

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 1^{er} juillet 2021

relatif à l'accompagnement des salariés aidants
et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle

NOR : ASET2150758M

IDCC : 1794

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie. Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Il est rappelé que :

- selon l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles : « Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée, son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui 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. » ;
- selon l'article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles : « Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant

ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide ».

Dans une démarche visant à permettre au salarié de concilier sa situation d'aidant familial et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, les parties signataires conviennent des dispositions du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail.

Il ne se substitue pas aux dispositions d'ordre public relatives au congé de proche-aidant visées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1.

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Pour la branche est considéré comme salarié aidant, le salarié qui apporte une aide :

- non professionnelle ;
- à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge ;
- pour effectuer des gestes de la vie quotidienne ;
- de manière régulière et fréquente.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

Article 2 | Mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant au sein de la branche

2.1. Dispositif de communication

Conscient que les actions en direction des aidants nécessitent une campagne de communication à destination des salariés des entreprises de la branche, un dispositif d'information et de sensibilisation est mis en place.

À cet effet, le coordinateur diversité/handicap de la branche, en lien avec les correspondants diversité/handicap des entreprises, propose aux entreprises des supports spécifiques visant à sensibiliser aux contraintes personnelles que sont susceptibles de rencontrer les aidants, et prend toute initiative pour développer des actions de sensibilisation et de communication.

2.2. Dispositif « Ma boussole aidants »

Au-delà du service de la retraite complémentaire, le principe de solidarité mis en œuvre par le régime AGIRC-ARRCO s'exprime également dans le cadre d'une action sociale s'adressant aux actifs, dont les salariés de la branche sont bénéficiaires, comme aux retraités.

Le dispositif « Ma boussole aidants », développé par l'AGIRC-ARRCO, est un service ayant vocation à soutenir les aidants familiaux et leurs proches, afin de trouver les services utiles, faciliter l'accès aux solutions de répit et de soutien, et favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

« Ma boussole aidants » se positionne comme un dispositif d'intérêt général ouvert à tous, qui vise à catalyser les différents acteurs de l'aide aux aidants (acteurs publics, associations, entreprises du médico-psycho social...), pour une meilleure coordination des actions et des parcours d'accompagnement sur les territoires.

Une information sera déployée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche pour faire connaître ce dispositif.

Article 3 | Égalité de traitement avec les autres salariés

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation.

Article 4 | Contribution des entreprises au soutien des aidants familiaux

Pour accompagner les salariés aidants dans la conciliation de leur vie d'aidant et de leur vie professionnelle, il est rappelé l'indispensable implication des acteurs suivants :

- la direction générale ;
- la direction des ressources humaines ;
- le manager de proximité ;
- la médecine du travail ;
- les services sociaux ;
- les instances représentatives du personnel.

4.1. Mesures favorisant l'organisation du travail

Une attention particulière sera portée à chaque situation, dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service, pour favoriser la prise des jours de congés, de jours RTT, de jours de récupération et du compte épargne-temps, en lien notamment avec le droit au répit.

Le salarié aidant, en accord avec son employeur, pourra bénéficier d'aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires que d'organisation du travail. À ce titre, l'accès au télétravail sera favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant, du fait de son activité, remplit les conditions d'éligibilité.

Le passage à temps partiel, dans les conditions définies par l'entreprise, sera également facilité. Lorsque le salarié en fait la demande, celui-ci continue d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. Le salarié finance la part salariale qui lui incombe ; l'employeur finançant celle qui lui incombe.

En lien avec les services d'action sociale de l'entreprise, et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, toutes les solutions d'aides matérielles et financières susceptibles d'apporter un soutien au salarié aidant dans la prise en charge de sa situation seront recherchées.

4.2. Mesures favorisant la prise de jours de congés

Tout salarié aidant peut recourir aux jours de congés exceptionnels prévus à l'article 22.2 (11 jours ouvrés) et 22.2 bis (7 jours ouvrés) de la convention collective nationale de travail. À ce titre, le salarié aidant bénéficie de 18 jours ouvrés par an.

4.3. Dispositif de dons de jours entre salariés

Un salarié peut, dans les conditions prévues à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la personne aidée doit être le conjoint, le concubin, le partenaire lié à 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 4^e degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^e 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.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants sont attestés par un certificat médical du corps médical assurant son suivi.

Celui-ci pourra être complété, selon le cas, par :

- la justification de la décision notifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %, en cas de handicap ;
- l'attribution, de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et du classement de la grille nationale GIR 1, 2, 3, en cas de perte d'autonomie ;
- le jugement d'habilitation familiale notifiant la situation de tutelle ou de curatelle, en cas de dépendance.

Les jours utilisés dans le cadre d'un don de jours de repos sont assimilés à des jours de congés payés.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (allocations vacances, 13^e mois, congés payés...).

Le salarié conserve le bénéfice de la couverture sociale et des avantages acquis avant la période d'absence continue ou séquencée.

L'abondement des jours cédés est fixé par accord d'entreprise.

Les modalités de mise en place, au niveau de la branche, d'un mécanisme de solidarité inter-entreprises destiné à mutualiser les dons de jours seront étudiées en groupe technique paritaire d'ici fin 2021. Cette étude sera examinée par la CPPNI au 1^{er} trimestre 2022.

4.4. Le congé de proche aidant

Il permet d'assister un proche dépendant ou une personne handicapée justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % ou une personne classée en GIR 1 à 3, même si elle réside en établissement.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins 1 mois avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il ne peut y avoir plus de 3 renouvellements. Dans l'hypothèse où une situation similaire se reproduirait durant la carrière du salarié concernant un proche (ascendant ou descendant direct et conjoint), le recours à ce congé pourrait à nouveau être déclenché par le salarié, dès lors que la présence régulière d'un aidant est indispensable.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, dans la limite évoquée ci-dessus.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les 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 retour anticipé s'effectue sous un délai de 15 jours.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au paragraphe précédent.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

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

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son manager de proximité.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi. Pendant son congé, le salarié conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Le congé de proche aidant ouvre droit à une allocation versée par la CAF.

4.5. Le congé de solidarité familiale

Il permet de s'absenter pour assister un proche en fin de vie à savoir un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins 2 semaines avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Ce congé d'une durée maximum de 3 mois est renouvelable une seule fois. Toutefois, si la situation le justifie et à la demande du salarié, un congé sans solde est accordé par l'entreprise pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée par le salarié, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

Le salarié peut, à sa demande, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son manager de proximité.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Pendant son congé, le salarié conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Le congé de solidarité familiale ouvre droit à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CNAJAP.

Article 5 | Négociation d'entreprise

Les entreprises de la branche sont invitées, par la voie de la négociation, à prendre toutes mesures complémentaires d'accompagnement des salariés aidants.

Dans cette perspective, elles aborderont les thématiques suivantes :

- l'accompagnement dans l'accès aux dispositifs de soutien, d'aide et aux congés à disposition ;
- les mesures facilitant la mise en œuvre au sein de l'entreprise de la conciliation entre l'emploi occupé et la situation d'aidant, qu'il s'agisse de l'aménagement de l'organisation du travail et des horaires, du télétravail et de l'activité à temps partiel ;
- les modalités de mise en œuvre des dons de jours de repos ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé de solidarité familiale.

Article 6 | Dispositions finales

6.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et leur sont donc applicables.

6.2. Bilan

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. Ce bilan sera présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Un an avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront, afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

6.3. Durée de l'accord

Le présent accord relève des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entre en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)