

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES  
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

## **Accord du 20 mai 2021**

relatif au proche aidant

NOR : ASET2150916M

IDCC : 2583

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

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SUD autoroute ;**

**FGTE CFDT ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

Dans un contexte de forte évolution des métiers dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers, les parties signataires du présent accord souhaitent permettre à chaque salarié d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et souhaitent promouvoir une démarche globale d'accompagnement du salarié proche aidant.

Le rôle de l'aidant est désormais reconnu par l'État suite à l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, elle-même renforcée par la loi du 22 mai 2019 attribuant des droits sociaux supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyant le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

La reconnaissance du rôle de l'aidant constitue un pas important en faveur du maintien du lien social, non seulement entre l'aidant et son proche, mais aussi entre l'aidant et l'entreprise. Du fait de sa présence accrue auprès de son proche dépendant, le salarié aidant voit se restreindre les contacts au sein de son propre réseau de connaissances. Outre son aspect compassionnel, la prise de mesures en faveur du salarié proche aidant constitue un enjeu pour les entreprises de la branche. Compte tenu de la pyramide des âges des sociétés de la branche, une partie importante des équipes est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de leurs ascendants.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Implication des acteurs**

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

### **2.1. Engagement des entreprises et mobilisation des acteurs**

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :

- le management ;
- les services ressources humaines ;
- le service de santé au travail et le médecin du travail ;
- les assistants sociaux (lorsqu'ils sont présents) ;
- les partenaires sociaux.

### **2.2. Sensibilisation du management**

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

### **2.3. Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant**

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'orienter vers d'autres intervenants.

Les services des ressources humaines peuvent coordonner l'action des différents acteurs de l'entreprise (management, médecin du travail...) afin d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles (dons de jours et autres dispositifs spécifiques...).

## **2.4. Les services de santé au travail et médecins du travail**

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises, des salariés. Le cas échéant les services de santé au travail peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique.

## **2.5. Les assistants sociaux**

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, ces interlocuteurs peuvent également jouer un rôle important pour conseiller les salariés concernés par une problématique de proche aidant, notamment conseiller et orienter les salariés dans leurs démarches administratives.

## **2.6. Les partenaires sociaux**

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent des relais afin d'accompagner les salariés susceptibles d'obtenir des conseils et de l'aide.

# **Article 3 | Concilier vie professionnelle et vie personnelle du salarié proche aidant**

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. Le salarié proche aidant est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

## **3.1. Le congé de proche aidant**

### **3.1.1. Définition du congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié proche aidant de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié proche aidant peut bénéficier d'un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon les dispositions légales :

- 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 en situation de handicap 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, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

### 3.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant le congé

#### *a) Activité professionnelle*

Le salarié proche aidant 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).

#### *b) Rémunération*

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d’allocations familiales (CAF).

#### *c) Fractionnement du congé ou temps partiel*

Sur demande du salarié et si l’employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable *a minima* 48 heures son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d’une demi-journée dans la mesure où le poste ou lorsque l’organisation du travail le permet. 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) ;
- ou 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).

#### *d) Avantages*

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

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu’il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l’assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

### 3.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à 3 mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l’ensemble de la carrière du salarié.

### 3.1.4. Fin du congé

#### *a) Demande de renouvellement*

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

#### *b) Fin anticipée*

Le salarié proche aidant 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 proche aidant 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 proche aidant.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

### 3.2. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande.

Il lui fait part des informations suivantes :

- sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
- date de son départ en congé ;
- demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
- date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :

- durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
- mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
- modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par loi.

### 3.3. Le congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge ou par mail.

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

### 3.4. Prise en compte du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale dans l'ancienneté

Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale seront pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

### 3.5. Sensibilisation des salariés aidants

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formations et de conseil proposés en ligne par l'association française des aidants, en particulier le module vivre son rôle d'aidant.

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des entreprises de la branche.

## Article 4 | *Retour dans l'entreprise*

À l'issue de ces congés le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

## Article 5 | *Autres mesures d'accompagnement du salarié proche aidant visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle*

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 18 avril 2018, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 novembre 2019, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

## 5.1. Le dispositif de don de jours

Ce dispositif est régi par 3 lois :

- la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi « Mathys » (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (personne qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap) ;
- par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la plupart des entreprises de la branche aient d'ores et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

## 5.2. Mise à disposition d'outils de communication

Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé. Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants notamment tutoriels et vidéos et formation. Les informations sont notamment sur les sites internet : <https://www.aidants.fr/> et <https://proche-des-aidants.fr/>.

### Article 6 | *Commission de suivi*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Il fera l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour.

### Article 7 | *Durée de l'accord*

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

### Article 8 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

### Article 9 | *Adhésion. Révision. Dénonciation*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuel-

lement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

#### **Article 10 | Dépôt**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 20 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)