

AVENANT N° 26
RELATIF AU CONGE DE PROCHE AIDANT
DANS LES 5 BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

Cet accord est conclu entre :

D'une part,

L'Alliance 7 pour le compte de :

Le Syndicat du chocolat
Le Syndicat national de la confiserie
Le Syndicat français des miels
Les fabricants de biscuits et gâteaux et panification de France
Le Syndicat des apéritifs à croquer
Le Syndicat français du café
Le Syndicat français de la nutrition spécialisée
Le Syndicat du Thé et des Plantes à infusion (STEPI)
Le Syndicat des Céréales du Petit-déjeuner

Le Comité français du café

Le Syndicat des entreprises des glaces et surgelés (EGS)

L'Association des entreprises des glaces

La Chambre syndicale Française de la Levure (CSFL)

Fedalim pour le compte de :

Le Syndicat National des Fabricants de Bouillons et de Potages (SNFBP)
La Fédération des Industries condimentaires de France (FICF)
Le Syndicat National des transformateurs de Poivres, Epices, aromates et vanille (SNPE)
Le Syndicat de la Chicorée de France (SCF)

Et d'autre part :

La Fédération Générale Agroalimentaire - **FGA-CFDT**,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et des services annexes - **FGTA-FO**,

La Fédération Nationale de l'Agroalimentaire - **CFE-CGC**,

La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière - **FNAF-CGT**,

La Fédération des syndicats CFTC des Commerces, Services et Forces de vente - **CSFV-CFTC**

Préambule

En référence à l'article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, 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* ».

Les proches aidants sont de plus en plus sollicités et « l'aidance » peut avoir de nombreux impacts pour le salarié comme pour l'entreprise. Tout salarié quel qu'il soit peut, un jour, devenir proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation peut influencer sur son activité professionnelle, sa vie sociale, l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle et le cas échéant sur sa propre santé.

66% des aidants seraient des actifs et 23% d'entre eux ignoreraient leur statut d'aidant selon des sources 2023 AG2R. Selon une infographie 2022 de France Stratégie, un actif sur 4 sera aidant en 2030.

L'aidant peut faire reconnaître son rôle auprès du proche qu'il accompagne pour officialiser et faciliter son droit de prises de décisions envers lui. Pour que le rôle d'aidant soit constaté au niveau de l'administration, il est possible de demander une attestation administrative d'aidant familial au Conseil départemental explique le guide du ministère de la Santé et des Solidarités.

Par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître formellement la qualité de « travailleur aidant » (RQTA).

Prenant le relais du congé de soutien familial, le congé de proche aidant a été institué en 2017.

Ce congé, prévu par la loi aux articles L3142-16 et suivants du code du travail permet à un salarié de cesser le travail ou de passer à temps partiel afin de s'occuper d'un proche en état de dépendance du fait d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Le code du travail prévoit la possibilité via une convention ou un accord collectif de branche ou à défaut un accord d'entreprise d'organiser le congé de proche aidant.

Afin de prendre en compte cet enjeu sociétal croissant et conscients par ailleurs du rôle qu'ils peuvent jouer en matière de sensibilisation et mobilisation sur ce sujet, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité négocier un accord collectif pour améliorer le cadre légal du congé de proche aidant et faire connaître et faciliter l'accès des salariés à ce dispositif.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord souhaitent utiliser cet accord comme un vecteur d'information des salariés et entreprises de la branche notamment sur les outils et services existants et proposés paritairement afin de faciliter l'aide d'un proche aidant tout en maintenant l'activité de l'entreprise.

C'est dans ce cadre qu'il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application et bénéficiaires

Article 1.1. Champ d'application

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Les parties précisent que des stipulations spécifiques sont édictées dans cet accord pour les entreprises de moins de 50 salariés concernant la durée du congé de proche aidant.

Il n'est possible de déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 1.2. Bénéficiaires de l'accord

Le congé de proche aidant permet à un salarié de s'absenter temporairement pour s'occuper d'un parent ou d'un proche malade ou handicapé. Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté.

Ce congé est un droit pour le salarié. Si les conditions légales et conventionnelles requises sont remplies, l'employeur ne peut pas refuser ou demander le report de ce congé, ou refuser le ou les renouvellements sollicités.

L'article L3142-16 du Code du travail précise que « *le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :*

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un PACS ;

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit-neveu et nièce, cousin germain) ;

8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;

9° 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 ».

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Il est précisé que le placement de la personne aidée en établissement ou chez un tiers ne fait pas obstacle au bénéfice de ce congé.

Article 2 - Durée du congé

Légalement le congé de proche aidant est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière. Il est précisé que la durée d'1 an est un maximum légal auquel il ne peut être dérogé.

Cependant par le présent accord, les parties souhaitent aménager le dispositif légal comme suit :

- Durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus ;
- Durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Les parties conviennent de ne pas limiter le nombre de renouvellements possibles dans les limites précitées.

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

Article 3 - Demande du congé de proche aidant

Article 3.1. Délai en cas de demande de congé

Au moins 1 mois avant le début du congé de proche aidant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine de :

- sa volonté de bénéficier du congé
- la date de son départ en congé
- la durée du congé sollicité

Le congé peut débuter sans délai en cas :

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

Un modèle de courrier de demande de congé est proposé en annexe du présent accord.

Article 3.2. Délai en cas de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel ou fractionner ce congé.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :

- de sa demande de fractionnement du congé
- de sa demande de transformation à temps partiel du congé
- de la date de mise en œuvre souhaitée

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour lui répondre. A défaut de réponse dans les 15 jours, la demande du salarié est réputée acceptée.

En cas de fractionnement, le salarié doit avertir son employeur au moins 48h avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé fractionné, étant précisé que la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée.

Un avenant au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

Le fractionnement peut être accordé sans délai en cas :

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

Article 3.3. Renouvellement du congé

Le congé de proche aidant est renouvelé à la seule initiative du salarié. Il est rappelé que ce ou ces renouvellements ne peuvent conduire à ce que le congé n'excède 1 an pour l'ensemble de la carrière.

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 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'1 mois minimum.

Le congé peut être renouvelé sans délai en cas :

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

Article 3.4. Documents à joindre à la demande de congé

A l'appui de sa demande de congé de proche aidant, le salarié doit joindre les documents suivants :

- 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 ;
- 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 selon les exigences légales ;
- 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 % ;
- 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 L232-2 du code de l'action et des familles.

En outre, conformément aux dispositions légales, lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision de l'une des prestations suivantes doit être transmise par le salarié proche aidant :

- la majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;
- la prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
- la majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- la majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Article 4 – Cessation du congé

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante de ses ressources ;
- 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.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins 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 2 semaines.

Article 5 - Situation du salarié pendant le congé

Article 5.1. Allocation journalière de proche aidant

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Le montant de cette allocation est égal à date à 7 fois la valeur du SMIC horaire net en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due.

Le versement de l'AJPA est soumis au respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué. Les salariés n'ont pas à joindre la copie de la décision d'attribution de la prestation dont bénéficie le proche aidé lors de leur demande. Ce document doit simplement être transmis à l'employeur à l'occasion de la demande de congé.

L'AJPA n'est pas cumulable avec d'autres allocations et indemnités de sécurité sociale.

Conformément à la législation en vigueur, le nombre d'allocations versées au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22, et les allocations journalières sont versées au proche aidant dans la limite d'une durée de 66 jours. Lorsque cette durée est atteinte, le droit à l'allocation journalière de proche

aidant peut être renouvelé, à compter du 1^{er} janvier 2025, si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation. Ce renouvellement est ouvert dans la limite de 66 jours et après avoir formulé une nouvelle demande au moyen d'un formulaire homologué, dans les conditions prévues à l'article D.168-11 du Code de la sécurité sociale.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées à un bénéficiaire ne peut être supérieur à 264 jours sur l'ensemble de sa carrière.

Si la personne aidée décède, l'AJPA continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et du nombre maximal de 22 jours. Si le proche aidant décède, l'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.

Le bénéficiaire d'un congé de proche aidant qui met fin de façon anticipée au congé ou y renonce en cas de décès de la personne aidée peut demander la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

Article 5.2. Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé de proche aidant.

Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans ce cas il ne perçoit pas l'allocation journalière de proche aidant.

Article 5.3. Ancienneté du salarié aidant

La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 5.4. Congés payés

Le congé de proche aidant n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle des congés payés.

Article 5.5. Entretien professionnel

Avant et après son congé de proche aidant, lorsqu'il y a suspension totale du contrat de travail, le salarié bénéficie à l'initiative de l'employeur d'un entretien professionnel qui donnera lieu à un compte rendu écrit.

L'entretien professionnel devra se tenir :

- dans le mois qui précède le départ du salarié en congé
- dans les 15 jours suivant son retour.

Article 5.6. Droits à la formation

La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au Compte Personnel de Formation (CPF).

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.

Article 5.7. Maintien de la prévoyance durant le congé proche aidant

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l’allocation journalière de proche aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l’entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l’assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l’organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l’employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l’organisme assureur.

Cette disposition conventionnelle entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l’extension du présent accord et au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 6 – Autorisations d’absence

6.1. Transformation d’éléments de rémunération en jours de congés supplémentaires – compte épargne temps

Le salarié peut demander la transformation des éventuelles primes annuelles ou de treizième mois dont il bénéficie, en journées d’absences autorisées payées à accoler au congé de proche aidant. Ce temps supplémentaire a vocation à servir à l’accompagnement de la personne aidée et / ou pour permettre au salarié de faire valoir son droit au répit.

Il peut aussi utiliser ses jours de Compte Epargne Temps dans l’hypothèse où ce dispositif est en place dans l’entreprise.

Les modalités pratiques d’utilisation de ces possibilités sont à encadrer par l’entreprise.

6.2. Autorisation d’absence pour le salarié reconnu aidant par l’administration

Il est rappelé que le salarié peut faire reconnaître son rôle d’aidant par l’administration.

Dans un tel cas, le salarié bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée par an, pour la réalisation de démarches administratives et / ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Les modalités pratiques de prise de cette autorisation d'absence sont à encadrer par l'entreprise.

Article 7 – Information, sensibilisation, mobilisation

Article 7.1. Communication

Les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche par leurs canaux de communication habituels ou qui leur semblent les plus pertinents.

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

En outre, afin de faciliter l'accès à l'information des salariés aidants familiaux et des entreprises qui les accompagnent, les parties au présent accord s'engagent à élaborer paritairement sous 6 mois à compter de la signature de l'accord un guide de sensibilisation sur la situation du proche aidant, et d'information sur les services et dispositifs existants, dont l'ensemble des dispositifs proposés par le pôle alimentaire d'AG2R La Mondiale.

Article 7.2. Rôle de l'entreprise

L'entreprise a un rôle crucial à jouer dans le soutien et l'aide à apporter à ses aidants familiaux salariés. Pour ce faire, et afin d'aller au-delà des préjugés qui pourraient être entretenus par méconnaissance du sujet, des ateliers de sensibilisation des managers et des salariés ou des campagnes de communication sur les dispositifs d'accompagnement existants, via des webinaires ou des conférences, peuvent par exemple être mis en place.

La formation des managers et des services RH est également un levier opportun à activer.

Il est rappelé que les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail sont des acteurs ressource en la matière.

Article 7.3. Acteurs externes d'accompagnement des aidants

Au-delà de l'implication des acteurs internes à l'entreprise, de nombreux acteurs spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants peuvent apporter information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien. Peuvent notamment être cités les acteurs suivants :

- Ma Boussole Aidants, organisme développé par l'Agirc-Arrco : service digital gratuit qui centralise les informations et aides disponibles en proximité des aidants et de leurs proches ;

- La maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnées pour les démarches administratives ;
- Le centre communal d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les habitants de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;
- Les plateformes d'accompagnement et de répit : apportent un soutien aux proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante ou en situation de handicap ;
- « Au côté des aidants » : offre de service prévue par le régime de prévoyance de branche et accessible aux clients AG2R

Il existe également de nombreuses associations jouant un rôle important dans l'information et l'accompagnement des aidants, telles que :

- L'Association Française des Aidants
- Aidant attitude
- Compagnie des Aidants
- La Maison des Aidants
- Collectif Inter-associatif des aidants familiaux
- Je T'aide
- Avec nos proches

Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 8.1. Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt, sauf pour les dispositions prévues à l'article 5.7.

Dans les 6 mois précédant le terme d'application de l'accord, les partenaires sociaux de la branche en réaliseront un bilan en vue de sa reconduction.

Article 8.2. Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 octobre 2024

ANNEXE

Modèle de courrier de demande de congé de proche aidant

A (lieu), le (date)

Prénom Nom

Adresse personnelle

Fonction

[Destinataire]

Adresse du destinataire

Commune, le (date)

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Objet : demande de congé de proche aidant

Madame/ Monsieur (éventuellement le prénom, nom),

Je vous informe de mon intention de prendre un congé de proche aidant afin d'accompagner mon [proche concerné : préciser le lien avec la personne concerné].

Je souhaite bénéficier de ce congé à compter du [date], pour une durée de [durée envisagée].

Je souhaite prendre mon congé [en continu/ de manière fractionnée selon le calendrier prévisionnel ci-joint/ sous forme de temps partiel à (Quotité)].

Vous trouverez ci-joint les justificatifs me permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.