait procédé à une reconnaissance de l'action du proche aidant une personne âgée en perte d'autonomie en lui donnant une définition et en lui reconnaissant des droits ainsi qu'au décret du 19 novembre 2016 qui en a précisé les conditions de mise en œuvre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité négocier un accord collectif pour faciliter l'ouverture et l'accès de ce dispositif aux salariés.

Ce sujet, qui permet d'organiser les conditions de la suspension du contrat de travail pour aider un proche ne se limite pas au soutien des personnes âgées. De plus, afin de faciliter la vie des salariés confrontés à des situations difficiles, les partenaires sociaux de la branche ont aussi décidé d'organiser les conditions du don de jours de repos dans certaines conditions.

Il a donc été convenu ce qui suit :

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Article 1^{er}

Définition

Le congé de proche aidant a vocation de permettre à tout salarié de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Article 2

Conditions d'ouverture

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple ;
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire de 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.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 3

Durée du congé

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à :

- 3 mois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 50 salariés ;
- 6 mois pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés.

Le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-19 du code du travail.

Article 4

Demande de congé

Le congé est pris à l'initiative du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en main propre contre décharge, et ce afin de justifier de la date de la demande.

La demande précise les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la date du départ en congé ;
- et, si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel).

Et devra être accompagnée, conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision

prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Un modèle de courrier est en annexe du présent accord (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>).

Article 5

Situation du salarié pendant le congé

Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Retraite

Les salariés en congé de proche aidant pourront continuer à être affilié à l'assurance vieillesse du régime général sans avoir à verser de cotisations.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié devra en faire la demande auprès de sa Caisse d'allocations familiales.

Le formulaire de demande devra être accompagné d'une attestation de son employeur indiquant les dates de prise de congé.

Afin que le dispositif puisse être utilisé avec efficacité, il est convenu qu'en cas de sollicitation d'un congé de proche aidant par un salarié l'employeur l'informerait du dispositif et des démarches à accomplir.

Article 6

Fin du congé

Demande de renouvellement

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Pour ce faire, le salarié devra adresser sa demande de renouvellement par lettre recommandée avec avis réception ou lettre remise en main propre contre décharge au moins 15 jours (date de réception) avant la date de fin du congé initialement prévu.

Fin anticipée

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié.

Ainsi, le salarié devra adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée avec avis réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

Retour dans l'entreprise

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé).

DON DE JOURS DE REPOS

Article 7

Définition

Les partenaires sociaux décident de mettre en place au niveau de la branche le don de jours de repos.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 8

Conditions d'ouverture

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans et l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- le salarié est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, telle que visée à l'article 2 du présent accord.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 9

Jours concernés

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne-temps (CET).

Article 10

Démarches

Salariés souhaitant faire un don

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Article 11

Situation du salarié

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

ENFANTS HOSPITALISÉS

Article 12

Absence pour hospitalisation d'un enfant

Les parties signataires décident de modifier partiellement l'article 25 de la convention collective.

Ainsi, l'alinéa rédigé comme suit : « Il sera accordé en outre, sur justification, une autorisation d'absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé plus de 5 jours » est supprimé pour être rédigé dans les termes suivants :

« Il sera accordé en outre, sur justification, une autorisation d'absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé 4 jours. »

Article 13

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En dehors des dispositions figurant à l'article 3 du présent accord, il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 14

Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension.

Article 15

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)