

Salariés aidants Vers la loi **et au-delà!**



La question des salariés aidants occupe une place croissante dans les discussions sociales. Pourtant, le droit du travail ne leur offre encore qu'une protection partielle. C'est précisément là que la négociation collective, et singulièrement la négociation de branche, doit jouer un rôle décisif.



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Plusieurs milliers de salariés en France assument, parallèlement à leur activité professionnelle, un rôle d'aidant auprès d'un proche en situation de dépendance, de handicap ou de maladie grave. Ce phénomène, longtemps relé-

gué à la sphère privée, s'impose désormais comme une réalité incontournable du monde du travail.

Une réalité sociale qui ne peut plus être ignorée

Le vieillissement de la population, l'allongement de la durée de vie avec des pathologies chroniques et la politique de maintien à domicile des personnes dépendantes contribuent à en faire un enjeu collectif, et non plus seulement individuel. Pourtant, la reconnaissance juridique de

cette situation reste récente et incomplète. Elle s'est construite au fil de réformes législatives qui, chacune, ont apporté une avancée sans jamais répondre à l'ensemble des besoins. La branche professionnelle peut, sur ce terrain, aller là où la loi ne va pas.

Le congé de proche aidant : une avancée encadrée par des conditions strictes

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a introduit, pour la première fois dans notre droit du travail, un dispositif spécifiquement dédié aux salariés contraints d'accompagner un proche. Initialement dénommé congé de soutien familial, il a été profondément remanié par la loi du 8 août 2016, puis par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020. >>>

Ce phénomène s'impose désormais comme une réalité incontournable du monde du travail.

►►► Dans sa version actuelle, codifié à l'article L. 3142-16 du Code du travail, le congé de proche aidant constitue une avancée réelle : il reconnaît, pour la première fois, que la situation d'aidance est susceptible d'affecter la vie professionnelle et que le salarié peut légitimement en tenir compte.

Mais cette reconnaissance s'accompagne de conditions d'accès strictes. Le congé est réservé aux salariés dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La liste des bénéficiaires a été élargie progressivement, ce qui constitue un progrès.

Une utilisation limitée

La durée du congé est, en revanche, plafonnée à trois mois renouvelables, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Surtout, ce congé n'est pas rémunéré, si ce n'est par le versement de l'allocation

journalière du proche aidant (AJPA), d'un montant modeste, soumis à conditions et plafonné dans le temps. La réalité, c'est que ce dispositif reste très peu utilisé. Ses conditions excluent de nombreuses situations d'aidance. Son absence de rémunération effective en fait un droit formel pour ceux, souvent les plus précaires, qui ne peuvent se permettre de cesser de travailler. Et sa logique individuelle ne s'accompagne d'aucune obligation d'organisation collective à la charge de l'employeur.

La négociation de branche : un levier sous-exploité

Confrontée à ces limites, la négociation collective offre des marges de manœuvre. Les accords de branche récents conclus dans plusieurs secteurs montrent une évolution notable : certaines branches ont pris le parti de ne pas s'en tenir au strict décalque du cadre légal, mais d'apporter des garanties nouvelles, mieux adaptées à la diversité des situations d'aidance.

Trois axes se dégagent des accords les plus avancés. En premier lieu, une reconnaissance élargie de l'aidance, qui ne se cantonne plus au cadre étroit de la perte d'autonomie définie par la loi. De nombreuses branches reconnaissent désormais que la

situation d'aidance peut résulter d'une maladie grave ou chronique, d'une pathologie évolutive ou de besoins d'accompagnement temporaires mais contraignants. En second lieu, des mesures concrètes d'organisation du travail : aménagement d'horaires, accès facilité au télétravail, adaptation de la charge de travail. Ces mesures, encore souvent présentées comme de simples possibilités, constituent néanmoins un premier niveau de réponse.

En troisième lieu, certaines branches ont innové en matière de solidarité financière, en introduisant des dispositifs de don de jours de repos ou des compléments de rémunération pendant le congé, ainsi que des services d'accompagnement structurés



La durée du congé est plafonnée à trois mois renouvelables.



Son absence de rémunération effective en fait un droit formel.

Droit Légal

Négociation de branche

L'illustration par la branche des cabinets d'avocats

La négociation en cours dans la branche des salariés des cabinets d'avocats illustre à la fois les potentialités et les limites actuelles de l'exercice conventionnel. Dans sa version initiale, le projet d'accord reprenait le cadre légal sans véritable valeur ajoutée, se limitant à des mesures d'accompagnement présentées pour l'essentiel comme de simples possibilités. C'est pourtant dans ce type de négociation que notre organisation syndicale dispose d'une marge réelle pour introduire un congé conventionnel couvrant les situations de maladie grave. La branche des cabinets d'avocats se caractérise par une forte proportion de salariés qualifiés, dont une part importante de femmes, statistiquement plus souvent concernées par les situations d'aidance. Elle se caractérise aussi par des conditions de travail intenses, qui rendent la conciliation entre vie professionnelle et rôle d'aidant particulièrement difficile. Ce contexte rend d'autant plus nécessaire l'introduction de droits effectifs, et non de simples déclarations d'intention.

Un droit légal qui, malgré ses avancées réelles, ne couvre encore qu'une partie des situations vécues.

(référénts dédiés, plateformes d'information) qui confèrent une effectivité aux droits reconnus.

Ces avancées montrent que la branche peut jouer son rôle de niveau de régulation sociale. Mais elles restent trop souvent l'exception, et souvent cantonnées à des formulations dépourvues de portée normative opposable aux employeurs.

Plaidoyer pour un congé conventionnel d'aide

L'enjeu central est désormais clair. Il ne s'agit pas seulement de mieux mettre

en œuvre le congé légal existant, mais de créer, par la négociation collective, un droit nouveau : un congé conventionnel d'aide, distinct et complémentaire du dispositif légal. Ce congé conventionnel permettrait de couvrir les situations que la loi exclut. C'est le cas des salariés confrontés à l'accompagnement d'un proche atteint d'une pathologie grave qui ne répond pas aux critères de perte d'autonomie au sens juridique du terme, mais qui exige pourtant une présence régulière et des absences répétées. C'est aussi le cas des situations évolutives ou intermittentes, qui supposent des interventions ponctuelles mais fréquentes, incompatibles avec un congé d'une durée continue de plusieurs mois.

Concrètement, un congé conventionnel pourrait prendre la forme de jours fractionnables, accordés sur justificatif médical, sans condition tenant à la nature précise de la pathologie du proche.

Sécuriser les situations

Ce congé conventionnel d'aide serait distinct du contingent légal, et ne s'imputerait pas sur le plafond annuel de l'ar-

ticle L. 3142-16. Il pourrait être partiellement indemnisé, notamment par abondement de l'employeur ou par un mécanisme de solidarité collective au niveau de la branche. Il sécuriserait en outre des pratiques aujourd'hui largement informelles : dans bien des entreprises, les salariés aidants gèrent leur situation en recourant à des congés non dédiés, à des arrêts de travail ou à des arrangements avec leur hiérarchie, sans aucune garantie collective. A côté de l'outil de solidarité entre les travailleurs que constitue le don de jours (proposé par le patronat), ce congé constitue un droit à la main du salarié.

La branche comme laboratoire de progrès social

La question des salariés aidants concerne un nombre croissant de salariés, dans toutes les branches. Et elle révèle une lacune fondamentale : celle d'un droit légal qui, malgré ses avancées réelles, ne couvre encore qu'une partie des situations vécues.

La négociation collective de branche est le niveau où cette lacune peut être comblée. Non pas en se substituant à la loi, mais en la complétant, en créant des droits nouveaux là où la loi s'est arrêtée. C'est ce mouvement que notre Organisation entend porter dans les branches professionnelles relevant de son champ ■



Créer, par la négociation collective, un droit nouveau.



Ce congé conventionnel d'aide serait distinct du contingent légal.



Il pourrait être partiellement indemnisé.

Droits nouveaux ?

Notre contre-projet

C'est pourquoi nous avons rédigé un contre-projet, afin que les simples possibilités prévues dans le projet se transforment en droits encadrés : examen prioritaire des demandes d'aménagement, obligation de motivation des refus, entretiens systématiques pour les salariés aidants. Et surtout, nous avons introduit un congé conventionnel d'aide de courte durée, fractionnable, accordé sur justificatif, pour les situations que le Code du travail n'atteint pas. Le contre-projet FO s'est heurté à l'hostilité de certains représentants d'organisations patronales : « on ne peut plus travailler en France » indiquait l'un, pendant qu'un autre ajoutait : « pendant ce temps-là, la Chine et l'Inde prennent une avance considérable ! ». Pourtant, après un premier tir de barrage, les organisations patronales ont demandé une suspension de séance, à l'issue de laquelle elles ont indiqué devoir y réfléchir et se sont engagées à revenir pour la prochaine réunion de négociation avec une réponse ferme.