Accord du 24 juin 2026
(Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt, soit le 13 août 2026)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR

SIMV

ANSVADM

SIDIV

Syndicat(s) de salariés :

CFDT
CFE-CGC
CFTC
FO

PREAMBULE

Depuis plusieurs années, le sujet des personnes qui soutiennent un proche en perte d'autonomie de manière occasionnelle ou sur le long court prend de l'ampleur au sein de notre société.
Dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie, d'évolution de la pyramide des âges et d'accroissement du nombre de personnes dépendantes, l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie est amené à s'accroître dans les années à venir. Plus des deux tiers des aidants sont en activité. La réalité du quotidien des salariés aidants est ainsi devenu un enjeu social, économique et sociétal majeur. Ses conséquences pour l'entreprise sont majeures en termes d'inclusion, de performance économique et de démarches de qualité de vie au travail.

L'évolution du mode de vie, l'augmentation du nombre de pathologies et des handicaps, le virage démographique actuel et l'augmentation de la longévité sont autant de sources de dépendances nécessitant la présence d'une personne aidante.

Ces nouvelles réalités vont impacter de façon croissante la sphère professionnelle créant des intermittences de disponibilité, de parcours, pour des salariés aidants ainsi que des enjeux psychosociaux pour les équipes autour d'elles.

La forme de ce soutien est très diverse, elle peut être une présence de quelques heures par semaine, un aménagement d'horaire quotidien pour des actes de la vie quotidienne, voire une cessation d'activité temporaire ou durable pour accompagner la personne aidée.
Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement ; cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant, sur sa propre santé. A ce titre, il est rappelé l'obligation générale de l'employeur de préserver la santé mentale de ses salariés notamment ceux qui traversent cette situation.

L’objet de cet accord est de décrire les modalités permettant le maintien des salariés aidants au sein du collectif de travail. Ce maintien doit concerner l’ensemble des salariés quels qu’ils soient. Il doit permettre de continuer le travail dans les meilleures conditions grâce à des aménagements spécifiques.

Ainsi, les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour l’entreprise.

Au-delà les dispositions légales et réglementaires en la matière, le présent accord met à la disposition du salarié proche aidant et de l’entreprise des moyens de préserver une activité professionnelle en tenant compte des contraintes matérielles et psychologiques liées à ce rôle d’aidant.

Le présent accord se déploie selon les axes ci-dessous :

1- L’information de l’ensemble des acteurs de l’entreprise sur les droits liés au statut de proche aidant, et la sensibilisation notamment du management sur les impacts de la situation de proche aidance sur le salarié aidant lui-même et sur le collectif de travail ;
2- La mise en œuvre d’un dispositif de soutien spécifique en faveur des salariés aidants ;
3- Le maintien d’un dialogue de proximité visant à orienter les salariés aidants selon les situations rencontrées ;
4- Le soutien du collectif de travail et des managers face aux situations de proche aidance.

Il est précisé que l’utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d’écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l’ensemble des salariées et des salariés.

ARTICLE I – CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises qui relèvent du champ d’application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, quel que soit son effectif.

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ARTICLE II – DEFINITION DU SALARIE PROCHE AIDANT

L’expression « proche aidant » a été consacrée par le législateur en 2015 par la loi ° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement dite « ASV ».

Le « proche aidant » est défini comme étant une « personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (Article L.113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, que la personne aidée soit une personne âgée, un adulte ou un enfant en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant. Dès lors que le salarié aidant sollicite un des dispositifs de congés prévus ci-après dans l’accord, il lui appartiendra de justifier de sa situation au regard des attendus de l’administration concernée.

Pour disposer de la reconnaissance d'aidant au sens de l'article L.113-1-3 du code de l'action sociale et des familles sans pour autant solliciter un dispositif légal lié à la proche aidance (par exemple congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale), il appartient au salarié de porter cette situation de même que son évolution, dans le respect du secret médical, à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines par le biais d'une attestation écrite sur l'honneur et dans le cadre d'un entretien. Par ailleurs, le salarié proche aidant s'engage à informer l'employeur de tout changement dans sa situation de proche aidant ou dans celle du proche aidé ; sur une même période, les droits issus d'une situation de proche aidant sont exclusifs de ceux mis en œuvre dans le cadre d'une autre situation de congés ou de suspension d'activité génératrice d'autres droits.

ARTICLE III – LES ACTEURS

Les parties signataires rappellent l'importance de l'engagement des entreprises de la branche sur le sujet afin de garantir un juste équilibre des temps de vie (professionnel et personnel) du salarié proche aidant. En effet, l'implication de tous les acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise, est primordiale.

Article 3.1 – Mobilisation des acteurs internes

3.1.1. Sensibilisation du management et des salariés

De nombreux salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions etc…

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers et de l'ensemble des salariés soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les salariés.
Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

3.1.2. Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.
Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : elle consiste à conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles au regard des contraintes du poste (Aménagement du temps de travail / du poste, temps partiel, mobilité, télétravail, dons de jours et autres dispositifs spécifiques…).

3.1.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales, représentants du personnel et /ou membres de la CSSCT constituent également des relais de proximité qui peuvent orienter les salariés.

3.1.4. Les Sauveteurs Secouristes du Travail

Les entreprises sensibilisent les Sauveteurs Secouristes du Travail sur le sujet et sur les dispositifs associés pour orienter les collaborateurs concernés.

3.1.5. Le collectif de travail de proximité

Les parties signataires rappellent l'importance de la sensibilisation et de l'implication du collectif de travail de proximité et invitent les entreprises à adapter leur communication sur le sujet en fonction de leur organisation et de leurs contraintes afin de s'assurer de l'inclusion de tous les salariés.
Avec l'accord du proche aidant concerné, le manager permettra la création d'un espace d'échange et de partage, tant pour le salarié proche aidant que pour son entourage professionnel afin de gérer d'éventuelles situations d'incompréhension et faciliter l'acceptation de la situation. Le cas échéant, l'entreprise prendra les mesures adaptées pour faciliter le bon fonctionnement du collectif de travail après cet échange.

Par ailleurs, les entreprises resteront attentives vis-à-vis des personnes qui accueillent et/ou apportent leur soutien aux salariés proches aidants.

Article 3.2 – Les partenaires externes à l'entreprise

Il est rappelé que les services externes sont à la disposition des salariés proches aidants mais également des services RH en cas de besoin.

3.2.1. Les services de prévention, de santé et de sécurité au travail et les médecins du travail

La médecine du travail conduit notamment des actions de santé au travail pour préserver la santé des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention, de santé et de sécurité au travail, et en particulier les médecins du travail. Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une thématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

3.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés), ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux (ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée).

Par ailleurs, les assistants sociaux sont également des interlocuteurs majeurs pour les proche-aidants des personnes en situation de handicap.

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

3.2.3. Les caisses de mutuelle santé et prévoyance et caisse de complémentaire de retraite

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.
Par exemple, l'organisme assureur recommandé par la branche au moment de la signature de l'accord, propose dans le cadre du Haut Degré de Solidarité (HDS) un dispositif « Aidant » et un autre nommé « Coups durs » permettant de demander un aide financière forfaitaire.
Les entreprises auront à communiquer et à rendre accessibles les informations relatives à ces dispositifs (par exemple : affichage, intranet, livret d'accueil…).

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants » (www.maboussoleaidants.fr). Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

ARTICLE IV – LES MESURES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. C'est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, peut être permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

Article 4.1 – Aménagement du temps de travail

Les entreprises de la branche examinent la demande d'aménagement d'horaire dans un délai adapté à l'urgence de la situation quelle que soit l'organisation du travail dont relève le salarié proche aidant (itinérants, horaires postés, horaires de nuit…).
La réponse de l'employeur doit être écrite et objectivement motivée.

En effet, chaque situation est spécifique eu égard aux contraintes familiales, géographiques, d'urgence… Les entreprises pourront envisager différentes formes d'adaptation d'horaires ou de tâches, de déplacements professionnels…

La finalité de cette démarche est de permettre à l'employeur / manager et au salarié de s'entendre en prenant en compte les contraintes et les possibilités de l'organisation interne de chaque entreprise.

La formulation écrite de cette demande devra être accompagnée d'une attestation sur l'honneur des démarches administratives en cours ainsi que de la forme d'aménagement souhaitée (horaire, aménagement du forfait jours…).

Article 4.2 – Temps partiel

Pour rappel, l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel ainsi que son avenant du 21 mars 2021 définissent les règles attachées au temps partiel en vigueur au sein de la branche.

Toutefois, une attention particulière sera portée à la demande d'accès à un temps partiel choisi par le salarié proche aidant. Le délai de réponse est adapté à l'urgence de la mesure.

Article 4.3 – Renforcement des modalités d'accès au télétravail

Pour rappel, l'article 3.3 de l'accord du 8 septembre 2021 relatif au télétravail dispose que « de manière ponctuelle, le télétravail peut également soutenir les salariés dans une situation d'aidants ».

Les entreprises pratiquant le télétravail pourront proposer au salarié proche aidant, et dans la mesure où son poste de travail le permet, un aménagement spécifique.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définira avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. L'employeur restera vigilant à garder un lien en présentiel de façon régulière pour éviter l'isolement du salarié.

Article 4.4 – Mobilité professionnelle et/ ou géographique

Les entreprises pourront proposer au salarié proche aidant, en cas d'opportunité de mobilité, un rapprochement entre le lieu de l'activité professionnelle de l'aidant et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe.
Les éventuelles demandes de mobilités géographiques du salarié proche aidant seront étudiées avec bienveillance.
Les entreprises pourront également proposer des mobilités professionnelles temporaires afin de répondre aux besoins du salarié proche aidant.

ARTICLE V – LES CONGES LEGAUX

Il est rappelé que les salariés bénéficiant des congés ci-dessous énoncés ne peuvent exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé, hors cas légaux et dans le respect des dispositions du contrat de travail.

Les parties signataires affirment que les congés ci-dessous sont des dispositifs spécifiques distincts de de tout autres types de congés (exemple CP, RTT) et ne peuvent pas être interchangeables.

Article 5.1 – Le congé du proche aidant

Article 5.1.1 - Définition du congé de proche aidant

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :
- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les justificatifs nécessaires au dépôt de la demande de congé par le salarié sont détaillés à l'article D.3142-8 du Code du Travail.

Article 5.1.2 – Situation du salarié proche aidant pendant la durée du congé

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

Sur demande du salarié, et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.
Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable (a minima 48 heures) son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable express.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée, dans la mesure où le poste ou l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :
– une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
– ou une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
– ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).
La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Article 5.1.3 – Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale fixée à trois mois. Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Article 5.1.4 – Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :
– 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.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter.
Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois (ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée) avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

Article 5.2 – Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche (un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile) souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.
Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins quinze jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande.

Il lui fait part des informations suivantes :
– sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
– la date de son départ en congé ;
– la demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
– la date prévisible de son retour.
Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :
– durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
– mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
– modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.
En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins trois jours avant le terme initialement prévu.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel et est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par la loi.

Article 5.3 – Le congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Pour rappel, selon les dispositions en vigueur au moment de la signature du présent accord, un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. Il doit avoir moins de 20 ans, ne pas percevoir un salaire brut mensuel supérieur à 1 104,25€ et ne pas bénéficier d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins dix jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou choisir de la remettre en main propre contre décharge ou encore la transmettre par courriel. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

Dans tous les cas, il doit joindre à sa demande de congé un certificat médical qui atteste :
– de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
– et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 3 ans par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.
Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale à la fin de la période initiale de 3 ans.

Le renouvellement de ce congé avant la fin des 3 ans est également possible dans l'un des cas suivants :
- Soit en cas de rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant ;
- Soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans l'un de ces cas, le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial.

Durant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. La durée de ce congé est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale, ni pendant les dix semaines suivant l'expiration de ce congé, ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.
Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

La caisse d'allocations familiales (CAF) peut verser une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

Article 5.4 – Le retour en entreprise

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Selon la durée du congé, le manager de proximité veillera à organiser un entretien avec le salarié de retour de congé afin d'apporter les informations utiles sur la vie de l'entreprise, l'organisation, et ainsi répondre aux questions du salarié sur ses conditions contractuelles et actions de formation nécessaires.

ARTICLE VI – LES CONGES CONVENTIONNELS

Les parties signataires souhaitent actualiser l'article 30 des dispositions générales de la CCN comme suit :

« Le salarié, sans condition d'ancienneté, a droit, sur justification, à des congés rémunérés exceptionnels pour événements de famille dans les conditions suivantes :

- Quinze jours pour le décès d'un enfant quel que soit son âge ;
- Quinze jours en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge fiscale ;
- Douze jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 25 ans.

Ces jours de congés sont des jours ouvrables.

ARTICLE VII – AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIE PROCHE AIDANT VISANT A CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Au-delà des dispositions prévues par l'accord du 13 mars 2019 relatif à la Qualité de Vie au Travail en vigueur au sein de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à engager des réflexions visant à mettre en œuvre des dispositifs facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés proches aidants.

Article 7.1 – Dispositif de don de jours de congés

Les parties signataires encouragent la mise en œuvre du don de jours de congés, régi par les dispositifs légaux suivants : la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mathys (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et

L. 1225-65-2 du code du travail, la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants, la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Plus précisément, le don de jours de congés est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Le don de jours est fait de manière anonyme et sans contrepartie.

Un salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80%) ou un proche âgé et en perte d'autonomie. Ce proche peut être l'une des personnes suivantes :
- Personne avec qui le salarié est marié, pacsé ou vit en concubinage,
- Ascendant, descendant, enfant dont il a la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce),
- Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de l'époux ou de l'épouse, du concubin ou de la concubine ou du partenaire de Pacs
- Personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou avec laquelle vous entretenez des liens étroits et stables.

Le don de jour de congé peut porter sur tous les jours de repos non pris à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.
Il peut donc concerner les jours suivants :
- Les jours correspondants à la 5ème semaine de congés payés,
- Les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT),
- Les autres jours de récupération non pris,
- Les jours de repos provenant d'un compte épargne temps (CET).

En cas de don de congés d'un salarié à un autre, l'accord de l'employeur est indispensable.

Le salarié qui bénéficie d'un don de jours de congés conserve sa rémunération lors de son absence. Toutes les périodes d'absence dans ce cadre sont assimilées à des périodes de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Les accords d'entreprise ayant pour objet le don de jours pourront comporter une modalité spécifique d'attribution prioritaire à des salariés proches aidants de jours « en attente d'affectation ». Cette modalité aura pour objectif de permettre une meilleure réactivité en cas d'urgence.

Article 7.2 – Aménagement des dispositions relatives au Compte Epargne Temps (CET)

Dans les entreprises disposant d'un dispositif de type Compte Epargne Temps, les parties signataires encouragent les entreprises à organiser le déblocage anticipé des droits acquis pour les salariés proches aidants.

Article 7.3 – Dispositions relatives à l'Épargne Salariale

La situation de proche aidance s'ajoute aux cas de déblocage anticipé déjà existants en matière d'épargne salariale pour le salarié, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de

solidarité (PACS) auprès d'un proche présentant un handicap ou en perte d'autonomie (art. L3142-16 et L. 3142-17 du code du travail). La personne aidée devant résider en France de façon stable et régulière. L'épargne constituée dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale peut être débloquée totalement ou partiellement à la demande du bénéficiaire conformément aux dispositions légales

L'entreprise veillera à en informer les salariés de sorte que cette opportunité puisse être mise en œuvre par les intéressés en remplissant les conditions.

Article 7.4 – Sensibilisation et mise à disposition d'outils de communication

Il est nécessaire de communiquer sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants. Nombres d'entre eux ne s'identifient pas comme une personne aidante ou peuvent être réticents à faire part de leur situation personnelle, n'identifient pas les moyens d'action et ne perçoivent pas la charge d'organisation personnelle que cela représente.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé.

Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association françaises des aidants, notamment tutoriels et vidéos de formation. Les informations figurent sur le site internet de l'Association Française des Aidants : https://www.aidants.fr.
Exemple de lieux d'échanges, de structures d'écoute et d'accompagnement en dehors de l'entreprise :
- « les cafés aidants » : https://www.aidants.fr/vous-etes-aidant/participer-a-une-action-pres-de-chez-soi/cafe-aidants/
- La passerelle Assist'AIDANT : https://www.assistaidant.org/

7.5. Engagements spécifiques en faveur des salariés aidants

Afin de s'adapter au contexte spécifique des salariés aidants, les parties signataires conviennent par ailleurs, que l'entreprise devra choisir au moins un des dispositifs suivants :

- En respectant la répartition salariale et patronale de la cotisation, maintien des cotisations retraite à 100% (régime de base et complémentaire) du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux visés au sein de l'accord et dont le congé a été validé par les autorités compétentes. Ce maintien sera limité à une période de 60 jours par année civile ;

Ou

- Maintien à l'identique de la couverture maladie-chirurgie-maternité du salarié aidant (et de ses ayant droit le cas échéant) dont la situation de congé suspendrait son contrat de travail, en respectant la répartition salariale et patronale de la cotisation ;

Ou

- Mise en place d'un congé de proche aidant conventionnel selon les modalités suivantes : trois jours par année civile sans possibilité de report d'une année sur l'autre, sans condition d'ancienneté, avec un maintien du salaire brut. Les entreprises détermineront les modalités de prise de jours, en prenant en compte les besoins du salarié aidant.

A cet effet, le salarié fournira un document confirmant son éligibilité au congé sollicité pour justifier de sa situation afin de bénéficier des mesures ci-dessus et par ailleurs nécessaire en cas de contrôle des administrations.

7.6. Dialogue de proximité avec le salarié aidant

Afin de rester attentif à la continuité de l'inclusion du salarié aidant dans le collectif de travail, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre et préserver un dialogue régulier et adapté à la situation du salarié aidant afin d'une part, de l'informer et de l'orienter vers les dispositifs existants en amont et d'autre part de se donner réciproquement une visibilité accrue en termes d'organisation puis de reprise du travail.

A ce titre, le salarié aidant pourra s'appuyer sur les services ressources humaines au niveau le plus pertinent (établissement, entreprise, groupe) ou s'il existe, sur un référant interne à l'entreprise ou externe selon les prestataires avec lesquels les services ressources humaines s'appuieront.
A titre d'exemple, sont accessibles les prestations d'assistance sociale auprès des Caisses auxquelles l'entreprise est affiliée (Caisses de retraite, de prévoyance, CPAM, MSA ...).

Par ailleurs, les parties signataires soulignent le rôle important du manager, interlocuteur de proximité du salarié aidant, qui sera également à l'écoute de ce dernier pour l'informer sur les dispositifs existants (échanges avec la hiérarchie ou plaquettes d'information / liens site internet, dispositifs offerts par les régimes de couverture santé et prévoyance, etc.). A ce titre le manager pourra bénéficier d'une formation premiers secours décrite à l'article 7.7 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que le salarié qui suspend son activité par un congé de proche aidant a droit à un entretien professionnel, avant et après son congé.

Les échanges entre le salarié aidant et ses interlocuteurs (RH, manager...) s'effectuent dans le strict respect de la confidentialité et de la vie privée. Aucun élément personnel ne peut être transmis sans l'accord explicite du salarié.

7.7. Formations « Premier Secours »

Au-delà des formations disponibles en ligne, les entreprises proposeront la prise en charge du coût pédagogique de la formation « Premier Secours Citoyen » ou de la formation « Premiers secours en santé mentale » aux salariés proches aidants. Cette formation sera réalisée hors temps de travail.
Ressources :
Formations en ligne : association française des aidants. https://formation.aidants.fr/
https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/solutions-pour-les-aidants/trouver-du-soutien/formation-des-aidants-en-presentiel-ou-en-ligne

ARTICLE VIII – EGALITE DE TRAITEMENT

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement des salariés proches aidants et ne doit en aucun cas tenir compte de sa situation de salarié proche aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation.
Le salarié proche aidant qui en exprimerait le besoin pourra solliciter un entretien de suivi de carrière par le biais notamment de son entretien professionnel.

ARTICLE IX – SUIVI DE L'ACCORD EN ENTREPRISE

Les parties signataires encouragent les entreprises à présenter annuellement à une commission paritaire (composée de représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise, à défaut de salariés volontaires, et de représentants de l'employeur) les éléments permettant le suivi de l'accord et de son impact, par exemple combien de demande de congés, combien d'aménagement de temps de travail, jours de formation, combien de don de jours de congés...

ARTICLE X – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

ARTICLE XI– DEPOT ET EXTENSION

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

ARTICLE XII – REVISIONS ET DENONCIATION

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La CPPNI en sa forme de Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et règlementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.