

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Accord du 21 janvier 2026

relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés aidants

NOR : ASET2650459M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La proportion des salariés aidants, quel que soit leur âge, ne va cesser de croître : un quart des salariés seront des aidants en 2030 (Étude OCIRP/VIavoICE 2024, « Salariés aidants : quelles réponses ? »). Pour autant, peu de salariés révèlent à leur employeur leur statut d'aidant (29 % d'après l'étude précitée).

Tout salarié peut, parfois très soudainement, être confronté à la dépendance d'un de ses proches et devoir, temporairement ou de façon plus durable, endosser la responsabilité d'aidant ou d'aidante.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont toujours été attachés à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des différents accords négociés au sein de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants (art. L. 2241-1 du code du travail).

Conscients des difficultés rencontrées par les aidants et de la nécessité de les accompagner, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en œuvre un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants de la branche des commerces de détail non alimentaires par la mise en place de mesures facilitantes.

Les principales difficultés des aidants sont :

- la prise de conscience de leur statut d’aidant pour solliciter de l’aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d’aides existants ;
- une multiplicité d’intervenants et le besoin d’être guidé ;
- une surcharge mentale et de fatigue, tant sur le plan physique que sur le plan psychologique ou émotionnel.

Le présent accord a pour objectif de rassembler les dispositifs existants et vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants, tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises de la branche sont invitées à se saisir de cet accord et des outils mis à leur disposition pour impulser ou poursuivre leur propre politique en faveur des aidants.

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Au sein de la branche, et conformément aux dispositions de l’article L. 113-1-3 du code de l’action sociale et des familles, un salarié sera considéré comme « en situation d’aidance » dès lors qu’il vient en aide, à titre non professionnel et de manière régulière et fréquente, à une personne en perte d’autonomie du fait de l’âge, de la maladie ou d’un handicap, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La situation d’aidance est ainsi reconnue dès lors que le salarié concerné apporte bénévolement une aide régulière et fréquente pour les actes ou activités de la vie quotidienne à un proche, et s’il répond aux critères définis ci-après :

- assumer la charge d’un enfant de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (situation visée par le congé de présence parentale) ;
- venir en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d’autonomie, à condition que cette personne soit l’une des personnes listées par l’article L. 3142-16 du code du travail (situation visée par le congé de proche aidant) ;
- venir en aide à une personne atteinte d’une pathologie pouvant mettre en cause le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable, listée à l’article L. 3142-6 du code du travail (situation visée par le congé de solidarité familiale) ;
- exercer une mesure de protection de la personne et de ses biens à la suite d’une décision de justice.

Article 2 | Définition de la personne aidée

La personne aidée se trouve dans une situation de dépendance ou de perte d’autonomie liée à son état de santé, dans une situation invalidante ou une situation de handicap, et se trouve être visée par l’article L. 3142-16 du code du travail.

Ceci inclut notamment un enfant à charge atteint d’une maladie, d’un handicap ou ayant été victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La personne aidée peut également être atteinte d’une pathologie pouvant mettre en cause le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable et se trouve être visée par l’article L. 3142-6 du code du travail.

Il peut s'agir enfin de toute personne placée sous la responsabilité du salarié à la suite d'une décision de justice (curatelle, tutelle, habilitation familiale, mandat spécial).

Article 3 | *Égalité de traitement avec les autres salariés*

Les signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation du salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation du salarié concerné. Les entreprises peuvent 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 4 | *La reconnaissance de la situation d'aidant*

Les partenaires sociaux sont conscients que les salariés aidants n'ont pas tous la capacité de caractériser s'ils sont aidants.

C'est pourquoi des actions de sensibilisation devront permettre à chaque salarié de la branche d'avoir accès à un questionnaire lui permettant d'évaluer sa propre situation et de déterminer s'il est ou non aidant.

Un questionnaire sera mis en ligne sur le site internet du CDNA ; il pourra être diffusé, par tout moyen, par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la branche. Par ailleurs, les entreprises de la branche sont invitées à renouveler au moins une fois par an cette action de sensibilisation, notamment lors de la journée nationale des aidants (le 6 octobre).

Pour ces actions de sensibilisation, les parties signataires soulignent la possibilité pour les entreprises de s'appuyer sur des organismes, notamment ma boussole aidants, l'association française des aidants, la compagnie des aidants, l'association aidants et bien +, la maison des aidants, l'association jeunes aidants ensemble (JADE)...

Il est rappelé que les salariés sont libres d'informer ou non l'entreprise de leur situation d'aidance. Cependant, le salarié qui souhaite bénéficier de l'un des dispositifs mentionnés au présent accord devra informer de sa situation d'aidance et fournir les justifications afférentes.

Article 5 | *Les justificatifs à fournir*

Il sera demandé de fournir les justificatifs suivants pour bénéficier des aides ouvertes par l'accord.

■ Si la personne aidée est visée par l'article L. 3146-16 du code du travail (congé de proche aidant) :

- une déclaration sur l'honneur attestant de son lien familial avec la personne aidée (ou photocopie du livret de famille) ou de l'aide apportée à une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou de la décision d'attribution de l'allocation perte d'autonomie ou de la décision d'attribution d'une prestation du fait de la nécessité de recours à une tierce personne.

■ Si la personne aidée est visée par l'article L. 3146-6 du code du travail (congé de solidarité familiale) :

Un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne aidée attestant que celle-ci souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

■ Dans le cas où un enfant à la charge du salarié est visé par l'article L. 1225-62 du code du travail (congé de présence parentale) :

Un certificat médical attestant que l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le certificat précise en outre la durée prévisible du traitement de l'enfant.

■ Dans le cas d'une personne placée sous la responsabilité du salarié :

La décision de justice ouvrant une mesure de protection de la personne et de ses biens et désignant le salarié comme représentant légal.

Article 6 | Les dispositifs légaux en faveur des salariés aidants

Les parties signataires ont souhaité rappeler les dispositifs légaux existants et mis à la 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 de l'aidant.

Les dispositifs légaux, ainsi que les conditions et modalités pour en bénéficier, sont détaillés dans une annexe au présent accord.

Article 6.1 | Le congé de proche aidant

Conformément aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé de proche aidant permet aux salariés de cesser temporairement son activité professionnelle pour être présents auprès d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière (art. L. 3142-17 du code du travail).

Voir *infra* l'annexe A.

Article 6.2 | Le congé de solidarité familiale

Le salarié peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale afin d'accompagner un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Une « personne de confiance » peut aussi bénéficier de ce congé (art. L. 3142-6 du code du travail).

En cas de congé pris en une seule fois, à temps plein, l'employeur ne peut ni refuser ni reporter le départ en congé. En revanche, il peut refuser une demande de congé pris à temps partiel ou fractionné.

Voir *infra* l'annexe B.

Article 6.3 | Le congé de présence parentale

Tout salarié dont l'enfant à charge (d'au plus 16 ans et de moins de 20 ans dans certains cas) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale.

Voir *infra* l'annexe C.

Article 6.4 | Le congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant

Le salarié a droit à un congé de 5 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant (art. L. 3142-4 du code du travail). Les jours de congé sont payés normalement et doivent être pris dans une période raisonnable autour de l'annonce.

Voir *infra* l'annexe D.

Article 6.5 | Le don de jours de repos

Les salariés peuvent, dans certaines limites, donner des jours de repos à :

- un salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- un salarié proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le don est anonyme et doit être fait à un collègue déterminé.

Les salariés peuvent céder :

- la cinquième semaine de congés payés ;
- les congés d'ancienneté ;
- les jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
- les heures de récupération ;
- les jours affectés au compte épargne-temps (CET) ;
- les jours de repos compensateurs liés aux heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos) ou liés à des sujétions particulières (astreintes, déplacements professionnels) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours.

Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur peut plafonner le nombre de jours donnés.

Un abondement peut être versé par l'employeur au profit du salarié aidant qui utilise les jours donnés.

Le salarié qui prend les jours de repos donnés bénéficie du maintien de sa rémunération, voit son absence assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à l'ancienneté et conserve le bénéfice des avantages acquis avant cette absence.

Voir *infra* l'annexe E.

Article 6.6 | Les congés payés

À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe la période de prise et l'ordre des congés payés. L'employeur fixe ces règles, après avis du CSE lorsqu'il existe, en prenant notamment en compte la présence au foyer du salarié d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Par exception, ces mêmes salariés ont la possibilité de prendre consécutivement leurs 5 semaines de congés payés.

Voir *infra* l'annexe F.

Article 6.7 | Le dispositif « Mon soutien psy »

Le salarié aidant peut prendre rendez-vous directement avec un psychologue ayant signé une convention avec l'assurance maladie, qui permet jusqu'à 11 séances de suivi psychologique

maximum par an après un premier entretien d'évaluation. Le tarif de ces séances est pris en charge à 60 % par l'assurance maladie et à 40 % par la complémentaire santé.

Voir *infra* l'annexe G.

Article 7 | Dispositifs complémentaires d'accompagnement des salariés aidants

Article 7.1 | Autorisations d'absence

Le présent accord instaure le bénéfice de 3 journées d'absence autorisée non rémunérées par an et par salarié aidant pour assister ou accompagner la personne aidée dans la réalisation de démarches administratives et/ou de soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Tout refus éventuel de l'employeur devra être motivé par des raisons tenant à l'organisation de l'entreprise.

Dans la mesure du possible et sauf urgence, le salarié aidant préviendra son employeur dans un délai de 2 semaines avant son absence.

Le salarié aidant peut aussi utiliser ses jours de compte épargne-temps (CET), dans l'hypothèse où ce dispositif aurait été mis en place dans l'entreprise, en les accolant au congé de proche aidant, de solidarité familiale ou de présence parentale.

Article 7.2 | Aménagements du temps de travail

Le salarié aidant peut demander à bénéficier :

- d'un temps partiel temporaire ou définitif pour convenances personnelles ;
- d'une réduction du nombre de jours travaillés dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
- d'un aménagement de ses horaires de travail pour une période déterminée, afin de les adapter à ses contraintes (horaires décalés, notamment).

Concernant la demande d'un passage à temps partiel, le présent accord prévoit un délai de prévenance réduit à 2 mois lorsqu'elle émane d'un salarié aidant. L'employeur est tenu, dans ce cas, de répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié aidant.

L'employeur étudiera la demande du salarié aidant avec la plus grande attention et dans l'objectif de trouver des solutions dans la limite des contraintes de l'activité et du service.

Tout refus de l'employeur quant à la mise en œuvre d'un tel aménagement du temps de travail devra être motivé et justifié par écrit.

En cas d'impossibilité de mise en place d'un tel aménagement, des solutions d'affectation sur un autre poste seront étudiées.

Il est rappelé que l'employeur ne peut s'opposer à une demande d'aménagement sous forme d'horaires individualisés lorsqu'elle émane d'un aidant familial ou du proche d'une personne en situation de handicap (art. L. 3121-49 du code du travail).

La réduction de la durée du travail du salarié aidant amènera à vérifier l'ajustement de sa charge de travail.

Article 7.3 | Télétravail

Le salarié aidant peut demander à bénéficier du télétravail si son poste est compatible avec ce dispositif.

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, conformément à la loi, 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.

Il est convenu que les conditions de télétravail pourront être aménagées temporairement afin de prendre en compte la situation du salarié aidant (autorisation du télétravail au domicile de la personne aidée, octroi de jours de télétravail supplémentaires, aménagement de la charge de travail, détermination des plages de disponibilité).

Le dispositif dérogatoire sera nécessairement à durée déterminée : cette durée sera fixée par accord entre l'employeur et le salarié aidant au regard de la situation faisant l'objet de la demande.

Si la situation ayant donné lieu à la mise en place du dispositif prend fin avant le terme prévu, le dispositif prendra fin de façon anticipée.

À l'issue de la période de mise en œuvre du dispositif, le salarié concerné retrouve son organisation du travail habituelle.

Article 7.4 | Aménagement conventionnel du congé légal de proche aidant

En application des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail, les parties signataires souhaitent aménager le dispositif légal comme suit :

- durée maximale de 3 mois renouvelable, dans la limite d'un an (renouvellements compris) pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés ;
- durée maximale de 6 mois renouvelable, dans la limite d'un an (renouvellements compris) pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus.

Le salarié décide de la durée minimale du congé qu'il sollicite dans les limites maximales précitées.

Article 7.5 | Référent salariés aidants

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devra désigner un référent salariés aidants, qui pourra appartenir au service ressources humaines et/ou au CSE lorsqu'il existe. Il peut s'agir du salarié désigné comme référent handicap ou de tout autre salarié volontaire et formé à cet effet. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette désignation sera facultative.

Le référent salariés aidants a pour mission d'informer les salariés aidants sur leurs droits et sur les dispositifs mis à leur disposition. Il sera soumis à un devoir de confidentialité. L'entreprise devra veiller à ce que le référent bénéficie des ressources nécessaires pour l'exercice de sa mission (temps dédié, formation, outils, appui et échanges avec d'autres acteurs).

Les parties signataires rappellent la nécessité de communiquer sur la présence d'un référent aidant et sur ses attributions, notamment par le biais de campagnes de communication ou par voie d'affichage.

Article 7.6 | Mise en place de groupes de parole

Il est essentiel que le salarié aidant puisse avoir l'opportunité d'échanges et qu'il se sente soutenu et écouté dans le cadre de sa situation, notamment par le biais de partages d'expérience. Ces groupes de parole entre pairs peuvent contribuer à réduire la charge mentale et à prévenir l'épuisement des aidants.

Dans cette perspective, les entreprises pourront orienter les salariés aidants vers des dispositifs d'écoute interne et/ou externe (notamment un service de soutien psychologique par l'intermédiaire des organismes d'assurance complémentaire de l'entreprise).

Il est précisé que si des groupes de parole sont mis en place en interne, les modalités seront définies par les entreprises. Toutefois, les entreprises veilleront dans ce cadre :

- au respect du devoir de confidentialité par les participants ;
- à l'organisation des groupes dans des plages horaires permettant aux salariés aidants d'y participer ;
- à la possibilité de tenir les réunions des groupes en distanciel et/ou en présentiel.

Article 8 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 10 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 11 | Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Article 12 | Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexes Tableaux récapitulatifs des dispositifs légaux pouvant être utilisés par les salariés en situation d'aidance

Annexe A Congé de proche aidant (art. 6.1 de l'accord)

Textes
Articles L. 3142-16 et suivants et D. 3142-7 et suivants du code du travail.
Personne aidée
L'article L. 3142-16 du code du travail précise 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 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
Principales dispositions
Aucune condition d'ancienneté.
Durée
À défaut d'accord collectif, durée maximum de 3 mois renouvelable, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière. Le présent accord instaure, dans les entreprises de la branche ayant un effectif de 50 salariés et plus, une durée maximale de 6 mois renouvelable, dans la limite d'un an (renouvellements compris) pour l'ensemble de la carrière. Possibilité pour le salarié aidant, avec l'accord de l'employeur, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner. En cas de fractionnement, durée minimale d'une demi-journée. Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, sauf en cas d'urgence où ce délai ne s'applique pas.
Délais de prévenance
À défaut d'accord collectif, ils sont définis par voie réglementaire. Le salarié informe son employeur, par tout moyen donnant une date certaine, en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois, de la date de son départ en congé de proche aidant et de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre (art. D. 3142-11). Ce délai d'un mois est également applicable en cas de demande de transformation du congé en période à temps partiel ou de fractionnement du congé. Il s'applique aussi en cas de renouvellement non successif du congé. En revanche, en cas de renouvellement du congé ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié doit avertir l'employeur au moins 15 jours avant le terme initial.

Par exception, le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai dans les cas suivants (art. L. 3142-19 du code du travail) :

- dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.

Il en va de même pour les demandes de fractionnement ou de transformation du congé à temps plein en temps partiel.

Entretien de parcours professionnel

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien de parcours professionnel destiné à discuter de ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.

Indemnisation

L'allocation journalière de proche aidant (AJPA) est attribuée par la CAF à la personne qui bénéficie d'un congé de proche aidant. La demande est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, il est possible de recharger les droits AJPA à raison de 66 jours par personne aidée, dans la limite de 264 jours sur l'ensemble de la carrière du salarié proche aidant (soit la possibilité d'aider 4 personnes différentes).

Annexe B Congé de solidarité familiale (art. 6.2 de l'accord)

Textes

Articles L. 3142-6 et suivants et D. 3142-2 et suivants du code du travail.

Personne aidée

La personne aidée est l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-6 du code du travail :

- 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 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Principales dispositions

Aucune condition d'ancienneté.

Durée

À défaut d'accord collectif, durée maximum de 3 mois renouvelable, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière.

Délais de prévenance

En l'absence d'accord collectif, le salarié informe l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé. Toutefois, en cas d'urgence absolue constatée par écrit du médecin, le congé débute sans délai (art. L. 3142-7). La demande doit mentionner la date de départ en congé et, le cas échéant, la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel.

Entretien de parcours professionnel
Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien de parcours professionnel destiné à discuter de ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.
Indemnisation
Le salarié en congé peut percevoir de la sécurité sociale l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), destinée à permettre l'accompagnement d'une personne en fin de vie à domicile. La notion de domicile devant être comprise dans un sens large : le domicile de la personne accompagnée, celui de la personne accompagnante, celui d'une tierce personne, une maison de retraite ou un EHPAD. La fin de vie à l'hôpital ne permet pas le versement de l'allocation, sauf si l'hospitalisation intervient après le début de l'accompagnement à domicile (art. L. 168-4 du code de la sécurité sociale). L'AJAP n'est versée qu'après l'accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.

Annexe C Congé de présence parentale (art. 6.3 de l'accord)

Textes
Articles L. 1225-62 et suivants et R. 1225-14 et suivants du code du travail.
Personne aidée
Enfant à charge au sens des prestations familiales, âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
Principales dispositions
Aucune condition d'ancienneté.
Durée
310 jours ouvrés maximum, pris de manière continue ou discontinue au cours d'une période de 3 ans. Le congé peut, en accord avec l'employeur, être fractionné, ou être transformé en période d'activité à temps partiel. Le salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours avant la période maximale de 3 ans peut, à titre exceptionnel et par dérogation, bénéficier d'un renouvellement de son congé (soit un nouveau crédit de 310 jours) à prendre au cours d'une nouvelle période de 3 ans.
Délais de prévenance
Le salarié doit informer l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié peut prendre immédiatement les jours de congé sans délai à respecter en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.
Indemnisation
Le salarié peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

Annexe D Congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (art. 6.4 de l'accord)

Textes
Articles L. 3142-1 et D. 3142-1-2 du code du travail.
Personne aidée
Enfant de moins de 18 ans.

Principales dispositions
Durée : 5 jours ouvrables. Les jours de congé sont payés normalement et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel. Ils ne peuvent être imputés sur la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris dans une période raisonnable autour de l'annonce.

Annexe E Don de jours de repos (art. 6.5 de l'accord)

Textes
Articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail.
Personne aidée
Enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.
Principales dispositions
Voir <i>supra</i> article 6.5.

Annexe F Congés payés (art. 6.6 de l'accord)

Textes
Article L. 3141-16 du code du travail (période de prise et fixation de l'ordre de départ).
Personne aidée
Enfant ou adulte en situation de handicap. Personne âgée en perte d'autonomie.
Principales dispositions
Voir <i>supra</i> article 6.6.

Annexe G Dispositif « Mon soutien psy » (art. 6.7 de l'accord)

Textes
Articles R. 162-64 à R. 162-69 du code de la sécurité sociale.
Personne aidée
Le salarié aidant.
Principales dispositions
Voir <i>supra</i> article 6.7.