

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

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

## Accord du 21 mai 2024

relatif au proche aidant

NOR : ASET2450521M

IDCC : 2583

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

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**FNST CGT ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

En France, le sujet des personnes qui soutiennent un proche en perte d'autonomie a pris de l'ampleur et est devenu depuis quelques années l'objet d'études qualitatives et quantitatives. En effet, le contexte de l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution de la pyramide des âges et l'accroissement du nombre de personnes dépendantes font qu'aujourd'hui il est annoncé que, sur la population française, 9 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie. La forme de ce soutien est très diverse, elle peut être une présence de quelques heures par semaine, un aménagement d'horaire quotidien pour des actes de la vie quotidienne, voire une cessation d'activité temporaire et durable pour accompagner la personne aidée.

Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution de la pyramide des âges, le nombre de personnes dépendantes est encore appelé à s'accroître dans les années à venir, ce qui n'est pas sans conséquence sur les sociétés de la branche, où une partie importante des salariés et managers est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de ses proches.

Face au défi d'une population vieillissante et de plus en plus dépendante, la réalité des salariés aidants est devenue depuis plusieurs années un enjeu social, économique et sociétal majeur. Afin de répondre à cet enjeu, la branche des sociétés concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers a signé un premier accord le 20 mai 2021, qui définit les axes d'une politique globale pour accompagner ses salariés, tout en étant consciente de l'ampleur d'un tel sujet.

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 ; il propose par ailleurs, pour l'ensemble des salariés de la profession, un guide pratique qui présente l'ensemble des droits, modalités et sources d'information.

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 entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **Article 2 | Définition du salarié proche aidant**

Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, que la personne aidée soit une personne âgée, un adulte ou un enfant en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant.

Dans les entreprises, cette définition peut recouvrir des salariés qui accompagnent au quotidien une ou des personnes qui ont un lien familial, amical (ami, voisin...) avec eux. Pour disposer de la reconnaissance d'aidant, il faut que cette situation soit portée à la connaissance de la DRH et ait fait l'objet d'un échange mutuel.

## **Article 3 | L'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.

### **Article 3.1 | 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 ;
- les partenaires sociaux.

### 3.1.1. Sensibilisation du management

Les managers veillent, par leur rôle, à l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés dont ils ont la responsabilité.

Il ressort des études publiées par la DARES et l'OCIRP que nombre de salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions etc.

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les collaborateurs.

Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

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

Dans le respect du principe de confidentialité, 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'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est 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 (temps partiel, mobilité, dons de jours et autres dispositifs spécifiques...).

### 3.1.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent également des relais de proximité et ils peuvent accompagner les salariés en demande de conseils, voire d'aide.

## Article 3.2 | *Les partenaires externes*

### 3.2.1. Les services de prévention et de santé au travail et les 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 prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises et des salariés. Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

### 3.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés) ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins,

le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée.

Ces CLIC, mis en place par les départements, proposent en effet aux seniors et à leur entourage des conseils pratiques et d'ordre général tels que l'aide administrative pour la constitution de demande d'aides sociales (ex. demande d'allocation perte d'autonomie).

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

### **3.2.3. Les caisses de mutuelle santé et prévoyance et caisse de complémentaire de retraite**

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants ». Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

## **Article 4 | 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, peut être 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.

### **Article 4.1 | Les mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail**

Les parties signataires soulignent le rôle des mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail qui favorisent une meilleure articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale.

#### 4.1.1. L'aménagement du temps de travail

##### *L'organisation du travail*

Les entreprises de la branche veilleront à examiner la demande d'aménagement d'horaires formulée par un salarié dans un délai adapté.

En effet, chaque situation est spécifique eu égard aux contraintes familiales, géographiques, d'urgence... Les managers pourront envisager différentes formes d'adaptation d'horaires ou de tâches, de déplacements professionnels...

La finalité de cette démarche est de permettre au manager et au salarié de s'entendre en prenant en compte les contraintes et les possibilités de l'organisation interne de chaque entreprise.

Il est utile de préciser que la formulation écrite de cette demande devra être accompagnée de justificatifs ou attestation sur l'honneur des démarches administratives en cours ainsi que de la forme d'aménagement souhaitée.

##### *Le temps partiel*

De même, la demande d'accès temporaire au temps partiel choisi par le salarié en situation de proche aidant sera examinée au cas par cas par la DRH et le manager de proximité et permettra de répondre sur une période donnée aux contraintes nouvelles.

##### *Renforcement des modalités d'accès au télétravail*

Les entreprises de la branche disposant d'un accord ou d'une charte télétravail proposeront au salarié proche aidant, et dans la mesure où son poste de travail le permet, un aménagement spécifique. Par exemple, en accord avec la ligne managériale, et si l'organisation de l'activité de l'entreprise le permet, il pourra être proposé que le salarié dispose d'un volume de jours de télétravail comparable à ce que les textes proposent dans le cas de salarié rencontrant un souci de santé ou de handicap pour la durée de sa situation d'aidant.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définira avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. Il pourra être également envisagé le travail distanciel, c'est-à-dire dans un autre site de l'entreprise.

#### 4.1.2. La mobilité géographique

Les entreprises de la branche pourront proposer au salarié proche aidant, en cas d'opportunité de mobilité, un rapprochement entre le lieu de l'activité professionnelle de l'aidant et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe.

Les éventuelles demandes de mobilités géographiques du salarié proche aidant seront étudiées avec bienveillance.

### **Article 4.2 | Les congés légaux**

#### 4.2.1. Le congé de proche aidant

##### 4.2.1.1. 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.

#### 4.2.1.2. 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 (à minima 48 heures) son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable express.

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 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).

#### **4.2.1.3. Durée du congé**

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

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

#### **4.2.1.4. 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 quinze 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.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois (ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée) avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

#### **4.2.2. 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 trois 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 quinze 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 ;
- la date de son départ en congé ;
- la demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
- la 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 trois jours avant le terme initialement prévu.

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

#### **4.2.3. 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 quinze jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou choisir de la remettre en main propre contre décharge ou encore la transmettre par courriel.

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 trois-cent-dix jours ouvrés par période de trente-six 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.

#### **Article 4.3 | *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.

#### **Article 4.4 | *Sensibilisation des salariés aidants***

De nombreuses études font ressortir le besoin criant d'informations sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants. En effet, beaucoup d'entre eux sont rétifs à faire part de leur situation personnelle, n'identifient pas les moyens d'action et surtout ne perçoivent pas la charge d'organisation personnelle que cela représente.



Les sociétés de la branche ont à cœur de contribuer à favoriser l'information sur le sujet tant en relayant le rôle des acteurs des services sociaux que les supports de formation. Une liste est produite en annexe.

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formations et de conseils 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 4.5 | Retour dans l'entreprise**

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

Les sociétés veilleront, lors des négociations annuelles obligatoires, à ce que le salarié absent pour congé proche aidant bénéficie des mesures salariales collectives correspondant à son emploi ou à sa catégorie.

Selon la durée du congé, le manager de proximité veillera à organiser un entretien avec le salarié de retour de congé afin d'apporter les informations utiles sur la vie de l'entreprise, l'organisation, et ainsi répondre aux questions du salarié sur ses conditions contractuelles et actions de formation nécessaires.

Il pourra lui être également proposé une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail.

#### **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 12 avril 2022, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 octobre 2022, 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.

#### **Article 5.1 | Le dispositif de don de jours**

Ce dispositif est régi par trois 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 vingt-cinq 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.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises de la branche ayant un accord relatif aux dons de jours traduisent de façon solidaire leur engagement par la mise en œuvre d'un dispositif d'abondement des jours effectivement donnés aux salariés aidants.

En complément, les accords ayant pour sujet le don de jours pourront comporter une modalité spécifique d'attribution prioritaire à des salariés proches aidants de jours « en attente d'affectation ». Cette modalité aura pour objectif de permettre une meilleure réactivité en cas d'urgence.

## **Article 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 de formation. Les informations figurent sur le site internet : <https://www.aidants.fr>.

### **5.2.1. Guide du salarié aidant et modèle de courrier**

Un guide du salarié aidant est mis à disposition en annexe de cet accord. Il recense, à date, les informations utiles aux salariés aidants : conseils pratiques, synthèse des dispositifs légaux, identification des interlocuteurs externes ainsi qu'un modèle de courrier de demande de congé proche aidant.

## **Article 6 | Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi**

### **Article 6.1 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 6.2 | Durée de l'accord**

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

### **Article 6.3 | Suivi de l'accord**

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 6.4 | Extension**

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

#### **Article 6.5 | Adhésion**

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

#### **Article 6.6 | 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 21 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

# ACCOMPAGNER LES AÏDANTS

## GUIDE DU SALARIÉ PROCHE AÏDANT



Mai 2024.

## SOMMAIRE

<b>1 Qui est proche aidant ? .....</b>	<b>3</b>
<b>2 DES INTERLOCUTEURS À VOTRE ÉCOUTE AU SEIN DE L'entreprise .....</b>	<b>4</b>
→ LE MANAGEMENT .....	4
→ LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES .....	4
→ LES PARTENAIRES SOCIAUX .....	4
<b>3 Des partenaires externes .....</b>	<b>5</b>
→ LES SERVICES SOCIAUX .....	5
→ LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET MÉDECINS DU TRAVAIL .....	5
→ LES CAISSES DE MUTUELLES SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE .....	5
→ L'AGIRC-ARRCO .....	5
<b>4 CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ PROCHE AIDANT .....</b>	<b>6</b>
→ LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT (source CAF) .....	6
→ LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE (Source Ameli) .....	7
→ LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE .....	7
→ LE DISPOSITIF DE DONS DE JOURS .....	8
→ AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE .....	9
<b>5 DES LIEUX D'Échange, des structures d'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGEMENT EN DEHORS DE L'entreprise .....</b>	<b>9</b>
 <b>6 MODÈLE DE COURRIER (demande d'un congé proche aidant)</b>	

## 1 QUI est proche aidant ?

### Que dit la loi ?\*

**L'expression « proche aidant » a été consacrée par le législateur en 2015 par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement dite « ASV ».**

**Le proche aidant :** « Personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ».

*\*Article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles.*

**Le terme de proche** désigne les personnes qui viennent en aide à une personne âgée, un adulte ou un enfant, en situation de handicap, de perte d'autonomie, de dépendance ou de maladie invalidante.

**Le terme d'aidant** concerne toute personne qui apporte un soutien à une personne dépendante dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante ou qui a besoin d'une surveillance quotidienne et régulière (personne handicapée, personne âgée, personne malade...).

Dans les entreprises, il concerne les salariés qui accompagnent, au quotidien, une ou des personnes qui ont un lien familial ou amical avec eux.

Afin de disposer de la reconnaissance d'aidant, le salarié doit se rapprocher du service des ressources humaines de l'entreprise. Un échange mutuel entre la Direction et le salarié permettra de valider cette situation.



## 2 DES INTERLOCUTEURS À VOTRE ÉCOUTE AU SEIN DE L'entreprise

### →LE MANAGEMENT

Il est le premier interlocuteur du salarié proche aidant. Il est là pour proposer des solutions d'aménagement du temps de travail.

### →LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

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 le salarié proche aidant, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres acteurs internes ou externes à l'entreprise.

### →LES PARTENAIRES SOCIAUX

Ils sont à l'écoute en cas de difficultés et peuvent informer le salarié proche aidant sur ce qui est mis en place au sein de l'entreprise. Ils peuvent aussi être en mesure de le faire bénéficier de certaines aides dans le cadre des œuvres sociales.





### 3 Des partenaires externes

#### →LES SERVICES SOCIAUX

Les services sociaux interviennent pour aider le salarié proche aidant à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans des démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent, en étroite relation, avec les acteurs de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une plus large dimension.

#### →LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET MÉDECINS DU TRAVAIL

Les services de santé au travail peuvent orienter le salarié proche aidant vers des unités spécialisées dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec des acteurs de l'entreprise avec pour objectif de soulager le salarié proche aidant dans son quotidien.

#### →LES CAISSES DE MUTUELLES SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

Les caisses de mutuelles et de prévoyance disposent de sites Internet, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique qui donnent au salarié proche aidant des premiers éléments de réponse. Pour en savoir plus, le salarié peut se rapprocher des services ressources humaines de l'entreprise.

#### →L'AGIRC-ARRCO

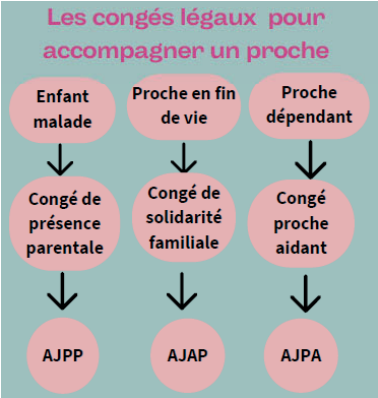
La caisse de retraite Agirc-Arrco propose des solutions pour aider le proche aidant à mieux vivre sa situation : rencontres, conférences-débats, ateliers thématiques. Ces échanges apportent les bonnes informations et conseils. Certains centres de prévention Agirc-Arrco organisent des groupes de parole et d'entraide ou orientent le proche aidant vers des associations locales.



## 4 CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ PROCHE AÏDANT

### →LE CONGÉ DE PROCHE AÏDANT *(source CAF)*

Il permet d'assister un proche dépendant, ou une personne handicapée justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 80%, ou encore une personne en perte d'autonomie d'une particularité grave et classée au moins en GIR 4.



**Durée :** 3 mois (66 jours) renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

**Maintien des droits :** ce congé est pris en compte dans l'ancienneté et permet de maintenir les droits à l'assurance maladie.

**Rémunération :** ce congé donne droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA). Avec l'accord de l'entreprise, il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

### Montants

Le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) est fixe quelles que soient vos ressources.

Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024	Demi-journée 32,27 €	Journée 64,54 €
--	-------------------------	--------------------



### →LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE *(Source Ameli)*

Il permet de s'absenter du travail pour assister un proche en fin de vie.

**Conditions** : tout salarié, sans condition d'ancienneté.

**Durée** : maximum **3** mois (66 jours) renouvelables une fois. Il est possible de prendre ce congé sous forme de temps partiel ou fractionné.

**Rémunération** : ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Il donne droit au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'un proche en fin de vie.

**Maintien des droits** : ce congé est pris en compte dans l'ancienneté. Il permet de maintenir les droits à l'assurance maladie. Il permet aussi d'être affilié au régime de base à titre gratuit sous certaines conditions. Sauf accord d'entreprise, ce congé ne permet cependant pas d'acquérir des droits à la retraite complémentaire.

**Montant** : le montant de l'allocation journalière (AJAP) est fixé à : 63,34€ *(dans la limite de 21 jours)*

### →LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il permet d'assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade, handicapé ou accidenté requérant des soins constants et contraignants.

**Conditions** : tout salarié sans condition d'ancienneté dont l'enfant est à charge.

**Durée** : maximum **310** jours pris dans une période de 3 ans pour un même enfant.

**Rémunération** : ce congé n'est pas rémunéré. Il donne droit au versement d'une allocation journalière.

**Maintien des droits** : ce congé est pris en compte dans l'ancienneté. Il permet de maintenir les droits à l'assurance maladie et d'être affilié au régime de base à titre gratuit sous certaines conditions. Sauf accord d'entreprise, ce congé ne permet pas d'acquérir des droits à la retraite complémentaire.

#### Montants

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est fixe quelles que soient vos ressources.

Montants (du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024)	Demi-journée 32,27 €	Journée 64,54 €
---	-------------------------	--------------------

*L'AJPP peut être versée aux deux parents (en même temps ou à tour de rôle) dans la limite de 22 jours par mois.*

### →LE DISPOSITIF DE DONS DE JOURS

Un collègue peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié proche aidant.

**Conditions** : le don peut porter sur l'ensemble des jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés. Le don de RTT doit être anonyme.

**Durée** : dans la limite de 60 jours ouvrés.

**Rémunération** : le don de jours de repos permet d'être rémunéré pendant l'absence.

**Maintien des droits** : toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser afin de déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté.

#### **Maintien du salaire**

Le salarié bénéficiaire du don de jours de repos a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Celle-ci est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté.

Il conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le maintien de la rémunération est assuré au salarié quels que soient son niveau de salaire et celui du ou des donneurs.



## →AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL / MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, des mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail peuvent être proposées par le management.

- **L'organisation du travail** avec un aménagement des horaires.
- **Le temps partiel** : accès temporaire au temps partiel.
- **Un accès au télétravail renforcé** : possibilité d'exercer ses missions professionnelles depuis le domicile.
- **La mobilité géographique**, si une opportunité se présente, un rapprochement entre le lieu professionnel et le lieu de vie peut être proposé.



## 5 DES LIEUX D'Échange, des structures d'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT EN DEHORS DE L'entreprise

S'informer et échanger : différents lieux existent partout en France pour accompagner et informer sur les aides et les démarches à entreprendre, ainsi que sur le partage d'expériences et le soutien moral.

Des lieux d'échanges et d'écoute...

- « **Les cafés des aidants** » : [Café des Aidants | Association française des aidants](#)
- « **Les bistrots mémoire** » : [Le bistrot des aidants - Métropole Aidante \(metropole-aidante.fr\)](#)
- **La Passerelle Assist'AIDANT** : des bénévoles à l'écoute qui apportent un soutien et des conseils : [www.assistaillant.org](http://www.assistaillant.org)

#### ... D'autres interlocuteurs privilégiés

>Le centre communal d'action sociale <https://tinyurl.com/5xjaycsy>  
(CCAS)

**Le centre local d'information et de coordination gérontologique (CLIC)** <https://tinyurl.com/24br6jry>

>La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) <https://tinyurl.com/53kwyk66>

**La caisse d'allocations familiaales (CAF)** <https://www.caf.fr/>

>AGIRC/ARRCO - « *Ma boussole aidants* » <https://url-r.fr/oAQab>

>Les caisses de retraite <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>

>Les associations spécialisées  
(Alzheimer, Parkinson et Handicaps)  
<https://www.francealzheimer.org/>  
<https://www.franceparkinson.fr/>  
<https://www.apf-francehandicap.org/>

>Association Française des Aidants <https://www.aidants.fr/>

>Les mutuelles Se rapprocher de la mutuelle de l'entreprise.



Expéditeur]  
Prénom Nom  
Adresse personnelle  
Fonction  
e-Mail  
Téléphone

[Destinataire]  
Société  
Adresse  
Le (date)

***(Lettre recommandée Accusé de réception ou remise en main propre contre décharge)***

Objet : demande de congé de proche aidant.

Madame / Monsieur / Qualité,

Je souhaite vous informer de mon intention de prendre un congé de proche aidant afin de m'occuper de [qualité du proche accompagné (ex. mon conjoint)].

Je voudrais bénéficier de ce congé à compter du [date], pour une durée de [mois ou jours].

Mon congé serait pris :

- ✓ En continu.
- ✓ De manière fractionnée [selon le calendrier prévisionnel ci-joint / si indisponibilité de calendrier je vous informe que je respecterai le délai pour avertir mon employeur de mon absence, à minima 48 heures sauf cas d'urgence].
- ✓ Sous forme de temps partiel à (quotité).

Vous voudrez bien trouver, en pièces jointes, les justificatifs requis pour obtenir ce congé de proche aidant.

Avec mes remerciements pour l'attention que vous voudrez bien accorder à ma demande, je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur (qualité), l'expression de ma considération distinguée.

*Signature*