

Accord du 9 janvier 2025
relatif aux salariés aidants

NOR : ASET2550249M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC UNSA ;

FO FNP ;

CFe-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La part des salariés aidants, quel que soit leur âge, ne va cesser de croître : un salarié sur 4 sera proche aidant^[1] en 2030. En 2024, la France compte déjà entre 8 et 11 millions de proches aidants non professionnels dont 61 % sont en activité professionnelle^[2].

La question des salariés aidants est donc un défi actuel et futur, au cœur des enjeux stratégiques des entreprises, tant en matière d'inclusion, de performance économique en permettant la continuité de l'activité, que de santé et de qualité de vie au travail. La prise en compte de la situation des salariés aidants représente également un enjeu de fidélisation et d'attractivité dans un contexte de pénurie des talents auquel sont confrontées les entreprises du secteur.

Il est de la responsabilité sociale et sociétale de tous, des dirigeants aux salariés en passant par les partenaires sociaux, de mettre en œuvre une politique en faveur des aidants et de les accompagner dans cette période.

Pour un secteur engagé dans la santé, les entreprises du médicament se doivent d'anticiper les changements de société liés au grand âge, au handicap et aux vulnérabilités et d'agir en acteur responsable.

[1] Étude OCIRP/IAVOICE 2024, Salariés aidants : quelles réponses ?

[2] FranceTravail, 22 avril 2024.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont souhaité parvenir à un premier accord en faveur des salariés aidants et ainsi acter l'engagement de l'ensemble des entreprises du secteur dans la mise en œuvre d'une politique engagée et engageante.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent que la situation des salariés aidants soit prise en compte, ou continue d'être prise en compte, et que des réponses concrètes leur soient apportées afin de faciliter leur quotidien, tant dans la sphère personnelle que professionnelle.

Aussi, les entreprises doivent se saisir de cet accord et des outils mis à leur disposition pour impulser ou poursuivre leur propre politique en faveur des aidants. Il appartiendra néanmoins aux entreprises de veiller, en leur sein, à définir un cadre et à donner une définition claire de l'aidant et de l'aidé, deux notions essentielles pour assurer l'effectivité de leur politique en la matière.

Fort de ces engagements, les parties signataires ont donc convenu des dispositions suivantes :

Partie 1^{er} Une politique d'accompagnement répondant aux besoins des salariés aidants

Article 1^{er} | *La mobilisation et la sensibilisation de toutes les parties prenantes*

Fort du constat évoqué précédemment au regard de l'augmentation croissante du nombre d'aidants en entreprise, il est essentiel d'instaurer une culture de soutien mutuel afin de favoriser un environnement de travail compréhensif et solidaire pour les salariés aidants, en levant les tabous qui peuvent être attachés à cette situation.

En outre, créer un environnement où leur situation est reconnue et prise en compte permettra aux entreprises, d'une part, de mieux anticiper les incidences organisationnelles induites par l'aidance et, d'autre part, de fidéliser les salariés aidants confrontés à une situation d'aidance.

Les parties signataires rappellent ainsi l'importance de mobiliser l'ensemble des salariés afin d'instaurer ce climat de confiance et de bienveillance à l'égard des salariés aidants.

L'engagement des directions des entreprises est donc une nécessité pour la mise en œuvre d'une politique efficiente concernant les salariés aidants.

Les ressources humaines jouent également un rôle essentiel dans la diffusion des informations et l'accompagnement des managers qui peuvent être confrontés à ces situations.

Les parties signataires ont souhaité rappeler toutefois le rôle opérationnel et de proximité des managers. Ils sont en effet un relai essentiel dans l'accompagnement du salarié aidant et ils doivent veiller à la mise en œuvre des mesures permettant à ce dernier de concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. Les managers contribuent en effet à favoriser un climat de confiance et de bienveillance au sein de leurs équipes.

Par ailleurs, les parties signataires ont souhaité réaffirmer le rôle des partenaires sociaux et des représentants du personnel qui sont des interlocuteurs clefs, essentiels, dans la mise en place et le suivi de la politique en faveur des salariés aidants au sein des entreprises. En effet, derrière la question des salariés aidants, il y a notamment des enjeux d'inclusion, de performance, de santé et de qualité de vie au travail. La place du dialogue social est primordiale sur le sujet et les entreprises se doivent d'avoir une politique sociale efficiente et coconstruite en la matière.

De même, les entreprises ont également la faculté de s'appuyer, le cas échéant, sur les services de santé au travail, qu'ils soient externes ou internes, dans l'appui et le déploiement de mesures en faveur de la qualité de vie au travail et de la préservation de la santé des salariés

aidants. À ce titre, ils participent, en lien avec l'employeur, à la mise en œuvre de mesures adaptées aux situations particulières, comme celle des salariés aidants.

Enfin, l'ensemble des salariés doit également être acteur dans la mise en œuvre de la politique déployée au sein des entreprises.

Aussi, les entreprises du secteur reconnaissent la nécessité de mettre en place des actions de sensibilisation à l'égard de toutes les parties prenantes.

À cet effet, les entreprises devront mettre en œuvre une action de sensibilisation et mettre à disposition des salariés des outils (supports de communication, guide...) au plus tard le 31 décembre 2025. Les entreprises s'engagent par ailleurs à renouveler au moins une fois par an ces actions, notamment à l'occasion de la journée nationale des aidants, qui sont au cœur de la politique des aidants.

Dans ce cadre, et conscients que les salariés aidants n'ont pas tous la capacité de caractériser s'ils sont aidants, les actions de sensibilisation devront permettre à chaque salarié d'avoir accès à un questionnaire lui permettant d'auto-évaluer sa situation et de déterminer s'il est ou non aidant.

Les parties signataires précisent que ces actions de sensibilisation pourront être mises en place au niveau de plusieurs entreprises, qui se situeraient sur le même bassin d'emploi, afin de mutualiser les outils et les coûts éventuels.

Enfin les parties signataires souhaitent souligner la possibilité pour les entreprises de s'appuyer sur des organismes notamment et tels que ma boussole aidants, l'association française des aidants, la compagnie des aidants, la maison des aidants ou encore JADE (jeunes aidants ensemble).

Il est précisé que le LEEM s'engage à mettre en place des outils à destination des entreprises afin de les accompagner dans le cadre de la mise en place d'actions de sensibilisation.

Article 2 | La nécessité de mettre en œuvre une politique générale relative aux salariés aidants

Afin de démontrer l'engagement des entreprises sur le sujet des salariés aidants en leur sein, et pour déconstruire les préjugés et/ou la stigmatisation envers ces derniers, les parties signataires indiquent que les entreprises du médicament devront mettre en place une politique générale sur le sujet.

Dans ce cadre, et en premier lieu, les parties signataires soulignent la possibilité pour les entreprises de faire appel à des organismes extérieurs comme Handéo dont l'objectif est de permettre aux entreprises de bénéficier d'un appui pour définir et mettre en œuvre des actions et une politique contribuant à la reconnaissance et au soutien des salariés aidants.

En second lieu, les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à la mise en place d'un accord, ou à défaut d'une charte, dédié aux salariés aidants. En effet, au-delà de l'intérêt social et sociétal de la démarche, un accord, ou à défaut une charte, pourrait être un outil au service des salariés aidants afin qu'ils puissent comprendre l'ensemble des droits et ressources disponibles et pourrait ainsi prévoir notamment :

- une définition de l'aidant et l'affirmation de l'engagement de l'entreprise de reconnaître et soutenir les salariés aidants ;
- les engagements de l'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail, de congés de formation, d'actions de sensibilisation, etc. ;
- le soutien apporté aux salariés aidants, notamment avec le référent aidant ou les groupes de parole ;
- le soutien financier et les aides pratiques existantes ;

- des engagements en matière de non-discrimination et de confidentialité ;
- des engagements en matière d'amélioration continue des dispositifs existants.

Article 3 | Une cartographie des mesures en faveur des salariés aidants

Les entreprises pourront réaliser une cartographie des mesures existantes, en s'aidant, le cas échéant, d'un questionnaire, anonyme ou non, à destination de l'ensemble des salariés aidants afin d'apprécier l'effectivité des dispositifs et d'y apporter, le cas échéant, des évolutions ou modifications nécessaires au regard de l'activité de l'entreprise et des caractéristiques des salariés.

Il est précisé que le questionnaire permettra de recenser les besoins des salariés aidants et d'apprécier le niveau d'information sur les dispositifs existants au sein de l'entreprise pour ainsi y apporter des mesures d'adaptation.

Afin de les aider dans le déploiement du questionnaire, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur le questionnaire en ligne mis à disposition par Klésia, la grille d'évaluation mise à disposition par la HAS, ou encore celui disponible sur la plateforme escale des aidants.

Les entreprises du secteur s'engagent à réaliser, une évaluation périodique et régulière des dispositifs mis en place en interne afin, le cas échéant, de les adapter. Les entreprises pourront, informer la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, à défaut le comité social et économique, sur la politique mise en œuvre en faveur des salariés aidants. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à intégrer un volet sur les salariés aidants dans le bilan social qui doit être réalisé annuellement.

Partie 2 Les dispositifs légaux en faveur des salariés aidants

Les parties signataires ont souhaité rappeler les dispositifs légaux existants et mis à disposition des salariés aidants pour les accompagner.

Ces dispositifs jouent nécessairement un rôle notamment en matière de prévention de l'épuisement et d'amélioration de la qualité de vie.

L'information des salariés aidants sur les mesures existantes est ainsi essentielle et nécessaire. Dans ce cadre, les entreprises du médicament devront communiquer sur les possibilités offertes aux salariés aidants et rappelées ci-après.

Les parties signataires rappellent que le salarié aidant qui souhaiterait mettre fin de manière anticipée à l'un des congés exposés ci-après, a la capacité de le faire sous réserve de respecter les modalités de retour et de cessation anticipée des congés définies au sein de chaque entreprise. Enfin, les parties signataires rappellent aux entreprises que le salarié aidant doit retrouver son emploi aux mêmes conditions que celles précédant le congé à son retour.

Article 4 | Congé de proche aidant

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 3142-16 et suivant du code du travail, le congé de proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour être présent auprès de son proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Les dispositions susvisées précisent que « le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

- 1° Son conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9° 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. »

Le congé aidant est ouvert sans condition d'ancienneté et peut être pris pour une durée de trois mois maximum, renouvelable, sans pouvoir toutefois dépasser un an sur l'ensemble de la carrière.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires rappellent la capacité du salarié aidant, avec l'accord de son employeur, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner.

Les justificatifs nécessaires au dépôt de demande de congé par le salarié aidant sont détaillés dans l'article D. 3142-8 du code du travail.

Les parties signataires rappellent également que la demande pour le bénéficiaire du congé de proche aidant doit être faite dans le délai d'un mois avant la date envisagée pour la demande initiale et de quinze jours pour la demande de renouvellement. Il est précisé que ce délai est réduit en cas d'urgence sur production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence immédiate.

Enfin, il est rappelé que le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois, le salarié qui en bénéficierait peut être éligible au versement par la caisse d'allocations familiales (CAF) d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

Article 5 | Congé de présence parentale

Les parties signataires rappellent que les salariés peuvent être éligibles au congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

L'objectif de ce congé est de permettre au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap ou gravement malade ou accidenté qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans ce cadre, le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés pendant 3 ans, lui permettant d'organiser la présence auprès de son enfant. Néanmoins, en cas de nécessité et si la présence soutenue demeure nécessaire, le salarié pourra bénéficier d'une nouvelle réserve de 310 jours à utiliser au cours des 3 années précédemment énoncées.

Il est précisé que chaque absence devra être précédée d'un préavis de 48 heures vis-à-vis de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que le congé peut être fractionné ou être pris à temps partiel.

Enfin, il est précisé que ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 6 | Congé de solidarité familiale

Les parties signataires rappellent l'existence du congé de solidarité familiale prévues aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail.

Le congé de solidarité familiale a pour objectif de permettre au salarié d'être présent auprès de son proche atteint d'une « pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ».

Le proche du salarié peut être un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, une personne qui partage le domicile du salarié ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. La durée maximale du congé familial est de trois mois, renouvelable une fois.

Les parties signataires précisent enfin que ce congé peut donner lieu au versement par l'assurance maladie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Article 7 | Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant

Les parties signataires rappellent la faculté pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté, de bénéficier d'un congé de 5 jours ouvrables en cas d'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant.

Conformément aux dispositions légales, la prise du congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié et la durée du congé ne s'impute pas sur celle des congés payés.

Article 8 | Dons de jours

Les parties signataires ont souhaité rappeler la faculté pour les entreprises de mettre en place le don de jours. Ce dispositif permet à chaque salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise et est une démarche personnelle, anonyme et volontaire, sans qu'aucun bénéfice ne puisse être retiré de ce don.

Il est précisé que seule les 4 premières semaines de congés payés ne peuvent faire l'objet d'un don de jours.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises qui souhaiteraient mettre en place le don de jours à définir les modalités d'organisation et de fonctionnement du don ainsi que les modalités de gestion de la réserve de dons de jours.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent également la faculté offerte aux entreprises du secteur de mettre en place un abondement dans le cadre du présent dispositif.

Partie 3 Des outils pour répondre aux besoins des salariés aidants

Article 9 | L'engagement des entreprises dans la mise en place d'un dispositif en faveur des salariés aidants

Les parties signataires reconnaissent, qu'au-delà des dispositifs légaux, les entreprises jouent un rôle central dans le soutien qui est apporté aux salariés aidants.

Dans ce cadre, les parties signataires ont souhaité rendre obligatoire la mise en place d'au moins l'un des dispositifs suivants :

- dispositif 1 : congé de proche aidant conventionnel :
 - nombre de jours : au moins 3 jours par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre ;

- condition d’ancienneté : sans condition d’ancienneté ;
- modalités de prise des jours : les jours pourront être pris par demi-journée ou journée complète ;
- rémunération du congé conventionnel : maintien du salaire net à 100 %, sans déduction faite des allocations pouvant être perçues dans le cadre des dispositifs légaux ;
- les entreprises détermineront le champ d’application du congé de proche aidant conventionnel (notamment en définissant l’aidant et l’aidé et les modalités des prises des jours) ;
- dispositif 2 : dons de jours avec abondement de l’entreprise d’au moins 3 jours, par salarié aidant qui bénéficie du don de jours, par année civile. Si les entreprises optent pour ce dispositif, elles détermineront les modalités d’application, notamment en définissant l’aidant et l’aidé, mais elles s’engagent à ce que les justificatifs demandés aux salariés aidants soient les justificatifs légaux ;
- dispositif 3 : maintien de tout ou partie de la rémunération du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux figurant au sein des articles 4 à 8 de la partie 2 du présent accord. Ainsi, dans l’hypothèse où le congé légal choisi ne prévoit pas de maintien de rémunération du salarié aidant, l’entreprise versera une compensation salariale. Chaque entreprise déterminera les modalités d’application mais elles s’engagent à ce que les justificatifs demandés aux salariés aidants soient les justificatifs légaux ;
- dispositif 4 : maintien des cotisations retraite à 100 % (régime de base et complémentaire), si une rémunération est maintenue, pendant tout ou partie des congés légaux figurant au sein des articles 4 à 8 de la partie 2 du présent accord. Chaque entreprise déterminera les modalités d’application mais elles s’engagent à ce que les justificatifs demandés aux salariés aidants soient les justificatifs légaux.

Il est précisé que les entreprises du secteur devront obligatoirement avoir mis en place au moins l’un des dispositifs prévus au présent article au plus tard le 31 décembre 2025.

Toutefois, les entreprises qui auraient mis en place une ou plusieurs mesures similaires à celles exposées au présent article, au bénéfice des salariés aidants, ne seront pas concernées par cette obligation du présent article.

Article 10 | La désignation d’un référent aidant

L’accompagnement des salariés aidants par l’entreprise est essentiel tout comme la nécessité de créer un lien entre ces derniers et les ressources de l’entreprise.

Pour renforcer l’accompagnement des salariés aidants, les entreprises devront mettre en place un ou plusieurs référents aidants, au niveau le plus pertinent (établissement, entreprise, groupe), dont la mission sera d’informer et d’orienter les salariés aidants vers les dispositifs existants au sein de l’entreprise et/ou en externe.

Les parties signataires précisent que les entreprises auront la faculté de faire appel au référent handicap ou au référent harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes afin qu’il remplisse cette mission. Les entreprises auront également la faculté de solliciter le médecin du travail ou encore l’assistante sociale afin qu’il agisse en lieu et place du référent précité.

Il est précisé que pour répondre à leur obligation d’accompagner les salariés aidants en mettant en place un référent aidant, les entreprises auront la faculté soit de mettre en place un dispositif interne, avec des personnes appartenant à l’entreprise, soit de faire appel à un organisme externe^[1].

[1] Par exemple : FILAPGIS, ligne téléphonique mise en place par l’APGIS ou encore la plateforme Prev and Care.

Cet accompagnement passe notamment par :

- la mise en place d’actions au sein de l’entreprise afin de réduire les préjugés sur les salariés aidants et d’éviter des situations de discrimination ou de stigmatisation ;
- l’amélioration de l’accès à l’information par tous les salariés et plus particulièrement pour les salariés aidants en centralisant l’information ;
- l’orientation des salariés aidants vers les professionnels compétents, en interne ou en externe ;
- la contribution à une meilleure connaissance des besoins et des attentes des salariés aidants en participant à la mise en œuvre d’une politique en faveur de ces derniers en entreprise et en l’adaptant à la réalité observée au quotidien.

Au-delà de l’orientation des salariés aidants, le rôle du référent sera de faciliter le lien entre ces derniers et leur hiérarchie mais aussi de sensibiliser l’ensemble de l’entreprise à la question en lien avec l’ensemble des parties prenantes, internes et/ou externes.

Les parties signataires précisent que si le référent aidant est salarié du groupe, de l’entreprise ou de l’établissement, sa mission devra être définie par l’entreprise et qu’il sera soumis à un devoir de confidentialité. Chaque entreprise devra, le cas échéant, veiller à ce que le référent aidant bénéficie des ressources nécessaires pour l’exercice de sa mission (par exemple : temps dédié, formation, outils, appui et échanges avec d’autres acteurs internes, etc.)

Les entreprises du secteur devront obligatoirement avoir mis en place le référent aidant au plus tard le 31 décembre 2025.

Les parties signataires rappellent en outre la nécessité de communiquer sur la présence d’un référent aidant et ses attributions notamment par le biais de campagne de communication ou par voie d’affichage.

Il est précisé que les entreprises qui disposeraient d’un dispositif équivalent ne sont pas concernées par cette obligation.

Article 11 | La mise en place de groupes de parole

Il est essentiel que le salarié aidant puisse avoir l’opportunité d’échanger et qu’il se sente soutenu et écouté dans le cadre de son aide, notamment par le biais du partage d’expérience. Ces groupes de parole de rencontres entre pairs peuvent également contribuer à réduire la charge mentale et à prévenir l’épuisement des aidants.

Ce dialogue est différent et complémentaire de celui qui peut naître des échanges entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique et les ressources humaines.

Dans cette perspective, les entreprises pourront orienter les salariés aidants vers des dispositifs d’écoute interne et/ou externe (cellule d’écoute psychologique, plateforme d’entraide).

Il est précisé que si des groupes de parole sont mis en place en interne, les modalités d’organisation seront définies par les entreprises. Toutefois, les entreprises veilleront dans ce cadre à ce que les groupes de parole soient organisés sur des plages horaires permettant aux salariés aidants d’y participer. En outre, les modalités d’organisation des groupes de parole doivent permettre que ces derniers aient lieu en distanciel et/ou en présentiel.

En tout état de cause, les entreprises sont incitées à communiquer sur les plateformes d’écoute auxquelles les salariés aidants pourraient également adhérer par eux-mêmes.

Article 12 | Les dispositifs d’aménagements des conditions de travail

Les parties signataires rappellent l’importance pour le proche aidant de conserver un lien professionnel et social mais également de prendre en compte les nécessités organisationnelles des entreprises. Un équilibre doit donc être trouvé dans le cadre de l’aide.

Les parties signataires ont souhaité attirer l'attention des entreprises sur des dispositifs qui peuvent être envisagés en matière d'aménagement des conditions de travail des salariés aidants. Toutefois, cette liste ne présente pas un caractère exhaustif et est donnée à titre indicatif.

Enfin les parties signataires ont souhaité rappeler que dans le cadre de la mise en œuvre de tels dispositifs :

- les entreprises sont incitées à étudier chaque situation qui leur sera soumise et à y apporter une réponse écrite et motivée, dans un délai raisonnable qui tienne compte le cas échéant de l'urgence de la situation ;
- les entreprises auront la faculté de définir les justificatifs nécessaires au bénéfice des dispositifs cités ci-après ;
- les entreprises pourront déterminer, si elles le souhaitent, les modalités de mises en œuvre de chaque aménagement et les éventuels impacts financiers.

Enfin, il est précisé que les entreprises réaliseront annuellement un bilan sur le nombre de demandes reçues, le motif, la part des demandes acceptées ou refusées et les raisons justifiant le refus. Il est précisé que le refus opposé au salarié aidant ne pourra résulter que de l'absence de production des justificatifs nécessaires. Les entreprises sont incitées à présenter ce bilan au CSE.

i) L'aménagement des horaires et des jours de travail

La situation de proche aidant peut entraîner la nécessité d'aménager son rythme de travail.

Dans ce cadre, le salarié aidant est invité à solliciter un échange avec son manager et/ou les ressources humaines pour discuter des aménagements envisageables en matière de temps de travail (aménagement de la charge de travail, horaires individualisés, temps partiel, forfait-jours réduit, dépostage, etc.).

ii) L'autorisation d'absence ponctuelle

La situation de proche aidant peut nécessiter de devoir faire face à une situation exceptionnelle et imprévue (comme un rendez-vous médical déplacé ou encore une urgence non médicale).

Dans ce cadre, les entreprises devront prendre en compte ce caractère d'urgence en veillant à faciliter la prise d'absence ponctuelle pour le salarié aidant.

Les parties signataires précisent qu'il appartiendra aux entreprises de définir les modalités d'application du dispositif ainsi que ses éventuels impacts financiers.

iii) L'aménagement des déplacements professionnels

Dans la continuité de la nécessité de prendre en compte les impératifs du salarié aidant mais également ceux de l'entreprise, les entreprises du secteur prennent l'engagement, en matière de déplacement professionnel, d'apprécier, si le salarié aidant en fait la demande, et en accord avec son manager, si des aménagements sont envisageables en la matière.

L'entreprise pourra également, sur demande du salarié aidant, compte tenu des contraintes que pourrait avoir ce dernier notamment en matière de déplacement professionnel, étudier, 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 quotidiennement.

iv) Le télétravail

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, facilite l'accès au télétravail des salariés aidants. Les entreprises sont invitées à préciser les modalités d'accès des salariés aidants au sein d'un accord ou d'une charte.

En l'absence d'un accord ou d'une charte, et conformément à la loi susvisée, les parties signataires rappellent que l'entreprise devra motiver un éventuel refus de télétravail aux salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche qui le demandent.

Les parties signataires conviennent que les conditions du télétravail pourront être aménagées temporairement afin de prendre en compte la situation des salariés aidants.

Le salarié aidant devra solliciter un échange avec son manager et/ou les ressources humaines pour discuter des éventuels aménagements envisageables en matière de télétravail.

Il est précisé que chaque entreprise déterminera les modalités de mises en œuvre des aménagements (comme la détermination des plages de disponibilité ou encore l'aménagement de la charge de travail).

Enfin, pour les salariés aidants qui ne seraient pas concernés par les dispositions d'entreprise sur le télétravail mais qui rentreraient dans le champ d'application du travail à domicile, chaque entreprise déterminera les modalités de mise en œuvre des aménagements en concertation, le cas échéant, avec chaque salarié.

Article 13 | *La nécessité de préserver la santé des salariés aidants*

Les parties signataires rappellent la nécessité de prévenir l'épuisement professionnel, la surcharge mentale et l'isolement des salariés aidants.

À ce titre, en premier lieu, elles soulignent l'importance pour les salariés aidants de pouvoir bénéficier d'un droit au répit pour leur permettre de se reposer et de faire une pause dans l'accompagnement qu'ils réalisent. Les entreprises, dans le cadre des actions de sensibilisation, informeront les salariés aidants des modalités d'accès à ces aides.

Plus généralement, les entreprises du secteur sont invitées à mettre en place un diagnostic santé (auto-questionnaire), en lien, le cas échéant, avec le médecin du travail, le service de santé ou tout autre professionnel de santé compétent. Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'outil « J'aide, Je m'évalue », outil d'évaluation et de prévention du risque d'épuisement mis en place par la fondation France Répit.

En outre, les entreprises devront, de manière régulière, mettre en place des actions de prévention en la matière en partenariat, le cas échéant, avec les services de santé au travail. Dans ce cadre les entreprises sont fortement incitées à mettre en place des formations gestes et postures ou SST à destination des aidants et plus généralement à l'égard de l'ensemble des salariés aidants.

Enfin, les parties signataires précisent que dans un objectif de bien-être et de préservation de la santé des salariés aidants, elles ont également la capacité de faire bénéficier les salariés aidants de dispositifs tels que des sessions de méditation, de yoga ou de techniques de relaxation.

Partie 4 Égalité de traitement et développement des compétences

Article 14 | *Égalité de traitement des salariés aidants*

Les parties signataires rappellent que la situation du salarié aidant ne doit pas avoir pour effet de l'impacter notamment en matière de rémunération ou de formation.

Les parties signataires rappellent la nécessité pour les entreprises de veiller au maintien de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la réduction des écarts qui pourraient être constatés entre un salarié aidant et un salarié non aidant, placé dans une situation identique.

Enfin, les entreprises sont incitées à prendre en compte la situation de l'aidant, pour autant qu'elle soit connue, dans le cadre de la fixation des objectifs afin d'adapter ces derniers.

Article 15 | Valorisation des compétences acquises par le salarié aidant

Les parties signataires reconnaissent que les salariés aidants sont amenés à développer des compétences dans le cadre de l'aidance.

Aussi les entreprises du secteur auront la possibilité, à la fin de la période d'aidance du salarié, de faire un état des lieux des compétences acquises, par le biais d'un questionnaire permettant de recenser les savoir-être et les savoir-faire qu'ils ont pu acquérir.

Cet auto-questionnaire permettra aux entreprises de valoriser les éventuelles compétences acquises sans pour autant que cela ne présente un caractère d'automatisme. En parallèle, ce dispositif sera également l'occasion pour les salariés aidants de mettre en avant les compétences qu'ils auraient acquises dans le cadre de leur situation d'aidance.

Article 16 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 17 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 18 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 19 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 9 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)