

Accord n° 2026/02 du 3 juin 2026

relatif aux salariés proches aidants

NOR : ASET2650741M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leurs travaux de branche, les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile (DCHD) ont engagé, à plusieurs reprises ces dernières années, des échanges relatifs à la situation des salariés proches aidants.

Ce sujet s'inscrit dans une réalité sociale en forte évolution.

La France compte entre 8 et 11 millions de proches aidants non professionnels, dont 61 % sont en activité. Les salariés aidants représentent ainsi une part croissante de la population active, et les projections estiment qu'à l'horizon 2030, un salarié sur quatre sera concerné (France Travail, 22/04/2024).

Il est par ailleurs constaté qu'aux alentours de 60 ans, près d'une personne sur quatre est en situation d'aidance (DREES, 02/02/2023).

Considérant qu'il s'agit d'un enjeu de société susceptible de concerner un nombre croissant de salariés et tenant compte des spécificités de la branche, caractérisée par des activités de distribution, de logistique et de commerce impliquant des contraintes organisationnelles particulières, les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord pour une durée

déterminée de trois ans. Un bilan de son application sera établi à l'issue de cette période afin d'évaluer l'ampleur de ce phénomène sociétal au sein de la branche.

Dans ce contexte, et en l'absence de statut spécifique pleinement identifié, les partenaires sociaux de la branche signataires souhaitent par le présent accord favoriser une meilleure reconnaissance du salarié proche aidant.

À cette fin, conscients de leur rôle en matière d'information et d'accompagnement des employeurs et salariés de la branche, les partenaires sociaux entendent par le présent accord :

- définir le statut du salarié proche aidant ;
- favoriser la connaissance du dispositif de congé légal de proche aidant accessible aux salariés reconnus proches aidants ;
- orienter les employeurs et les salariés vers les dispositifs d'aides et d'allocations associées ;
- soutenir les salariés reconnus proches aidants au sein de la branche par l'octroi d'un jour de congé conventionnel supplémentaire ;
- informer et sensibiliser sur l'existence d'autres dispositifs existants à disposition des proches aidants.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique, à compter de son extension, à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile (IDCC 1536), ainsi qu'à leurs salariés.

Le champ d'application est national conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 2 | Définition du salarié proche aidant

La définition du salarié proche aidant est celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent article 2 remplace par conséquent la définition du proche aidant actuellement prévue à l'article 5.3 de l'avenant n° 2018-4 du 29 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et devenue obsolète, dans les termes suivants : est considéré comme proche aidant, selon l'article L. 3142-16 du code du travail : « un salarié dont l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie : le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un Pacs, l'ascendant ou le descendant, l'enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint/concubin/partenaire lié par un Pacs, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stable à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente et à titre non professionnel. »

Article 3 | Le congé légal de proche aidant

Le congé légal de proche aidant permet aux salariés, sous réserve de justifier d'une telle demande (cf. article 4 du présent article notamment), de suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Le congé de proche aidant est mis en œuvre conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment en ce qui concerne :

- la durée maximale du congé ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- les délais d’information de l’employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- les délais de demande du salarié et de réponse de l’employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d’activité à temps partiel.

Article 3.1 | Modalités de prise du congé de proche aidant

Les présentes dispositions visent :

- à informer les entreprises et les salariés sur les modalités pratiques de prise du congé légal du salarié proche aidant ;
- tout en garantissant un traitement équitable des salariés ainsi que la continuité de l’activité des entreprises.

3.1.1. Durée du congé

Conformément à l’article L. 3142-27 code du travail, la durée maximum du congé est de trois (3) mois.

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de proche aidant en informe son employeur, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, au moins un (1) mois avant la date de départ envisagée (art. D. 3142-11 du code du travail).

Cette information porte sur :

- la volonté du salarié de bénéficier du congé ;
- la date de début du congé ;
- la durée du congé sollicité ;
- la forme retenue pour ce congé au regard de son contrat de travail (suspension totale du contrat de travail ou partielle ou par fractionnement).

a) Congé continu à temps plein

Le congé légal de proche aidant à temps plein est un droit en vigueur auquel l’employeur ne peut s’opposer. Il fait l’objet d’un document écrit établi entre les parties, actant les dates de début et de fin du congé et rappelant les modalités de reprise anticipée prévues au présent accord.

Toute modification ultérieure des dates fait l’objet d’un nouveau document écrit.

b) Fractionnement du congé

Lorsque le salarié sollicite le fractionnement de son congé, l’employeur dispose d’un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la réception de la demande pour y répondre.

À défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée en l’état.

Les modalités convenues font l’objet d’un document écrit signé par les deux parties, précisant le calendrier des périodes de congé et de reprise d’activité. Toute modification de ce calendrier donne lieu à un nouveau document écrit.

c) Transformation du congé en activité à temps partiel

Lorsque le salarié sollicite la transformation de son congé en période d'activité à temps partiel, l'employeur dispose d'un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la réception de la demande pour y répondre.

À défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée en l'état.

La transformation en période d'activité à temps partiel (art. D. 3142-11 du code du travail) est formalisée par un avenant au contrat de travail précisant la durée du travail convenue, sa répartition et la date de reprise à temps plein.

d) En cas d'urgence

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du salarié proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute sans délai (art. L. 3142-19 du code du travail).

Dans ce cas :

- la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée et/ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement ; et
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Toute demande de modification des modalités de prise du congé légal proche aidant (horaire, passage d'une demi-journée à une journée complète, décalage de dates, etc.) est adressée par écrit daté à l'employeur.

3.1.2. Renouvellement du congé

Le renouvellement du congé légal proche aidant est possible dans la limite d'une durée, continue ou fractionnée, d'un (1) an maximum sur l'ensemble de la carrière conformément à l'article L. 3142-19 du code du travail.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un (1) mois minimum (art. D. 3142-11 du code du travail).

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit informer son employeur de la prolongation du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze (15) jours avant la date de fin du congé initialement prévu (art. D. 3142-12 du code du travail).

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, 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, le congé peut être renouvelé sans délai (art. L. 3142-19 du code du travail).

Le nombre de renouvellements possibles dans le cadre des durées susvisées n'est pas limité.

3.1.3. Retour de congé

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins un (1) mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines (art. D. 3142-13 du code du travail).

Ces délais peuvent être raccourcis avec l'accord de l'employeur.

Article 4 | Conditions d'accès au congé légal de proche aidant

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, peuvent bénéficier du congé légal proche aidant sous certaines conditions strictes.

Les conditions d'obtention du congé légal de salarié proche aidant sont celles définies par la législation en vigueur.

À l'appui de sa demande de congé de proche aidant, le salarié doit joindre les documents suivants prévus à l'article D. 3142-8 du code du travail en vigueur, à savoir :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations prévues à l'article D. 3142-8 du code du travail.

Article 5 | Droits du salarié durant son congé légal proche aidant

Article 5.1 | Effets du congé légal de proche aidant sur le contrat de travail

La durée du congé est prise en compte uniquement pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et la conservation du bénéfice de tous les avantages que le salarié avait acquis avant le début du congé (art. L. 3142-21 du code du travail).

Elle ne peut pas être prise en compte dans la détermination des droits aux congés payés.

La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au compte personnel de formation (CPF) conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Il est par ailleurs précisé que depuis la loi portant « mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail et du plein emploi » promulguée en décembre 2022, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est ouverte aux salariés proches aidants afin de favoriser la prise en compte des acquis de la personne dans son rôle d'aidant pour une évolution professionnelle ou un retour à l'emploi.

Lorsque le congé légal proche aidant est pris à temps plein, les périodes de congé ne sont pas prises en charge ou rémunérées par l'employeur, sauf disposition d'entreprise plus favorable.

En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit de son employeur une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Le salarié reconnu proche aidant a toutefois la possibilité de demander une allocation journalière de proche aidant auprès de la caisse d'allocations familiales (CAF) dans le respect de la réglementation en vigueur.

Article 5.2 | L'octroi d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA)

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité indiquer dans le présent accord l'existence de l'allocation journalière du proche aidant (ou AJPA) dont le versement est assuré par la CAF dans les conditions prévues aux articles L. 168-9 et suivants et D. 168-11 du code de la sécurité sociale, aux personnes qui bénéficient du congé légal de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail.

La demande d'AJPA, y compris dans le cadre d'un renouvellement, est effectuée par le salarié au moyen d'un formulaire homologué disponible sur le site des CAF, qui rappelle les conditions d'octroi (notamment les règles de non-cumul avec d'autres prestations, indemnités ou allocations, congé maternité etc. ou encore de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France) et précise la liste des justificatifs à produire à l'appui de cette demande.

Le montant de l'AJPA est défini par décret et revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.

L'allocation est versée dans la limite d'un nombre de jours par mois civil (22 jours) et par trimestre (66 jours) pour une même personne aidée au regard de la réglementation en vigueur.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les droits sont rechargeables lorsque l'aidant accompagne plusieurs proches au cours de sa vie, dans les limites prévues par la réglementation et l'organisme débiteur des prestations familiales. Ainsi, un bénéficiaire peut apporter son aide jusqu'à quatre (4) personnes différentes dans les conditions prévues à l'article L. 168-8 et suivants du code de la sécurité sociale et percevoir au cumul jusqu'à 264 jours d'AJPA sur toute une carrière.

Pour en savoir plus sur l'AJPA il convient de se rendre sur le site de la CAF : l'allocation journalière du proche aidant (AJPA)|CAF – caisse d'allocations familiales.

Article 6 | Congé conventionnel supplémentaire de congé proche aidant

Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue des conditions de travail des salariés de la branche, notamment en vue de soutenir les salariés répondant aux critères réglementaires susvisés de l'aidance, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de créer, en sus des dispositifs existants, un jour de congé proche aidant pouvant être utilisé par le salarié à condition d'en faire la demande à son employeur.

Le jour de congé conventionnel dédié au salarié proche aidant peut être pris dans la limite d'une fois par année civile par personne aidée tant que le salarié qui en fait la demande répond aux critères d'octroi ci-après.

L'octroi d'un jour de congé conventionnel de proche aidant est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté ;
- sous réserve qu'ils fournissent les justificatifs permettant l'octroi d'un congé légal de salarié proche aidant, lesquels sont prévus à l'article D. 3142-8 du code du travail en vigueur et rappelés à l'article 4 du présent accord ;
- dans le respect des formalités applicables aux demandes de prise de congés pour événements familiaux dans l'entreprise concernée (demande écrite, délai de prévenance etc.).

Étant entendu que l'employeur peut, pour des motifs d'organisation, proposer une date alternative dans un délai de 15 jours ouvrés, et qu'à défaut de réponse dans ce délai, la date demandée est réputée acceptée.

Le congé conventionnel supplémentaire peut être fractionné en deux demi-journées.

Les employeurs veillent à assurer la confidentialité des informations transmises.

La rémunération du salarié proche aidant en congé conventionnel proche aidant est maintenue sous réserve du respect des règles d'octroi susvisées.

Ce congé peut être pris avant, après ou entre d'autres dispositifs de congés légaux ou conventionnels.

Article 7 | Autres dispositifs légaux

Différents congés existent aujourd'hui pour permettre aux salariés d'aider des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Outre le congé légal de proche aidant qui remplace l'ancien congé de soutien familial, il existe notamment les congés de solidarité familiale (art. L. 3142-6 et suivants du code du travail) et de présence parentale (art. L. 1225-62 et suivants du même code).

La loi aménage par ailleurs certains dispositifs existants au sein des entreprises tels que :

- l'entretien de parcours professionnel, lequel est, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail en vigueur, proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de proche aidant, à condition que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze (12) mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ;
- concernant le télétravail, la loi prévoit que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, l'employeur doit motiver, le cas échéant, sa décision de refus (art. L. 1222-9 du code du travail) ;
- tandis que le dispositif de don de jours, lorsqu'il existe dans l'entreprise, peut également bénéficier au salarié proche aidant en vertu de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Il est rappelé que les services de santé au travail interentreprises accompagnent également les employeurs et les salariés dans le cadre de leur prestation de conseils ou d'accompagnement.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à sensibiliser leurs managers et services ressources humaines sur le sujet du salarié proche aidant, notamment par la diffusion de guides sur le sujet mis à disposition du public par les institutions et/ou associations reconnues en France ainsi que du présent accord.

De nombreux acteurs se sont spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants et peuvent apporter : information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien, notamment « Ma Boussole Aidants » soutenue par l'Agirc-Arrco, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et la Caisse des dépôts.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe peuvent adapter les dispositions du présent accord. En l'absence d'un tel accord, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Article 9 | Suivi et bilan

Les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des employeurs de la branche notamment par une publication sur le site de l'observatoire des métiers de la branche.

Les entreprises s'emploieront de leur côté à relayer par tous moyens à leurs salariés les dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois précédant le terme d'application de l'accord, les partenaires sociaux de la branche réaliseront un bilan en vue de son éventuelle reconduction et/ou de son actualisation en fonction du contexte économique et social.

Article 10 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juin 2026.

(Suivent les signatures.)