

# ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AIDANTS

## **ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

---

### **Pour l'Unité Economique et Sociale :**

- ACTIL, Société par actions simplifiée, immatriculée au R.C.S. de LYON sous le numéro 879 213 809, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire ;
- APICIL AGIRC ARRCO, Institution de retraite complémentaire obligatoire, immatriculée sous le numéro SIREN 302 927 439, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire ;
- APICIL Santé Prévoyance, Association Loi 1901, immatriculée sous le numéro SIREN 850 214 289, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire ;
- APICIL Transverse, Association Loi 1901, immatriculée sous le numéro SIREN 417 591 971, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire ;

Représentées par XXXXXXXX, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

### **D'UNE PART,**

## **ET :**

---

### **Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale ACTIL SAS, APICIL AGIRC ARRCO, APICIL Santé Prévoyance et APICIL Transverse :**

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par XXXXXXXX, en qualité de déléguée syndicale principale ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par XXXXXXXX, en qualité de délégué syndical principal ;
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par XXXXXXXX, en qualité de délégué syndical principal ;
- L'organisation syndicale UNSA, représentée par XXXXXXXX, en qualité de délégué syndical principal ;

### **D'AUTRE PART,**

**Ci-après dénommées « Les Parties »,**

**Il a été convenu les dispositions suivantes :**

## Préambule

---

Les Parties rappellent qu'un accord collectif relatif au don de jours de repos a été signé le 18 novembre 2015, en application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014. Cet accord avait alors ouvert la possibilité pour un salarié de céder une partie de ses jours de repos au profit d'un autre salarié dont un membre de sa famille est gravement malade.

Compte tenu des évolutions législatives et conventionnelles de branche intervenues depuis 2015, les Parties ont souhaité mettre à jour les dispositions de cet accord ainsi que d'en élargir l'objet afin d'y intégrer l'ensemble des mesures et dispositifs existants en faveur des salariés aidants au sein de l'entreprise. A cet effet, elles rappellent qu'un accord « relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle » a été signé le 1er juillet 2021 au niveau de la branche professionnelle.

Depuis plusieurs années, le Groupe APICIL s'engage de manière pro-active dans l'accompagnement des aidants. La mise en œuvre de dispositifs RH et les accompagnements proposés par l'Action Sociale Santé Prévoyance et l'Action Sociale Retraite témoignent de nos engagements en faveur d'une politique de qualité de vie au travail plus inclusive pour les aidants.

Par le présent accord, les Parties ont souhaité formaliser l'ensemble des mesures et dispositifs existants en faveur des salariés aidants au sein de l'entreprise.

L'accord est de ce fait renommé « Accord relatif à l'accompagnement des salariés aidants ».

Les Parties se sont rencontrées à deux reprises, le 20 septembre 2022 et le 11 octobre 2022. A l'issue de ces réunions, elles sont convenues des dispositions ci-après.

Pour des raisons pratiques d'actualisation, les Parties conviennent que le présent texte consolide les dispositions de l'accord du 18 novembre 2015 et les nouvelles dispositions conventionnelles résultant des négociations menées en 2022.

Par conséquent, le présent accord annule et remplace l'accord du 18 novembre 2015.

### **ARTICLE 1 – DEFINITION DU SALARIE AIDANT**

L'article L 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles définit un aidant comme « 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 ».

En outre, l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 1er juillet 2021, précise que « 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 ».

Aux termes de l'article L 3142-16 du Code du travail, la personne aidée peut être :

- Le conjoint du salarié, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un enfant dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié 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.

## **ARTICLE 2 – CONGES AU BENEFICE DES SALARIES AIDANTS**

### **Article 2.1 - Congé légal de proche aidant**

Le congé légal de proche aidant est prévu aux articles L 3142-16 et suivants du Code du travail. Il permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée, invalide ou en en perte d'autonomie, dès lors que son lien avec la personne correspond à l'un des cas visés à l'article 1 du présent accord.

Le régime d'indemnisation de ce congé par la Sécurité Sociale est prévu aux articles L168-8 à L168-16 du Code de la sécurité sociale.

### **Article 2.2 - Congé légal de solidarité familiale**

Le congé légal de solidarité familiale est prévu aux articles L 3142-6 et suivants du Code du travail. Il permet au salarié d'assister un proche en fin de vie. Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

Le régime d'indemnisation de ce congé par la Sécurité Sociale est prévu aux articles L168-1 à L168-7 du Code de la sécurité sociale.

### **Article 2.3 - Congé conventionnel exceptionnel**

L'accord de branche du 1<sup>er</sup> juillet 2021 met en place un dispositif de congé payé exceptionnel en faveur des salariés aidants.

Aux termes de l'article 4.2 de l'accord de branche :

*« Tout salarié aidant peut recourir aux jours de congés exceptionnels prévus à l'article 22-2 (11 jours ouvrés) et 22.2 bis (7 jours ouvrés) de la convention collective nationale de travail. A ce titre, le salarié aidant bénéficie de 18 jours ouvrés par an ».*

## **ARTICLE 3 – DISPOSITIF DE DON DE JOURS DE REPOS**

### **Article 3.1 - Salariés bénéficiaires**

Conformément aux dispositions des articles L.1225-65-1, L3142-16 et L3142-25-1 du Code du travail, peuvent bénéficier du dispositif de don de jours de repos, les salariés, en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, qui assument la charge ou qui viennent en aide d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie, d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 al.2 du Code du travail, peut également bénéficier du dispositif de don de jours de repos, tout salarié dont l'enfant de moins de vingt-cinq ans, ou la personne de moins de vingt-cinq ans dont elle avait la charge effective et permanente, est décédé.

### **Article 3.2 - Salariés donateurs**

Tout salarié, en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, quelle que soit son ancienneté, peut faire don de jours de repos tels que énumérés à l'article 3.3 du présent accord.

Le don est anonyme et est effectué au profit d'un salarié déterminé.

### **Article 3.3 - Jours pouvant faire l'objet d'un don**

Seuls les jours de repos acquis peuvent faire l'objet d'un don.

Les parties sont convenues que les jours pouvant faire l'objet d'un don sont limitativement énumérés ci-après :

- La cinquième semaine de congés payés,
- Les congés pour fractionnement,
- Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté,
- Les jours de Réduction du Temps de Travail Salarié,
- Les jours placés sur le Compte Epargne Temps.

Sont donc notamment exclus :

- Les quatre premières semaines de congés payés,
- Les jours de Réduction du Temps de Travail Employeur,
- Les jours de récupération « ponts temps partiel »,
- Les jours de récupération pris en application de l'horaire variable,
- Les jours de repos compensateurs.

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est fixé à 15 jours par salarié donateur.

### **Article 3.4 - Modalités du don**

Les salariés souhaitant faire un don au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise éligible au présent accord doivent effectuer une demande de don par courriel auprès du service Ressources Humaines.

La demande devra obligatoirement mentionner le nombre de jours faisant l'objet du don et leur nature (congés payés, congé de fractionnement, congé d'ancienneté, RTT, jours CET) ainsi que le nom du salarié bénéficiaire.

En réalisant un don, le collaborateur renonce à un ou plusieurs jours de repos sans aucune contrepartie. Le don est définitif. Le salarié donateur ne peut, à aucun moment, demander la restitution de son don.

### **Article 3.5 - Modalités de prise des jours reçus pour le salarié bénéficiaire**

Le salarié bénéficiaire est informé par le Service Ressources Humaines de la mise en place d'un « compteur dons » à son profit et du nombre de jours crédités sur celui-ci. Le suivi de l'utilisation de ce compteur est assuré par le Service Ressources Humaines.

En tout état de cause, avant de pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié bénéficiaire doit avoir utilisé les jours de congés payés au-delà de la quatrième semaine, congés de fractionnement, congés d'ancienneté et jours de réduction du temps de travail.

Après épuisement des jours susvisés, le salarié bénéficiaire peut faire une demande d'autorisation d'absence par demi-journée ou journée auprès du Service Ressources Humaines dans la limite des dons reçus. Les jours de don seront puisés dans le « compteur dons » du collaborateur par ordre d'arrivée des dons (date de réception du courriel).

Durant son absence, le salarié verra sa rémunération maintenue quel que soit le salaire du donateur.

L'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

Les parties sont convenues, qu'à titre dérogatoire, les jours de dons puissent être utilisés, en cas de nécessité, au-delà de la période de référence afférente.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficiaire n'utiliserait pas l'ensemble des jours crédités sur son « compteur dons », les jours non utilisés seront restitués à leurs donateurs.

Le salarié bénéficiaire ne peut en aucun cas demander la monétisation des jours de dons.

#### **ARTICLE 4 – MESURES FAVORISANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

Une attention particulière sera portée à chaque situation, afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés aidants.

Dans la limite des contraintes de l'activité et du service, le manager favorisera autant que possible les aménagements dans l'organisation du travail du collaborateur : prise des jours de repos (CP, RTT, HV, CET...), aménagement d'horaires, passage à temps partiel, aménagement temporaire du télétravail, ...

#### **ARTICLE 5 – JUSTIFICATIFS A FOURNIR**

Pour bénéficier des dispositions prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord, le salarié aidant devra fournir au service Ressources Humaines les justificatifs suivants :

- Une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Et

- Un certificat médical du corps médical assurant le suivi de la personne aidée, attestant de la maladie, le handicap ou l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce certificat médical sera complété, selon le cas, par :

- o La justification de la décision notifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%, en cas de handicap,
- o L'attribution, de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et du classement de la grille nationale GIR 1-2-3, en cas de perte d'autonomie,
- o Le jugement d'habilitation familiale notifiant la situation de tutelle ou de curatelle, en cas de dépendance.

Dans le cas visé par l'article L. 1225-65-1 al.2 du Code du travail (don de jours de repos au profit d'un salarié dont l'enfant ou une personne à charge de moins de vingt-cinq ans est décédé), le salarié bénéficiaire du don devra fournir un acte de décès.

Enfin, concernant le bénéfice des congés légaux de proche aidant et solidarité familiale, les justificatifs à fournir sont ceux prévus par les dispositions réglementaires en vigueur (articles D.3142-5, D.3142-7 et D.3142-8 du Code du travail).

#### **ARTICLE 6 – EGALITE DE TRAITEMENT AVEC LES AUTRES SALARIES**

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité interne ou la formation.

#### **ARTICLE 7 – AUTRES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AIDANTS**

Pour accompagner les salariés aidants, des interlocuteurs existent pour les informer, les orienter et trouver des solutions :

- Le manager

- La Direction des Ressources Humaines,
- La Médecine du travail
- L'assistante sociale
- Les représentants du personnel

Fort d'un engagement sur le long terme pris par le Groupe APICIL, plusieurs actions sont mises en œuvre en interne afin de favoriser l'accompagnement des aidants :

- Mise à disposition des informations et ressources utiles pour les aidants, les collègues, les managers, dans une rubrique dédiée de l'espace Santé QVT de l'intranet Groupe ;
- Communications régulières sur les dispositifs existants à travers des supports de communication interne (Intranet, Repères mensuel, Yapi, ...) et des animations (webinaires, conférences...),
- Actions de sensibilisation auprès des différentes parties prenantes (Services RH, managers, aidants...) notamment en partenariat avec la branche professionnelle,
- Temps collectifs de partages entre aidants collaborateurs du Groupe animés par des professionnels,
- Accompagnement individuel de l'assistante sociale sur les solutions possibles parmi les aides proposées par l'AGIRC-ARRCO, l'Action sociale et les différentes associations financées notamment par l'Action sociale,
- Services et prestations d'API SERVICES.

Enfin, les parties rappellent l'existence de plateformes institutionnelles pour répertorier l'ensemble des informations et liens vers les structures et interlocuteurs adaptés :

- Le dispositif « Ma boussole aidants » ([www.maboussoleaidants.fr](http://www.maboussoleaidants.fr)) développé par l'AGIRC ARRCO,
- Les sites de l'association française d'aides aux aidants ([www.aidants.fr](http://www.aidants.fr)) et de la Fondation France Repit ([www.francerepit.fr](http://www.francerepit.fr)) dont Apicil est partenaire,
- Le site de la Métropole aidante ([www.metropole-aidante.fr](http://www.metropole-aidante.fr)) mis en place avec le soutien de l'Agence régionale de Santé Auvergne Rhône-Alpes, de la Métropole de Lyon ainsi que du Groupe APICIL.

## **ARTICLE 8 – APPLICATION, DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Chaque partie signataire ou adhérente peut à tout moment en demander la révision en tout ou partie. Il appartient alors à la partie la plus diligente d'adresser une demande de révision motivée à chacun des autres signataires. Cette demande pourra éventuellement être accompagnée d'un projet de texte.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et selon les modalités suivantes : la dénonciation devra être notifiée à chaque partie signataire ou adhérente, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

## **ARTICLE 9 - DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du même code.

Un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon et fera l'objet d'un affichage sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Caluire, le 20 février 2023

**Pour ACTIL, APICIL Transverse, APICIL AGIRC ARRCO et APICIL Santé Prévoyance**

Directeur des Ressources Humaines Groupe

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

**Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale  
ACTIL, APICIL Transverse, APICIL AGIRC ARRCO et APICIL Santé Prévoyance :**

**Pour l'organisation syndicale CFDT**

XXXXXXXXXX

**Pour l'organisation syndicale CFE-CGC**

XXXXXXXXXX

**Pour l'organisation syndicale CFTC**

XXXXXXXXXXXXXXXX

**Pour l'organisation syndicale UNSA**

XXXXXXXXXXXXXXXX