

Accord du 4 juillet 2025
relatif au congé de proche aidant

NOR : ASET2550814M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

CFDT transports et environnement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Tout salarié peut, à un moment donné de sa vie, devenir aidant familial ou proche aidant, et cette situation peut entraîner des difficultés pour le salarié et avoir des répercussions sur son travail et, potentiellement, sur sa propre santé.

Le rôle des proches aidants est reconnu dans la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et renforcé par la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants 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). Cette allocation journalière du proche aidant (AJPA) a été revalorisée au niveau du Smic depuis le 1^{er} janvier 2022 en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 (loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail. Il ne se substitue pas aux dispositions d'ordre public relatives au congé de proche aidant visées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord souhaitent utiliser cet accord comme un vecteur d'information des salariés et entreprises de la branche sur les outils et services existants proposés paritairemment et ce afin de faciliter l'aide et l'accompagnement des proches aidants dans la résolution des difficultés auxquels ils peuvent être confrontés au quotidien.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et travailleurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (IDCC 538) tel que défini à l'article 1^{er} « Champ d'application » (art. 1^{er} DC) et à l'article 2 « Personnels concernés » (art. 1^{er} AI, art. 1^{er} AII, art. 1^{er} AIII, art. 1^{er} AIV) de ladite convention.

Article 2 | *Bénéficiaires du congé de proche aidant*

Le congé de proche aidant permet au salarié de s'absenter temporairement de son travail afin d'apporter une aide non professionnelle à une personne de son entourage proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie. Depuis le 1^{er} juillet 2022, il n'est plus nécessaire que la perte d'autonomie ou le handicap soit d'une « particulière gravité ». Désormais, les aidants de toutes les personnes bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) peuvent y prétendre, quel que soit le groupe iso-ressources (Gir) auquel elles correspondent (Gir 1 à 4) ainsi que les aidants de personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les personnes pouvant bénéficier de cette aide de la part du proche aidant sont conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 CT les suivantes :

- le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié ;
- les ascendants du salarié (parents, grands-parents...) ;
- les descendants du salarié (enfants, petits-enfants...) ;
- l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales (selon l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale) ;
- les collatéraux jusqu'au quatrième degré du salarié (frère, sœur, tante, oncle, neveu, nièce, cousin germain, grand-oncle, grand-tante...) ;
- les ascendants, descendants ou collatéraux jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs du salarié ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui il apporte une aide régulière et fréquente pour les actes essentiels de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière (art. L. 3142-17 CT).

Les signataires du présent accord attirent l'attention des salariés souhaitant demander un congé de proche aidant de vérifier notamment :

- qu'eux-mêmes en tant qu'aidants répondent aux conditions posées aux articles L. 3142-16, L. 3142-17 et L. 3142-18 du code du travail ;
- que leur proche aidé également se trouve bien dans l'une des situations de handicap, de perte d'autonomie lui ouvrant bien l'accès à ce congé de proche aidant et à l'allocation et au versement de l'allocation journalière de proche aidant (voir article 5.2 ci-après).

Article 3 | *Durée du congé de proche aidant*

3.1. Durée maximale

La durée du congé de proche aidant est limitée à trois mois. Toutefois, il peut être renouvelé, sans que la durée totale ne puisse dépasser, sur l'ensemble de la carrière, la limite d'un an et sans que le nombre de renouvellements ne puisse donc dépasser 3 renouvellements (art. L. 3142-19 CT).

3.2. Début du congé et renouvellement

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié (art. L. 3142-19 CT).

3.3. Fin anticipée et renonciation

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas suivants prévus à l'article L. 3142-19 CT :

- 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 (art. L. 3142-19 CT).

Le salarié peut aussi mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas où il perd sa qualité « d'aidant » et ce quelque que soit la raison pour laquelle il ne répond plus aux conditions rappelées à l'article 2 du présent accord intitulé « Bénéficiaires du congé de proche aidant ».

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, ou adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande, en respectant un délai de préavis de 15 jours.

3.4. Transformation en temps partiel et fractionnement

Avec l'accord de l'employeur, le congé de proche aidant peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. Dans ce cas, le salarié doit avertir l'employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé et obtenir son accord préalable (art. L. 3142-20 CT). En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée, dans la mesure où le poste ou l'organisation du travail le permet. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas d'urgence mentionnés au point 3.3.

Article 4 | *Demande de congé de proche aidant*

4.1. Modalités de la demande de congé de proche aidant

Le salarié doit adresser sa demande ou le renouvellement à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, ou par tout moyen permettant de justifier de la date du dépôt de la demande accompagné de l'ensemble des documents à joindre mentionnés à l'article 4.4 ci-dessous. La date de dépôt de la demande retenue est celle à laquelle le dossier est complet.

Un formulaire type de demande est disponible en annexe 1 du présent accord.

4.2. Délai de prévenance

Sauf situations d'urgence, la demande de congé de proche aidant doit être réalisée au moins 15 jours avant le début du congé. Ce délai de prévenance d'au moins 15 jours est aussi applicable pour la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du congé de proche aidant.

Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical), de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attes-

tée par le responsable de l'établissement), le congé peut débiter ou être renouvelé sans délai (art. L. 3142-19 CT).

4.3. Contenu de la demande

La demande de congé de proche aidant doit préciser les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la date de début du congé envisagée ;
- le cas échéant, l'éventuelle demande de fractionnement du congé ou de transformation en période d'activité à temps partiel.

4.4. Documents à joindre à la demande

La demande de congé de proche aidant doit être accompagnée conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 CT des pièces justificatives suivantes :

- déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée ;
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé), si la personne aidée en est bénéficiaire ;
- copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), si la personne aidée en est bénéficiaire ;
- copie de la décision d'attribution des prestations suivantes lorsque la personne aidée en bénéficie :
 - majoration d'une tierce personne (MTP) pour aide constante ;
 - prestation complémentaire pour recours à tierce personne ;
 - majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne relevant de la CNRACL ;
 - majoration attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats invalides dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
 - majoration pour tierce personne pour les militaires et victimes de guerre (art. D. 3142-8 CT).

Le demandeur doit également fournir un justificatif de la résidence stable (voir notamment articles L. 111-1 CSS, L. 160-1 CSS, D. 160-2 CSS, R. 111-2 CSS) et régulière (voir notamment articles L. 115-6 CSS, R. 111-3 CSS, arrêté du 10 mai 2017 fixant la liste des titres de séjour prévu au I de l'article R. 111-3 du code de la sécurité sociale) en France de la personne aidée (justificatif de domicile récent (moins d'un an) au nom de la personne aidée, par exemple le certificat d'imposition ou de non-imposition, la quittance d'assurance (incendie, risques locatifs ou responsabilité civile) pour le logement, la facture d'eau, d'électricité, de gaz ou de téléphone fixe ou mobile..., le titre de propriété, le contrat de location en cours de validité...).

4.5. Réponse de l'employeur

L'employeur vérifie le contenu de la demande et notifie sa réponse au salarié par écrit, dans un délai maximal de 15 jours suivant la réception de la demande. Ce délai de réponse est également de 15 jours en ce qui concerne la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du congé de proche aidant.

5.1. Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée en qualité d'aidant familial lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH) dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles L. 232-7 ou L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles (art. L. 3142-18 CT).

5.2. Rémunération. Allocation journalière

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé. Elle est remplacée par une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) dans la limite fixée par la loi de financement de la sécurité sociale applicable (soit de 66 jours au cours du parcours professionnel à la date de la signature du présent accord).

Le salarié proche aidant ne peut pas bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) s'il est :

- rémunéré par la personne aidée avec la prestation de compensation du handicap (PCH) ou avec l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
- bénéficiaire de prestations, allocations ou indemnités non cumulables : congés maternité, paternité, adoption, indemnisation d'interruption d'activité ou allocation de remplacement pour maternité ou paternité, prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), allocation aux adultes handicapés (AAH), complément et majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), allocation journalière de présence parentale (AJPP), allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) (la liste ci-dessus à jour à la date de conclusion de l'accord est à vérifier sur le site de la CAF (<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajpa>)).

Les articles législatifs et réglementaires régissant l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) sont les articles L. 168-8 à L. 168-16 et D. 168-11 à D. 168-19 du code de la sécurité sociale.

5.3. Maintien des avantages et de l'ancienneté, continuité du contrat du proche aidant

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté au sens de l'article 12 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes. Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (art. L. 3142-21 CT).

Le salarié proche aidant bénéficie de la « continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent » si les autres conditions de transfert prévues à l'article 20.1 « Changement de titulaire de marché » (art. 15 *ter* DC) sont aussi réunies. Il figure donc sur la liste du personnel affecté sur le marché attribué mentionnée au 1^{er} tiret du 1^{er} alinéa de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » (art. 15 *quater* DC) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

5.4. Protection sociale

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

Le salarié proche aidant continue à être pris en charge au titre de l'assurance maladie et conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

5.5. Non-imputation sur les congés payés

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (art. L. 3142-21 CT). Elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Article 6 | *Retour du salarié dans l'entreprise*

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi (art. L. 3142-22 CT).

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 CT (art. L. 3142-23 CT).

Article 7 | *Autres dispositifs d'accompagnement du salarié aidant*

7.1. Les interlocuteurs au soutien des salariés aidants

Les services de ressources humaines, le responsable hiérarchique, la médecine du travail et les services sociaux sont des interlocuteurs privilégiés pour les salariés aidants. Ils jouent un rôle d'information, de conseil et d'orientation vers les dispositifs existants.

7.2. L'information des salariés aidants

Le dispositif KIT'AIDE <https://kitaide.klesia.fr/> réalisé par KLESIA est mis en avant auprès des salariés et entreprises de la branche pour aider les salariés aidants à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les services ressources humaines et les salariés concernés trouveront dans cet espace des conseils, des outils et des supports constituant un ensemble d'informations pratiques adaptées à leur situation ou à leur profil.

Le dispositif « Ma boussole aidants » <https://maboussoleaidants.fr/>, développé par l'Agirc-Arrco, constitue également un service de soutien pour les aidants familiaux et leurs proches, facilitant l'accès aux solutions de soutien.

Enfin, les entreprises de la branche sont encouragées à utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants <https://www.aidants.fr/> (tutoriels, vidéos, formations) et notamment des modules de formations et de conseil proposés en ligne en particulier le module « vivre son rôle d'aidant ».

7.3. Information des entreprises sur le dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié proche aidant

Les signataires du présent accord rappellent que les entreprises peuvent, à leur niveau, permettre aux salariés qui le souhaitent de soutenir un collègue exerçant la fonction de proche aidant, en mettant en œuvre le don de jours de repos non pris dans le cadre défini à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Le don de jours de repos dans le cas présent doit bénéficier aux salariés ayant venant en aide à un proche, conformément à la définition du proche aidant prévue par la loi et rappelée dans le présent accord.

Les jours pouvant être donnés sont ceux prévus par les textes légaux et réglementaires, soit à la date de conclusion de l'accord, notamment les congés payés non pris au-delà de la 4^e semaine et tout jour de repos non pris.

Le don de jours de repos est mis en œuvre selon la procédure suivante :

- le don est volontaire, anonyme et sans contrepartie ;
- le salarié donateur exprime par écrit son souhait de céder des jours de repos ;
- l'accord de l'employeur est requis pour valider le don ;
- le salarié bénéficiaire doit justifier de sa qualité de proche aidant (attestation, justificatif de handicap ou de perte d'autonomie du proche, etc.).

La prise en compte des congés donnés dans les compteurs de congés des salariés s'effectue de la manière suivante :

- le salarié donateur voit son compteur diminué du nombre de jours cédés, sans impact sur sa rémunération ou ses droits sociaux pour les jours donnés ;
- les jours donnés sont crédités au compteur du salarié proche aidant bénéficiaire et traités comme des congés normaux qui s'ajoutent à son compteur de congés.

Article 8 | Suivi de l'accord

Une fois par an une réunion sera organisée sur le suivi de l'accord lors de la CPPNI traitant du suivi des accords conclus au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes qui évaluera sa mise en œuvre et notamment veillera à identifier les éventuelles difficultés rencontrées et à proposer des ajustements si nécessaire.

Article 9 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent accord, par leur nature et leur portée, constituent un socle pertinent et suffisant pour assurer un accompagnement efficace des salariés aidants dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans qu'il soit nécessaire de prévoir des mesures spécifiques supplémentaires.

Cette approche vise à garantir une application uniforme des droits et des dispositifs en faveur des salariés aidants, tout en reconnaissant que les modalités de mise en œuvre pourront être adaptées au contexte particulier de chaque entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc invitées à appliquer l'ensemble des dispositions du présent accord et à les adapter, si nécessaire, à leur contexte spécifique, en privilégiant le dialogue social et la recherche de solutions pragmatiques pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de leurs salariés aidants.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche.

Article 11 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 12 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 4 juillet 2025 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 13 | Dépôt, extension

Le présent accord du 4 juillet 2025 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Demande de congé de proche aidant

Coordonnées de l'aidant :

Prénom..... Nom.....

Adresse personnelle.....

Fonction.....

[Destinataire] :

Adresse de l'employeur destinataire.....

Commune....., le..... (date)

(Lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.)

Objet : demande de congé de proche aidant.

Madame/Monsieur/Qualité,

Je vous informe de mon intention de prendre un congé de proche aidant afin d'accompagner mon [proche concerné].

Je souhaite bénéficier de ce congé à compter du [date], pour une durée de [durée envisagée].

Je souhaite prendre mon congé [en continu/de manière fractionnée selon le calendrier prévisionnel ci-joint/sous forme de temps partiel à (quotité : x %)].

Vous trouverez ci-joint les justificatifs me permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Signature.