



OBSERVATOIRE DEPARTEMENTAL DU DIALOGUE SOCIAL
DE MEURTHE ET MOSELLE

L'Observatoire d'Analyse et d'Appui au Dialogue Social et à la Négociation de Meurthe et Moselle propose un modèle d'accord d'entreprise sur les proches aidants comportant différentes pistes de réflexion et de négociation avec les partenaires sociaux.

En annexe de ce document, il est adjoint deux autres documents :

- Un Mémo sur les modalités de négociation, de conclusion et de dénonciation des accords d'entreprise ;
- Un document spécifique aux entreprises de 1 à 49 salariés intitulé : « Les acteurs de la négociation collective ».

MODELE D'ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LES PROCHES AIDANTS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

"Dénomination sociale", Numéro INSEE : *"Numéro SIREN (ou SIRET)"*, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : *"Numéro unique d'identification"* RCS *"Ville"*, dont le siège social est situé *"Adresse complète du siège social"*,

Représentée par MmeM. *"Prénom et Nom du représentant de l'entreprise"*, agissant en qualité de *"Qualité du représentant de l'entreprise"*.

dénommée ci-dessous « L'entreprise »,
d'une part,

ET,

les acteurs de la négociation :

- Les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise
- Les salariés ou représentants du personnel (CSE) mandatés
- Les représentants du personnel (CSE)
- Les salariés

Liste des acteurs de la négociation

Mme M. "Prénom et Nom

, représentant

,

...

d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit :

PREAMBULE :

En France, le nombre de personnes qui apportent de l'aide à un proche en perte d'autonomie est estimé à 11 millions. Compte tenu de l'évolution de la démographie, une part de plus en plus grande de la population est concernée. Le soutien à ces aidants constitue donc un défi crucial pour la société.

Dans la mesure où plus d'un aidant sur deux est salarié, il s'agit également d'un enjeu pour l'entreprise. Les entreprises ont en effet un rôle en matière d'accompagnement de leurs salariés qui sont également des aidants. Il s'agit d'un nouvel enjeu de la responsabilité de l'entreprise.

Si des congés et des prestations sociales sont prévus pour les situations d'aidance, leur utilisation se révèle limitée, notamment parce que les dispositifs sont encore peu connus et que les démarches apparaissent trop complexes ou trop peu accessibles, mais aussi plus fondamentalement parce que les aidants se reconnaissent peu comme tels.

La Direction, très attachée et impliquée dans l'accompagnement des proches aidants, s'engage à mettre en place des mesures d'aide auprès de ses salariés afin de faciliter une meilleure conciliation de leurs vies professionnelle et personnelle et leur permettre un maintien dans l'emploi.

Dans ce cadre, l'objectif du présent accord pour les salariés est de :

- Garantir l'égalité des chances (équilibre vie professionnelle/vie privée, non-discrimination, égalité professionnelle) ;
- Promouvoir la santé au travail (organisation du temps de travail, prévention des risques psychosociaux) ;
- Etre un levier d'engagement des collaborateurs.

Cet accord s'inscrit dans une démarche globale de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Dans cette optique, les parties signataires se sont réunies afin de négocier le contenu du présent accord.

Les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants définis par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés qui sont contraints de s'occuper d'un proche dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Il est ici rappelé un principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les salariés aidants et les autres salariés.

ARTICLE 1 - **Définition du proche aidant**

Est considéré comme un salarié aidant au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches :

- Ascendants ;
- Descendants ;
- conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ;
- enfant dont il assume la charge ;
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ;
- ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

ARTICLE 2 - **Les dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale**

ARTICLE 2.1 – **Les congés légaux et conventionnels**

Dans le cadre du présent accord, il est important de rappeler l'existence de congés légaux et conventionnels (s'ils existent).

Rappels des dispositifs légaux existants, notamment :

- le congé de proche aidant selon les dispositions prévues aux articles L3142-16 et suivants du Code du Travail ;
- Le congé de présence parentale selon les conditions prévues aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail ;
- Le congé de solidarité familiale selon les conditions prévues aux articles L 3142-6 et suivants du code du travail ;
- Le congé de cinq jours en cas d'annonce d'un handicap chez son enfant ;
- Le congé spécifique de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant ;
- En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental d'éducation peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Exemples de dispositifs conventionnels ou d'entreprise :

- A vérifier dans la Convention Collective appliquée dans l'entreprise ;
- Nombre de jours spécifiques attribués aux aidants (tels que ceux organisés pour les jours enfants malades).

Possibilité également de négocier sur la conversion du 13^{ème} mois et/ou de la prime de vacances en jours de congés supplémentaires.

ARTICLE 2.2 – Dispositifs d'aménagement d'horaires et des conditions de travail

Exemples de dispositifs possibles à négocier :

- le télétravail, avec possibilité de télétravailler à deux adresses différentes (par exemple le domicile du salarié et le domicile de la personne aidée ;
- adaptation de l'organisation des horaires lorsque le salarié est en télétravail de façon à s'adapter à l'organisation du salarié pour sa situation d'aidant ;
- un complément occasionnel et/ou régulier de jours de télétravail sur une année ;
- un aménagement des plages horaires lorsque le poste occupé le permet, pour tenir compte des problématiques de l'aidant (horaires variables, arrivées dans l'entreprise décalées, départs de l'entreprise décalés, aménagement temporaire des horaires de travail, ...);
- la possibilité de contractualiser des forfaits d'heures annuels à utiliser de la façon souhaitée par le salarié ;
- l'accès à des autorisations d'absence rémunérées et/ou non rémunérées, à raison de x jours ouvrés par an ;
- un aménagement du temps de travail de quatre jours par semaine ;
- la mise en place d'un compteur spécifique de jours enfants malades, dans la limite de x jours ou x demi-journées par an ;
- un recours facilité au travail à temps partiel :
 - o avec des modalités d'organisation adaptées à la situation de l'aidant (périodes travaillées et périodes non travaillées, horaires adaptés, ...);
 - o avec un retour possible au temps plein dès que la situation de l'aidance a pris fin (quelle qu'en soit le motif)¹.

ARTICLE 2.3 – Les jours épargnés en Compte Epargne Temps

S'il existe, possibilité de négocier un motif spécifique de déblocage du CET dans le cadre d'une situation d'aidance d'un salarié, par exemple dans la limite de x jours par mois dans la limite de x mois.

ARTICLE 2.4 – Le don de jours

ARTICLE 2.4.1 – Le dispositif de dons de jours (Article L 3142.25 du Code du Travail)

Possibilité de négocier un élargissement des bénéficiaires des dons de jours :

- En plus des personnes visées à l'article 1,
- Le salarié dont un enfant est gravement malade avec des conditions possibles :
 - o Age de l'enfant ;
 - o Sur l'atteinte : par exemple, l'enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Le salarié touché par le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- Le salarié touché par le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Définir le nombre de jours à donner :

Par exemple la possibilité de faire un don d'au maximum 10 jours par année civile, sous forme de journée entière.

Préciser par exemple que ce don est effectué de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

Définir la nature des jours cessibles :

Par exemple, un don sur les jours acquis suivants :

- JRTT ;
- Jours de congés payés annuels excédant le 20ème jour ouvré de congé ;
- Jours affectés au compte épargne temps ;
- Congés d'ancienneté ;
- Jours de récupération non pris ou jours de repos compensateurs.

Définir les modalités de prise de don de jours (mise en place d'un compteur spécifique, possibilité d'accoler à jours de congés annuels, prise possible de plusieurs jours consécutifs, ...)

Rappeler la situation du salarié bénéficiaire du don de jours (maintien de la rémunération, assimilation à une période de travail effectif pour les droits que le salarié tient de son ancienneté).

ARTICLE 2.4.2 – **L'abondement de l'employeur**

Afin de soutenir la solidarité des salariés les uns envers les autres, possibilité pour l'employeur de procéder à un abondement, par exemple de 1 jour par tranche de 5 jours donnés.

ARTICLE 3 – **Les dispositifs d'accompagnement de la personne aidée**

ARTICLE 3.1 - **Mobilisation des acteurs pour l'accompagnement**

L'accord peut proposer un accompagnement personnalisé, dont l'objectif est de cerner et comprendre la situation de l'aidant pour identifier ses besoins et demandes.

A titre d'exemple, l'accord peut prévoir :

- un dispositif de soutien et d'orientation vers des professionnels spécialisés, grâce au recours à un service externe d'assistance sociale ;
- la mise en place d'entretiens avec les services de santé au travail, afin de définir si besoin, les aménagements nécessaires aux conditions de travail ;
- la mise en place d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique, par téléphone ou rendez-vous physique ;
- un recours facilité aux services sociaux des organismes de prévoyance ou des caisses de retraite, ainsi qu'aux aides prévues par ces organismes ;
- la mise en place d'entretiens spécifiques de retour, suite à un congé de proche aidant, un congé de présence parentale, un congé de solidarité familiale ;
- la mise en place d'un parcours d'accompagnement et de réintégration.

Il peut également être mis en avant le rôle des managers et éventuels services de ressources humaines, en termes d'écoute, de courroies de transmission, d'orientation vers les services spécialisés, de sensibilisation des équipes en favorisant un climat de confiance et de bienveillance.

ARTICLE 3.2 – **Les dispositifs d'aides financières**

L'accord peut prévoir un dispositif d'aides complémentaires aux congés légaux donnant lieu au versement d'une allocation journalière de la CAF à l'intention des aidants.

A titre d'exemple, l'accord peut prévoir :

- un complément de rémunération au salarié bénéficiaire d'allocations journalières de la CAF dans le cadre d'un congé de proche aidant (AJPA), ou de présence parentale (AJPP) afin de lui assurer un maintien de sa rémunération ;
- un abondement du compte épargne-temps (lorsqu'il existe), à hauteur de x % des jours pris, dans le cadre de prise de congés de proche aidant ;
- un panier de prestations de services, d'un montant au moins égal à x € par an, permettant de financer des prestations d'aide à domicile, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc. ;
- l'attribution de chèques emploi service universel (CESU) ;
- Le maintien des garanties en matière de remboursement de frais de santé en cas de suspension du contrat de travail pour congé de proche aidant, congé de présence parentale ou congé de solidarité familiale.

Sur le plan financier pour le salarié aidant, il peut être précisé et affirmé que toute l'attention sera portée par l'employeur sur la progression salariale de l'aidant équivalente aux autres salariés dans l'entreprise.

ARTICLE 4 – **Information et sensibilisation**

L'employeur peut s'engager à favoriser l'accès à l'information et l'appropriation de celle-ci par les salariés intéressés et plus largement auprès de l'ensemble du personnel, et ce afin de répondre à plusieurs enjeux :

- La prévention de toute discrimination ou stigmatisation envers les salariés aidants ;
- La sensibilisation du personnel sur les contraintes que peuvent rencontrer leurs collègues proches aidants ;
- L'instauration d'une culture de la bienveillance pour libérer la parole ;
- Sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants ;
- Informer sur les dispositifs prévus dans le cadre de l'accord ;
- Accompagner les acteurs, et en particulier les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés en situation d'aidant.

L'employeur peut mettre à disposition un panel d'informations destinées aux salariés aidants sur les panneaux d'affichage (dispositifs existants, contacts privilégiés, guide d'information) et peut organiser des sessions de sensibilisation à destination des salariés et des managers.

A titre d'exemple, l'accord peut prévoir :

- l'élaboration d'un guide afin de sensibiliser sur la situation de proche aidant ;
- la création d'un espace numérique/intranet ou autre destiné aux salariés aidants ;
- la communication périodique sur la thématique des proches aidants ;
- l'organisation de temps d'échange avec les salariés, en individuel ou collectif ;
- la mise en place d'un dispositif de formation (en distanciel ou présentiel) pour les salariés aidants et leurs managers ;
- la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises par les aidants.

ARTICLE 5 - **Champ d'application de l'accord**

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société X.

ARTICLE 6 - **Durée d'application**

Si l'accord est conclu pour une durée indéterminée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à compter du "*Date d'entrée en vigueur de l'accord*".

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11 et L 2261-13 du Code du travail.

Si l'accord est conclu pour une durée déterminée

Le présent accord s'applique à compter du "*Date d'entrée en vigueur de l'accord*" et pour une durée de : "*Durée d'application de l'accord*" années de date à date.

Un mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

ARTICLE 7 - **Suivi de l'application de l'accord**

Pour la mise en œuvre du présent accord, **il est créé une commission paritaire de suivi, composée de deux représentants des acteurs de la négociation et signataires de l'accord** et de deux représentants de la direction. Elle a pour objet de vérifier les conditions de l'application du présent accord. Elle se réunit une fois par an en fin d'année civile pendant durée de l'accord.

Un bilan annuel de l'accord est effectué, sur la base d'une enquête réalisée auprès des salariés et des managers.

ARTICLE 8 - **Révision**

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

ARTICLE 9 - **Notification et dépôt**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus **diligente à chacun des acteurs de la négociation dans le périmètre de l'accord** à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords du Ministère du Travail et remis au greffe du conseil de prud'hommes de *"Ville"*.

Chacun des exemplaires de l'accord sera accompagné des documents listés à l'article D 2231-7 du Code du travail.

Fait à *"Ville"*, le *"Date de signature"*,

en *"Nombre d'exemplaires de l'accord"* exemplaires,

"Nom du signataire pour l'entreprise"

Liste des délégués syndicaux désignés pour négocier l'accord *"Prénom(s) et Nom du délégué syndical"*