



Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Dans ce numéro, nous nous intéressons à la négociation d'entreprise autour des **salariés proches aidants**.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et n'hésitez pas à vous y [abonner](#).

PRÉSENTATION

En 2023, la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) recensait 9,3 millions de personnes déclarant apporter une [aide régulière à un proche](#). 56% d'entre elles sont des adultes âgés de 30 à 59 ans ([Infographie - IGAS 2022](#)). Cela signifie qu'un nombre important d'aidants sont aussi des actifs ; en outre, les femmes y sont sur-représentées (57% des aidants sont des femmes).

Compte tenu du vieillissement de la population, l'Agirc-arrco estime que, d'ici 2030, un salarié sur quatre sera un salarié aidant.

L'enjeu est donc important pour les entreprises, de comprendre qui ils sont, et comment tenir compte des contraintes de ces salariés.

Qu'est-ce qu'un aidant ?

Dans le Code du travail, l'aidant est le salarié qui apporte une aide à son partenaire de vie, à un membre de sa famille ou de la famille de son partenaire, handicapé ou en perte d'autonomie ; ou à une personne, âgée ou handicapée, avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et qu'il aide fréquemment ([art. L3142-16 du Code du travail \(CT\)](#)).

L'aide apportée peut prendre plusieurs formes :

- Une aide matérielle : faire les courses, accompagner lors des examens médicaux, gérer le budget, aider à certains soins...
- Une aide administrative : organiser le suivi médical, l'accès aux aides ou dispositifs...
- Un soutien moral : soutien psychologique, présence régulière...

Confronté malgré lui à cette situation, le salarié a besoin de dialoguer avec son employeur pour trouver le meilleur équilibre professionnel et préserver ses contraintes familiales. Ainsi, il peut avoir besoin d'aménager ses horaires de travail ou de s'absenter de l'entreprise.

Le législateur prévoit plusieurs dispositifs pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la charge du proche aidé, tout en laissant une large place à la négociation collective. Les accords permettent d'une part d'adapter et mettre en œuvre les dispositifs réglementaires, et d'autre part, compte tenu de l'insuffisance de ces derniers, de négocier pour aller plus loin et de les améliorer.

Le congé de proche aidant

Il permet de cesser temporairement son activité pour s'occuper d'un proche résidant en France dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Avec l'accord de l'employeur, il peut être transformé en temps partiel ou fractionné. Il n'est pas rémunéré, mais le salarié peut percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) - voir [Questions/réponses, page 3](#). L'employeur ne peut pas refuser cette demande ([Art. L3142-16 à L3142-25 du CT](#), dispositions d'ordre public). L'accord d'entreprise précise les modalités de mise en œuvre (durée, renouvellement...). ([Art. L3142-26 du CT](#), champ de la négociation collective).

Le don de jours de repos

Un salarié peut faire don de ses congés (au-delà de la 4ème semaine) de manière anonyme à tout collègue aidant ([Art. L3142-25-1 du CT](#), disposition d'ordre public).

Le télétravail

Les salariés aidants bénéficient d'un accès favorisé au télétravail : le cas échéant, l'employeur devra justifier son refus ([Art. L1222-9-1 du CT](#)).

Les horaires individualisés

A leur demande, les salariés aidants bénéficient du report d'heures d'une semaine sur l'autre. Les heures effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle ne sont pas des heures supplémentaires ([Art. L3121-49 du CT](#), disposition d'ordre public).

Négociier sur les salariés aidants :

Contrairement à la branche professionnelle où la négociation sur les salariés aidants est obligatoire ([Art L2241-1 du CT](#)), en entreprise, le législateur n'a pas fixé d'obligation de négocier. Pourtant, négocier sur ce sujet permet aux partenaires sociaux de l'entreprise de répondre à un besoin d'anticipation et de prise en compte de plusieurs enjeux :

- Un enjeu RH dans la mesure où à court terme, 25% des salariés en moyenne seront concernés,
- Un enjeu de qualité de vie et conditions de travail, en améliorant la conciliation des temps de vie des salariés,
- Un enjeu de santé et de sécurité, en prenant en considération les risques d'épuisement de ces salariés et en prévenant leur désinsertion professionnelle,
- Un enjeu d'égalité professionnelle car les femmes sont davantage impliquées dans l'« aidance »,
- Un enjeu citoyen et de responsabilité sociétale des entreprises.

Pour [Odile Levannier-Gouël](#), maître de conférences en droit privé à l'université d'Orléans, la place occupée par les aidants nécessitera l'émergence d'un statut protecteur du salarié proche aidant, afin d'une part de reconnaître leur rôle et d'autre part d'assurer leur protection contre le risque de discrimination (La semaine juridique - 22 octobre 2024).

FOCUS SUR DES ACCORDS D'ENTREPRISE PRINCIPALEMENT SIGNÉS EN CENTRE VAL DE LOIRE

Nous avons étudié une vingtaine d'accords*, signés en Centre-Val de Loire entre 2020 et 2026. On peut souligner que plus de la moitié des accords portent exclusivement sur ce sujet, ce qui, compte tenu de l'absence d'obligation de négocier sur ce thème, est assez inhabituel. Les autres accords portent sur la QVCT, les salariés en situation de handicap, la conciliation des temps de travail, l'égalité professionnelle....

Il est à noter que peu d'accords innovent, beaucoup sont des accords de mise en œuvre des dispositions légales.

*accords dont le terme "aidants" figure dans le titre

Maintien de la rémunération lors des absences du salarié proche aidant

Dans son accord signé avec les délégués syndicaux (DS) CFDT et SNJ, une entreprise du **Loiret** de journalisme/commerce de journaux de 79 salariés, prévoit le maintien de la rémunération à 100% lors de l'absence du salarié (en soustraction de l'AJPA) pendant 3 mois. Elle innove, en créant 2 "jours parents malades" et un jour pour chaque accompagnement d'un proche en établissement spécialisé (**accord en faveur de l'accompagnement des collaborateurs aidants conclu le 16/09/2024**). On retrouve aussi le maintien du salaire à 100% en cas de passage à mi-temps pendant 3 mois, ainsi qu'un maintien des cotisations sociales de retraite à taux plein dans un accord signé avec les Délégués Syndicaux CFTC, CGT et FO dans une industrie pharmaceutique d'**Eure-et-Loir** de 285 salariés (**accord de soutien des salariés aidants conclu le 26/03/2026**). Par décision unilatérale, un CSE employeur du secteur des assurances du **Loiret** prévoit jusqu'à 6 autorisations d'absences rémunérées, par exemple pour accompagner un proche à un rendez-vous (**29/09/2025**).

Aides psychologiques et administratives

Certains accords organisent des services pour "aider les salariés aidants" :

- plateformes de soutien psychologique ; d'information sur les droits et ressources des aidants (**accord de soutien des salariés aidants conclu le 26/03/2026** avec les Délégués Syndicaux CFTC, CGT et FO - industrie pharmaceutique d'**Eure-et-Loir**) ;
- accompagnement administratif (secteur de recherches scientifiques du **Loiret** de 1000 salariés, **accord accompagnement des salariés aidants et conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle** conclu avec les DS CFE-CGT et CFDT le **17/04/2025**).

Organisation du travail

Afin de réduire les temps de trajets, l'accord d'une entreprise bancaire du **Loir-et-Cher** de 1334 salariés, signé avec les DS CFE-CGC, SUD et UNSA, propose aux salariés aidants du télétravail ou du travail à distance dans un autre établissement (**accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité conclu le 16/06/2020**).

Par décision unilatérale, un CSE employeur du **Loiret** prévoit jusqu'à 20 jours de télétravail supplémentaires par an, la possibilité de changer de lieu de travail, ainsi qu'un ensemble de mesures pour favoriser l'organisation du travail du salarié aidant : priorité sur les congés, adaptation des horaires... (**29/09/2025**).

Un autre accord du secteur bancaire du **Cher** signé par les DS CFE-CGC et CFDT dispose qu'au retour de congé, le salarié peut demander un entretien afin d'envisager une mobilité géographique (**accord sur l'emploi des travailleurs handicapés et solidarités, conclu le 12/02/2021**).

Sensibilisation des managers et des salariés

Afin de prévenir les tensions entre exigences de performance de l'entreprise et charge des aidants, l'accord d'un groupe de luxe (hors Centre-Val de Loire) représentant 40 000 salariés, organise la sensibilisation et la formation des supérieurs hiérarchiques et responsables (**accord salariés aidants et conciliation des temps de vie**). L'accord signé avec les Délégués Syndicaux CFTC, CGT et FO dans une industrie pharmaceutique d'**Eure-et-Loir** de 285 salariés (**accord de soutien des salariés aidants conclu le 26/03/2026**) organise une communication collective annuelle autour du sujet et désigne un "référé salarié aidant".



QUESTIONS - REPONSES



Quelles sont les aides limitant la perte de salaire de l'aidant ?

Pour accéder à l'**aide journalière pour la personne aidante** lors de son congé proche aidant, il faut remplir les conditions figurant sur le site de la **CAF** et faire sa demande auprès de la CAF.

Au 1er janvier 2026, le montant de cette aide est de 66,64 € par journée dans la limite de 66 jours. Sont concernés les salariés du public et du privé ayant demandé un congé proche aidant à leur employeur, les salariés du particulier employeur, les travailleurs indépendants ou conjoints collaborateurs, les personnes en formation professionnelle, demandeurs d'emploi indemnisés ou représentants de commerce.

[L'allocation journalière du proche aidant \(AJPA\) | CAF - Caisse d'Allocations Familiales](#)

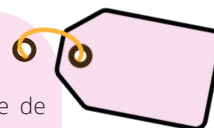
Qu'est-ce que le label Cap' Handéo "Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants ?"

Créé en 2017, le label permet aux entreprises de structurer et de valoriser leur politique de soutien envers leurs collaborateurs aidants. Il offre une reconnaissance officielle aux employeurs engagés. 150 organisations (privées ou publiques) sont actuellement labellisées. Elles sont regroupées en réseau, ce qui leur permet de se rencontrer, de partager leurs expériences et leurs innovations.

Pour obtenir le label, les entreprises s'engagent sur 3 grandes étapes :

- Le **diagnostic** : identifier s'il y a des salariés aidants, combien ils sont, quels sont leurs besoins (sans les stigmatiser),
- De la **sensibilisation** et de la **formation des managers de proximité** : leur permettre d'être plus à l'aise avec le sujet, d'adopter une bonne posture,
- Une **offre de service** : les premières informations ; des contacts pour les aidants.

Handéo fera ensuite un audit, et si tous les critères sont respectés, le label est obtenu pour 3 ans.



Que se passe-t-il à la fin du congé proche aidant ?

Le salarié doit retrouver son poste ou un poste au moins équivalent ([Art. L3142-22 du CT](#)).

Comme à son départ en congé aidant, il peut demander, à l'issue de celui-ci, un **entretien professionnel** de retour ([Art. L3142-23 du CT](#)). Dans une situation de reprise qui est souvent douloureuse, il s'agit d'un moment important avec la RH ou le supérieur hiérarchique, pour envisager la reprise du poste dans de bonnes conditions.

Y a-t-il d'autres dispositifs d'«aide» prévus par le Code du travail ?

- Le **congé de présence parentale** : Destiné aux salariés ayant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave (avec un certificat médical pouvant aller jusqu'à 3 ans pour les pathologies lourdes), il ouvre droit à une allocation journalière (AJPP) [Salarié du privé](#) // [Salarié du public](#)
- Le **congé de solidarité familiale** : Dédié à l'accompagnement d'un proche (parent, enfant, fratrie ou personne cohabitante) en phase avancée ou terminale d'une affection grave (durée de 3 mois, renouvelable une fois) [Salarié du privé](#) // [Salarié du public](#)





LE POINT DE VUE DE...

Sandrine Saint-Cricq, Responsable développement RH du Groupe Centre France (dont fait partie « La République du Centre »)

La République du Centre s'est dotée d'un accord d'un an en 2025 sur les salariés aidants. D'où est venu l'intérêt de négocier sur ce sujet ?

Étant chargée de la qualité de vie et des conditions de travail, j'ai senti ce sujet émerger progressivement dans les discussions entre collègues, nous avons aussi quelques salariés concernés, avec quelquefois des situations difficiles. Je me suis beaucoup documentée sur les aidants, sur leurs difficultés. Plus les actifs travaillent longtemps, plus ils s'occuperont potentiellement de leurs aînés, parfois en même temps que leurs enfants, ce sont les « générations sandwich » ! Nous avons proposé un accord sur ce sujet aux entreprises du groupe, et certaines, dont « La République du centre » se sont emparées du sujet et ont conclu un accord pour 1 an.

Quelle communication avez-vous assurée en interne sur cet accord ?

Tout d'abord, les managers ont été informés et sensibilisés dans l'une des « Matinales » mensuelles. Ensuite, tous les accords signés ont été publiés sur l'intranet. Certaines entreprises qui ne l'avaient pas fait ont alors négocié et signé un accord. Depuis, les accords ont été prorogés pour 3 ans.

Finalement, lorsque les RRH sont sollicités par un salarié à ce sujet, nous renvoyons d'abord à l'accord pour ne pas déborder sur la vie personnelle du collaborateur. Ensuite, si des questions demeurent, on peut approfondir avec lui.

Hors accord, nous avons aussi organisé une visio avec une association qui accompagne les malades et leurs proches. Cette démarche a été très appréciée, parce que les salariés proches aidants n'ont pas le temps de se renseigner sur leur situation.

Les salariés ont-ils déjà pu profiter de certaines dispositions prévues par l'accord ?

À « La République du Centre », pas encore. Mais dans le groupe, une quinzaine de salariés ont déjà profité des mesures prévues, notamment des 2 « jours parents malades » que nous avons instaurés comme un équivalent des « jours enfants malades » et de la journée d'accompagnement de son proche, lorsqu'il doit rentrer en établissement spécialisé. Plus généralement, l'accord a éveillé les consciences, parce que, très souvent, les collaborateurs ne réalisent pas qu'ils sont aidants. Cette négociation a également rassuré les salariés, qui ont eu le sentiment d'être vus et écoutés, de pouvoir parler librement à leurs managers. Les collaborateurs sont reconnaissants que la parole ait été libérée sur un sujet encore tabou.



Julien Paynot, directeur général de Handéo

Quel est l'intérêt pour une entreprise d'être labellisée "Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants" ?

Tout d'abord, il y a un enjeu fort pour les entreprises à se pencher sur le sujet des aidants. Si un DRH n'anticipait pas le fait que d'ici 2030, 25% de son effectif sera aidant, il commettrait une erreur !

Mais les entreprises ne savent pas toujours comment aborder ce sujet, qui est à la frontière de la vie personnelle. Entrer dans notre label permet de proposer une vraie solution pour des salariés en difficulté, et pour des entreprises qui ne savent pas comment faire. Si besoin, elles seront accompagnées vers le label.

Au final, leur engagement leur permettra de limiter les arrêts maladie, le turnover et de renforcer le dialogue social. C'est une façon d'améliorer sa marque employeur, donc d'attirer des talents, et de répondre à ses obligations RSE.

Un point à souligner : les entreprises n'identifient pas toujours que les aidants développent des compétences dans cet aspect de leur vie personnelle, compétences qu'ils pourraient mettre à profit dans leur emploi : résistance au stress, gestion de l'emploi du temps, connaissances administratives...

TAF' STORY, vous connaissez ?

Si vous avez des apprentis, ce jeu vous intéresse ! Retrouvez sur le site [DREETS Centre-Val de Loire](https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/) la mise à jour des fiches/cartes du jeu. À destination des CFA, apprentis et maîtres d'apprentissages, ces fiches permettent aux apprentis de découvrir le droit du travail de façon ludique.

