

Guide d’aide à la négociation des droits des salariés en situation d’aidants

Mai 2026

MACIF

Syndicat cftc

FO la force syndicale

la cgt

Cfdt: S’ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

CFE CGC

TABLE DES MATIÈRES

ÉDITO 3

1 - AVANT PROPOS 4

2 - UNE STRATÉGIE DE NÉGOCIATION 5
2.1 - Prendre en compte la problématique globale de l'aidance : un prérequis à la négociation 5
2.2 - Entrer en négociation en faveur des aidants : des opportunités à saisir 5
2.2.1 - Le programme pluriannuel de négociation 5
2.2.2 - Le bilan social 5
2.2.3 - Le rapport de durabilité des grandes entreprises (CSRD) 6
2.2.4 - L'index de l'égalité femmes/hommes 6
2.3 - La définition du salarié aidant 6
2.3.1 - Les définitions réglementaires existantes 6
2.3.2 - Quelle définition pour le cadre collectif ? 7

3 - UN CADRE RÉGLEMENTAIRE QUI SE PRÉCISE 8
3.1 - Un socle issu du code du travail 8
3.1.1 - Des dispositifs existants mais qui peuvent être incomplets 8
3.1.2 - Synthèse des congés prévus par la réglementation 8

4 - COMPLÉTÉ PAR DES INITIATIVES AU SEIN DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES 11
4.1 - Une volonté d'initiatives, en cours de concrétisation 11
4.1.1 - Une inclusion dans des accords plus larges ? 11
4.1.2 - Ou dans le cadre de la protection sociale complémentaire ? 11
4.1.3 - Un thème obligatoire de négociation 12
4.2 - Le degré élevé de solidarité (DES) offre un espace propice à l'inclusion de garanties au profit des aidants 12

5 - UN CHAMP D'INTERVENTION POUR L'ENTREPRISE/LA BRANCHE INNOVANTE 13
5.1 - Panorama des dispositifs existants et des meilleures pratiques 13
5.2 - Des dispositifs à cibler en fonction des caractéristiques des entreprises 18
5.3 - Les véhicules juridiques propices à l'instauration de nouveaux dispositifs 18

6 – LA SANTÉ DES SALARIÉS AIDANTS 19
6.1 - Les problématiques de santé des salariés aidants 19
6.2 - L'impact sur la productivité et le bien-être au travail 19
6.3 - La nécessité d'un dépistage précoce et d'une prise en charge adaptée 20

7 - MESURES POUR RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS, DES COLLABORATEURS ET DES ÉQUIPES RH 20
7.1 - L'approche par les compétences comme levier de sensibilisation 20
7.2 - Outils de soutien à la santé des proches aidants 21
7.2.1 - Suivi personnalisé de la santé des aidants 21
7.2.2 - Soutien psychologique et groupes de parole 21
7.2.3 - Flexibilité des horaires et télétravail 21
7.2.4 - Accès à des services de répit et de soins à domicile 21
7.2.5 - Formations sur la préservation du bien-être et la préservation de la santé 21
7.2.6 - Séances de coaching individuel pour managers 21
7.2.7 - Outils de gestion de performance adaptés 21
7.2.8 - Workshops pratiques sur l'écoute active 21
7.3 - Sensibilisation des collègues 22

ANNEXE 1 : STATISTIQUES SUR LE PROFIL DES AIDANTS 23

ANNEXE 2 : AUTRES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES 24

ÉDITO





Le sort des aidants, leur accompagnement et la reconnaissance de leur rôle mobilise la Macif depuis de longues années, bien avant même que ce sujet ne soit médiatisé et réellement pris en charge par les pouvoirs publics. Que de chemin parcouru depuis !

Si beaucoup reste encore à faire, il faut se réjouir que cette grande cause soit désormais relayée par les pouvoirs publics, par un nombre grandissant de professionnels du champ sanitaire ou social, ou encore d'acteurs issus de la société civile.

Dès le départ, en cohérence avec sa gouvernance et avec son modèle partenarial ouvert, la Macif a décidé d'embarquer ses partenaires syndicaux sur cette grande cause, qui nécessitait d'engager, autant que possible, les employeurs dans une logique d'accord d'entreprise.

Les travaux menés dans le cadre de son Comité partenarial, qui réunit des représentants de chacune des organisations syndicales représentatives, ont permis à Macif Santé Prévoyance de publier, dès avril 2023, une première version du présent *Guide d'aide à la négociation des droits des salariés en situation d'aidants*.

Forte de sa propre expertise dans la mise en œuvre d'un accord d'entreprise sur les salariés aidants, et du soutien déterminé de ses partenaires syndicaux, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, la Macif est très fière de pouvoir publier et promouvoir la mise à jour de ce guide.

Parce qu'ils sont représentatifs des grands enjeux démographiques, sanitaires et sociaux des années à venir, les aidants doivent être au cœur de nos préoccupations.

Gageons que ce guide sera utile aux salariés et aux employeurs déjà engagés ou qui souhaitent s'investir sur cette cause essentielle !

Nathalie Mayance
Présidente
Macif Santé Prévoyance

Jean-Louis Grosse-Delasalle
Président
Macif

1 - AVANT PROPOS

Les progrès médicaux, la prévalence des maladies chroniques, l'évolution des modes de vie, le questionnement de notre modèle de protection sociale, l'augmentation de la durée de vie ainsi que le recul régulier de l'âge de départ à la retraite installent dans le quotidien du travailleur le besoin de pouvoir concilier son activité et l'assistance à porter à un proche.

Le vieillissement de la population peut être illustré par quelques chiffres : en 2024, on compte 10,8 millions de personnes de 70 ans ou plus (15,8 % de la population). Les plus de 70 ans pourraient représenter 18 % de la population à horizon 2070[1].

En parallèle, on compte aujourd'hui environ 1,3 millions de bénéficiaires de l'Allocation Personnalisée Autonomie (APA), sur une population de 60 ans et plus estimée à 18,4 millions[2].

Par ailleurs, 501 700 enfants en situation de handicap sont scolarisés en France. Ce nombre est en hausse régulière depuis 2014[2].

Que ce soient ses parents, ses enfants, une sœur, un frère ou son entourage, cette solidarité naturelle qui puise au cœur de notre humanité s'impose à chacun dans son quotidien à partir de ce qu'il porte de meilleur en lui. C'est sans doute pour cette raison que, paradoxalement, il est si difficile pour elle ou lui de rompre l'intimité de ce qui est souvent ressenti comme une obligation morale pour la poser en termes de question sociale.

Pourtant, le temps est passé où seul l'homme travaillait à l'extérieur pour rapporter un salaire, laissant son épouse seule face à l'aide à prodiguer à l'aïeul en fin de vie ou à l'enfant handicapé. Heureusement les progrès en matière d'émancipation et d'égalité entre la femme et l'homme sont passés par là. Ils ont en revanche contribué à mettre en lumière avec plus d'acuité la question des salariés en situation d'aidants, qui s'impose dorénavant au champ de l'action syndicale.

La thématique de l'aidance pose également des questions sociétales nombreuses : reconnaissance, accès à des espaces d'information, de soutien, de formation, de médiation, à des périodes de répit (...).

Pour preuve de l'importance du sujet, le législateur s'en est emparé en adoptant un certain nombre de mesures qui constituent un premier pas vers une reconnaissance de l'aidant. On pense tout particulièrement à la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, et instaurant une obligation de négociation, au niveau des branches professionnelles, sur le thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants.

Sur le plan économique, les aidants représentent un enjeu considérable : leur travail gratuit et informel se chiffre entre 12 et 16 milliards d'euros, selon la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), soit de 0,6 % à 0,8 % du PIB, qui incomberait autrement à la société française. Parmi ces 9,3 millions d'aidants d'aidants, les deux tiers travaillent et rencontrent des difficultés à concilier leur rôle avec leur vie professionnelle. Un quart des aidants a par exemple dû s'absenter de son travail au cours des 12 derniers mois pour s'occuper d'un proche, pour une durée moyenne de 16 jours.

Mais comment l'aborder ?

D'abord sa complexité réside dans la difficulté à en mesurer l'ampleur dans l'entreprise : à la frontière de l'intimité et de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'aidant n'est pas souvent (re)connu au travail, voire s'ignore en tant que tel dans bien des cas. Outre les résistances morales et culturelles déjà évoquées, la crainte du regard des collègues ou des répercussions sur la carrière ne sont pas des incitations à "se dévoiler" facilement.

Ensuite, le débat indécis sur le niveau de prise en charge de la dépendance par la sécurité sociale entretient en permanence un atermoiement sur le besoin de se saisir d'ores et déjà de la question, au plus proche des situations de travail.

Par ailleurs, il s'agit d'une matière dont s'est déjà emparée l'assurance au travers de produits collectifs encore balbutiants. Ils sont utiles et souvent novateurs mais insuffisants au regard des besoins existants, et forcément limités du fait de leur coût. Leur souscription doit si possible se réaliser dans le cadre d'une négociation pour s'accompagner d'avancées sociales dans tous les domaines où les conditions de travail de l'aidant sont en jeu.

Le guide qui vous est présenté ici se donne pour objectif de vous aider dans cette négociation quelle que soit la taille de votre entreprise et le secteur d'activité dans lequel elle évolue. Il n'a pas l'ambition d'être exhaustif en matière de droits ou de techniques assurantielles mais celle de susciter votre réflexion afin de vous y lancer de la meilleure façon possible.

(1) INSEE Population par sexe et groupe d'âges 2024
(2) Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2024 – CNSA

2 - Une stratégie de négociation

A travers ce guide nous vous proposons d'agir en faveur des aidants via la négociation collective en adoptant une stratégie par combinaison.

Combiner c'est agencer des éléments dans un certain ordre, organiser dans un but précis.

2.1 - Prendre en compte la problématique globale de l'aidance : un prérequis à la négociation

Partant du constat que les aidants doivent concilier leur responsabilité envers un proche avec leur responsabilité vis-à-vis de leur employeur, on voit naturellement apparaître la diversité des situations à prendre en compte, la pluralité des acteurs concernés et des sources d'informations à mobiliser.

Mais nul ne sert de nous réfugier derrière cette potentielle inertie. Nous entendons vous donner les clés pour faire de cette apparente complexité une force :

- Par la combinaison des connaissances, car c'est par la bonne appréhension de l'existant que l'on peut construire les aides complémentaires qui paraissent le plus essentielles.
- Par la combinaison des actions, car il faudra agir pour pallier diverses difficultés qu'elles se révèlent dans la sphère personnelle comme dans la sphère professionnelle.
- Par la combinaison des intérêts, car c'est en favorisant l'équilibre du salarié en situation d'aidant, que l'entreprise y trouvera un gain non négligeable en termes économique et social, en recréant un contexte propice à la concentration et à la motivation.

Tout l'enjeu est alors de rendre effectifs les droits existants, pour ensuite pouvoir aller au-delà par la négociation collective en l'orientant vers le meilleur complément. Ainsi nous retranscrivons ci-après le droit positif en la matière, c'est-à-dire les possibilités offertes par la loi, avant d'imaginer les outils mobilisables dans les négociations de branche et d'entreprise pour les renforcer et les étoffer, en collant au plus près des besoins et des attentes des salariés aidants.

2.2 - Entrer en négociation en faveur des aidants : des opportunités à saisir

La loi française, le code du travail n'imposent pas à l'employeur aujourd'hui de négocier spécifiquement sur la question des droits des aidants en entreprise.
En revanche sur certaines thématiques obligatoires (formation professionnelle, égalité femmes/hommes...) la situation spécifique des aidants doit être abordée.

2.2.1 - Le programme pluriannuel de négociation

Dès lors qu'un programme de négociation annuel peut être défini, il est possible de considérer que c'est une fenêtre adéquate pour y intégrer la question des salariés aidants. Mais emporter la conviction sur le sujet à la fois au sein de la section syndicale et face à l'employeur est plus aisé si cette stratégie est préparée en amont.

2.2.2 - Le bilan social

L'âge moyen des salariés ou l'organisation du travail sont des indices significatifs de l'existence d'un besoin concret au sein de la branche ou de l'entreprise. En effet, on peut légitimement supposer que l'existence d'un effectif à fort taux d'ancienneté ou d'une pyramide des âges enflée en son sommet sont des indices d'une présence importante d'aidants parmi l'effectif. Si cette caractéristique se double d'une organisation rigide du travail en équipes d'unités restreintes, on peut craindre que les collaborateurs aidants auront toute difficulté pour se libérer de manière impromptue et concilier l'aide apportée à leur proche avec leurs contraintes professionnelles.

Pour établir ce diagnostic, l'étude du bilan social est précieuse. Il convient à cet égard de rappeler que son contenu est négociable et qu'il est ainsi judicieux d'y faire apparaître des rubriques particulières qui permettent de questionner l'existence du phénomène "aidant" (taux d'absentéisme rapporté à une tranche d'âge croisé à une organisation du travail spécifique par exemple).

2.2.3 - Le rapport de durabilité des grandes entreprises (CSRD)

À partir d'un certain niveau d'effectif et de chiffre d'affaires, une entreprise est tenue annuellement de rendre publique un rapport de durabilité. Ce document est normalement présenté, débattu et adopté par le Conseil d'Administration où peuvent siéger les représentants des salariés. Ce rapport a notamment pour objet de décrire l'impact de son activité sur son environnement et en particulier l'ensemble de ses parties prenantes, y compris ses collaborateurs : c'est une bonne occasion d'y porter le débat sur les aidants pour demander ce qui est prévu pour eux.

2.2.4 - L'index de l'égalité femmes/hommes

Les "aidants" sont le plus souvent des "aidantes" et plus le temps consacré à la personne aidée augmente, plus la proportion de femmes qui s'y consacrent est importante : c'est une donnée essentielle à intégrer quand on se penche sur la question. Là aussi, elle prend une dimension sociétale avec ses conséquences en matière d'évolution professionnelle et par là même de rémunération. C'est un angle supplémentaire pour l'entrée en négociation.

2.3 - La définition du salarié aidant

→ L'AIDANCE, UNE RÉALITÉ PERÇUE DE TOUS MAIS DIFFICILE À DÉFINIR

L'estimation du nombre des aidants varie selon les études - et les définitions - entre 8 et 11 millions.
L'absence de définition homogène et partagée de l'aidance ne doit pas, dès le départ, se poser en obstacle à toute initiative en la matière. L'expérience de la protection sociale montre que l'on doit le plus possible prendre appui sur une définition préexistante et objectivable.

2.3.1 - Les définitions réglementaires existantes

La réglementation reconnaît plusieurs situations pouvant caractériser de l'aidance :

→ Le « proche aidant d'une personne âgée » (Article L. 113-1-3 Code de l'action sociale et des familles)
« Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui 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. »
Cette définition est orientée vers les aidants de personnes âgées en perte d'autonomie.

→ « L'aidant familial » (article R. 245-7 Code de l'action sociale et des familles)
« Est considéré comme un aidant familial [...] le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide.
Lorsque la prestation est accordée au titre du 1° du III de l'article L. 245-1, est également considéré comme aidant familial, dès lors qu'il remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle un parent de l'enfant handicapé a conclu un pacte civil de solidarité ainsi que toute personne qui réside avec la personne handicapée et qui entretient des liens étroits et stables avec elle. »
Cette définition concerne plutôt les aidants de personnes handicapées (sans préciser qu'il doit s'agir d'une personne âgée).

→ La « personne de confiance » (article L. 1111-6 du Code de la santé publique)

« I. - Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance qui peut être un parent, un proche ou le médecin traitant et qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin. La personne de confiance rend compte de la volonté de la personne. Son témoignage prévaut sur tout autre témoignage.

Si la personne majeure le souhaite, la personne de confiance l'accompagne dans ses démarches, assiste aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions et l'aide à la connaissance et à la compréhension de ses droits si elle rencontre des difficultés.

La désignation est faite par écrit et cosignée par la personne désignée. Elle est valable sans limitation de durée, à moins que la personne majeure ou la personne de confiance n'en disposent autrement. Elle est révisable et révocable à tout moment.

Lorsqu'une personne fait l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, elle peut désigner une personne de confiance avec l'autorisation du juge ou du conseil de famille s'il a été constitué. Dans l'hypothèse où la personne de confiance a été désignée avant la mesure de protection, le conseil de famille, le cas échéant, ou le juge peut confirmer la désignation de cette personne ou la révoquer.

Lors de toute hospitalisation dans un établissement de santé, dans un hôpital des armées ou à l'Institution nationale des invalides, il est proposé au patient de désigner une personne de confiance dans les conditions prévues au présent article.

II. - Dans le cadre du suivi de son patient, le médecin traitant s'assure que celui-ci est informé de la possibilité de désigner une personne de confiance et, le cas échéant, l'invite à procéder à une telle désignation.»

La personne de confiance intègre la notion de choix par la personne aidée d'un référent pour l'accompagner dans les gestes liés à des soins.

→ L'aidant naturel ou de son choix » (article L. 1111-6-1 du Code de la santé publique)

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier. »

2.3.2 - Quelle définition pour le cadre collectif ?

Afin d'identifier les bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement proposés par l'entreprise, plusieurs questions peuvent se poser :

- Retient-on une définition réglementaire déjà existante ? Cette approche facilite la prise en charge et le caractère objectivable des bénéficiaires, mais peut ne pas correspondre au périmètre souhaité par l'entreprise.
- A défaut, des critères devront être étudiés pour définir précisément le statut d'aidant et la cible des bénéficiaires des dispositifs d'aide, parmi lesquels :
  - Le lien (familial ou non) avec l'aidé ? L'aidé peut-il être ascendant, descendant, conjoint, autre… ?
  - L'état de santé de la personne aidée (niveau de gravité) et le caractère indispensable de l'accompagnement par un tiers pour le quotidien ?
  - La fréquence de l'aide ?
  - L'intégration ou non d'un critère d'âge / d'une ancienneté minimum ?
  - Le périmètre actifs et / ou retraités ?
  - Le caractère non professionnel de l'aide
  - (…)

A titre indicatif, des statistiques sur le profil des personnes aidantes sont présentées en annexe 1.

3 - Un cadre réglementaire qui se précise

3.1 - Un socle issu du code du travail

3.1.1 - Des dispositifs existants mais qui peuvent être incomplets

L'aidance est un sujet de société dont l'importance a de nouveau été cruellement mise en évidence par la crise sanitaire et par la création d'une cinquième branche qui constitue, à ce stade, une coquille vide créant plus d'attentes que de réponses.

Tout aussi importantes qu'elles soient, les premières mesures existantes n'en restent pas moins plus symboliques que porteuses d'une réponse satisfaisante à des situations complexes et protéiformes.

Toutefois, cette insuffisance du régime de base peut être un levier pour la constitution de mécanismes complémentaires dans un cadre négocié et volontaire, comme cela a été observé dans le passé en santé et prévoyance. Par ailleurs, sur le sujet des aidants, le « costume unique » pour tout le monde ne sera pas de mise.

Une différenciation apparait nécessaire selon les secteurs et les entreprises. Une implication des partenaires sociaux est indispensable pour allier le souhaitable (instauration de couvertures innovantes) et le possible (les contraintes économiques).

3.1.2 - Synthèse des congés prévus par la réglementation

Les tableaux en pages suivantes synthétisent les congés prévus par la réglementation ainsi que les éventuelles rémunérations ou indemnisations possibles.

Des dispositions spécifiques sont également prévues par le Code du travail concernant certains congés :

- Les salariés ayant la charge d'un enfant handicapé bénéficient par défaut de la priorité dans l'ordre des départs en congés (en l'absence de disposition conventionnelle précisant cet ordre) (art. L. 3141-16 Code du travail).
- Pour les salariés qui viennent en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap : les collègues peuvent volontairement faire dons de congés payés (5ème semaine), de RTT ou de jours de récupération, CET... (art. L. 3142-25-1 Code du travail). Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération.
- Pour les bénéficiaires du congé de proche aidant : la durée maximale de congés pouvant être pris en 1 seule fois (24 jours ouvrables) ne s'applique pas (art. L. 3141-17 Code du travail).



	CONDITIONS	DURÉE	RÉMUNÉRATION
Congé de proche aidant ***Art. L. 3142-16 Code du travail***	Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise (depuis la LFSS pour 2020). Personne aidée : • Conjoint/concubin/partenaire de PACS • Ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4ème Degré du salarié ou de la personne avec laquelle le salarié vit en couple • Personne âgée ou handicapée avec qui il réside ou est proche Concerne les personnes aidées handicapées ou en perte d'autonomie : taux d'incapacité permanente de 80 % minimum ou bénéficiant de l'APA GIR 1 à 4 **Demande du congé auprès de l'employeur** Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, sinon, par convention ou accord de branche), s'il existe. En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé peut débuter sans délai s'il est justifié par certaines situations d'urgence. L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (demande de départ en congé dans un délai trop court notamment).	En l'absence de dispositions conventionnelles, 3 mois sauf disposition conventionnelle plus favorable Maximum 1 an sur toute la carrière (indérogeable).	Le congé est sans solde, sauf disposition conventionnelle, mais l'aidant peut en parallèle bénéficier de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée par la CAF/MSA. Cette allocation est limitée à 66 jours renouvelables si le proche aidant apporte son aide à une personne différente, et limitée à 22 jours par mois. Le nombre de jours maximum sur l'ensemble d'une carrière est de 264 Le montant au 1er janvier 2026 de l'AJPA est de : • 66,64 € par jour. • 33,32 € par demi-journée.
Congé de solidarité familiale ***Art. L. 3142-6 Code du travail***	Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie (maladie grave et incurable) ou dont le pronostic vital est en jeu. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. Il ne s'agit pas forcément d'un proche aidé par le salarié. **Demande du congé auprès de l'employeur** Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé. Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.	En l'absence de dispositions conventionnelles, 3 mois renouvelable 1 fois Le congé peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.	Le congé est sans solde, mais le salarié peut bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. À compter du 1er avril 2026, son montant est de : • 64,93 € par jour, dans la limite de 21 jours. • 32,47 € par jour si passage à temps partiel, dans la limite de 42 jours.

	CONDITIONS	DURÉE	RÉMUNÉRATION
Congé pour la survenue d'un handicap chez l'enfant ***Art. L. 3142-4 Code du travail***	Le salarié peut prendre un congé spécifique en cas d'annonce d'un handicap chez son enfant. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. **Demande du congé auprès de l'employeur** Le salarié doit remettre un justificatif à son employeur.	A défaut d'accord collectif ou d'accord de branche, 5 jours ouvrables. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.	Rémunération comme si les jours de congés avaient été travaillés
Congé enfant malade ***Art. L. 1225-61 Code du travail***	Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congé pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, sous conditions. Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté. **Demande du congé auprès de l'employeur** Le salarié transmet au plus vite le certificat médical à son employeur. Dans la limite du nombre de jours acquis, l'employeur ne peut refuser le bénéfice de ce congé.	3 jours par an, portés à 5 jours si enfant de moins d'un an ou si trois enfants à charge ou plus de moins de seize ans.	Sans solde *NB : sous le régime Alsace-Moselle, le salarié peut être rémunéré dans certaines conditions.*
Congé de présence parentale **Art. L. 1225-62 Code du travail**	Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants (enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité). L'enfant doit répondre aux 3 conditions suivantes : 1. Avoir moins de 20 ans. 2. Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 144,21 € en 2026. 3. Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. **Demande du congé auprès de l'employeur** Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (demande de départ en congé dans un délai trop court notamment).	« Compte crédits jours » : 310 jours ouvrés maximum utilisable sur 3 ans renouvelable sous conditions (rechute, gravité persistante).	Sans solde Le salarié peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale, au 1er janvier 2026 à hauteur de : • 66,64 € par jour. • 33,32 € par demi-journée en cas de temps partiel. Au maximum : 22 allocations/mois et 310 allocations par pathologie et pour un même enfant sur une période de 3 ans. Sous conditions de ressources, un complément pour frais peut également être prévu à hauteur de 129,36 € par mois en cas de dépenses exigées par l'état de santé de l'enfant supérieures à ce montant.

4 - Complété par des initiatives au sein des branches et des entreprises

4.1 - Une volonté d'initiatives, en cours de concrétisation

Sans doute conscient d'une insuffisance des dispositifs réglementaires, le législateur a renvoyé aux entreprises et aux branches professionnelles le soin de se saisir du sujet lors de leurs négociations annuelles dans le cadre de l'article premier de la loi du 22 mai 2019.

Conférer un rôle à l'entreprise sur cette question n'apparaît pas injustifié tant les évolutions la conduisent ces dernières années à s'engager sur des thèmes sociétaux (entreprise citoyenne, notion de « raison d'être » instaurée par la Loi PACTE disposant que toute entreprise doit également être gérée en prenant en considération son intérêt social, communication extra-financière…) à un moment où l'espace entre vie professionnelle et personnelle s'estompe (extension du télétravail lié à la crise sanitaire récente).

Des grandes branches professionnelles et entreprises interrogées font part de leur conviction que les salariés sont dans l'attente de mesures concrètes sur un sujet sur lequel ils sont, ont été ou seront confrontés. L'employeur y trouve également son intérêt dans le cadre de sa politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et plus prosaïquement dans son souci de prévenir l'absentéisme, la baisse de motivation / de productivité, ou encore le présentéisme (c'est-à-dire notamment le fait d'être présent à son poste mais d'avoir l'esprit occupé ailleurs).
Cette conviction s'accompagne pour la plupart d'une difficulté à identifier comment se saisir très concrètement de la question. Les initiatives demeurent à ce stade limitées.

4.1.1 - Une inclusion dans des accords plus larges ?

Certaines de ces entreprises (ou branches) indiquent que, plutôt que de traiter le sujet de manière isolée, il pourrait trouver à s'inscrire dans le cadre d'une thématique de négociation plus large. Par exemple :

- Les accords de télétravail : aménager les souplesses que confère cette organisation nouvelle du travail caractérisée par des modalités de gestion du temps renouvelées ;
- Les accords sur l'égalité femmes / hommes : les aidants sont dans leur grande majorité des aidantes ;
- Les accords sur l'aménagement du temps de travail ;
- (…)

4.1.2 - Ou dans le cadre de la protection sociale complémentaire ?

Le sujet peut également être utilement abordé au moment de la conclusion ou de la renégociation du contrat de prévoyance (au sens large : prévoyance lourde et complémentaire santé). Des mesures visant à offrir du répit aux aidants (limitation des arrêts de travail et des dépenses médicales) ne peuvent qu'être une contribution favorable à l'équilibre du compte de l'entreprise.

Un cadre de droit du travail qui peut être complété par une réponse de services et de solutions assurantielles à construire :

- Indemnisation complémentaire des congés légaux (précités au 3.1.2)
- Accompagnement par un care-manager (professionnel de l'aidance chargé d'accompagner les salariés aidants dans chacune de leurs démarches, de les renseigner et de les orienter)
- Paniers de services à la personne
- (…)

Cette approche apparaît d'autant plus pertinente que la Mutuelle (au sens générique du terme, « organisme assureur ») est perçue par les salariés comme une structure extérieure à l'entreprise, légitime pour exercer un rôle s'apparentant à celui d'un tiers de confiance.

En effet, l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale prévoit une liste non limitative des garanties pouvant être couvertes :
« Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière. »

4.1.3 - Un thème obligatoire de négociation

Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants sont un thème obligatoire de négociation dans la branche (art. L. 2241-1, 2° bis Code du travail).

4.2 - Le degré élevé de solidarité (DES) offre un espace propice à l'inclusion de garanties au profit des aidants

L'article L. 912-1 Code de la sécurité sociale précise que pour pouvoir recommander un organisme assureur, les garanties collectives de branche devront présenter un degré élevé de solidarité, c'est à dire comprendre ***« des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale. »***

L'article R. 912-2 du même code précise ce qui est entendu par des prestations DES. Elles intègrent notamment :

- Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.
- Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés.
- La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :
  a. Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
  b. Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Il apparaît que la mise en œuvre de garanties DES constitue une voie pertinente d'attribution de droits/ d'avantages supplémentaires pour les salariés aidants, leur cas étant spécifiquement prévu par les textes.



5 - Un champ d'intervention pour l'entreprise/ la branche innovante

5.1 - Panorama des dispositifs existants et des meilleures pratiques

L'objectif de cette partie est de dresser un panorama de dispositifs existants et possibles, au sein de l'entreprise et au sein des régimes de protection sociale. Ce panorama a été segmenté en fonction des moments de vie de la période d'aidance :

1. Repérage et diagnostic de la situation d'aidance	2. Entrée en dépendance/ survenance du handicap ou de la maladie	3. Cours de vie de l'aidant	4. Situation de crise	5. Reprise normale de l'activité professionnelle
L'identification et l'évaluation de la situation d'aidant d'un salarié nécessite des outils adaptés. **Les dispositifs auront pour objectif d'inciter les salariés concernés à s'identifier et à former les acteurs impliqués.**	La nécessité d'assister un proche apparait ; Parfois, le proche aidé tombe subitement en dépendance grave et non de manière progressive. **Les dispositifs d'aides auront pour objectif de former et d'orienter l'aidant dans cette situation nouvelle.**	L'aidant doit concilier vie professionnelle et vie privé. **Les dispositifs d'aides auront pour objectif de faciliter le quotidien de l'aidant.**	L'aidant doit s'absenter (hospitalisation, autre...) ; L'aidant fait face à une rapide et forte dégradation de la santé de l'aidé. **Les dispositifs d'aides auront pour objectif d'assister / de remplacer l'aidant dans cette situation.**	Le statut d'aidant disparait (départ en établissement, décès...). **Les dispositifs d'aides auront pour objectifs de faciliter la reprise d'une activité normale, mais aussi de valoriser l'expérience acquise en tant qu'aidant.**

Pour chacun de ces moments de vie, les dispositifs proposés sont segmentés en fonction d'une mise en place :

- **Au sein de l'entreprise par l'employeur.**
- **Au sein du régime de protection sociale, en distinguant ce qui relève :**
  - du volet financier, intégré dans le contrat d'assurance,
  - du volet des services, intégré dans un dispositif d'assistance intégré au contrat d'assurance.

Au-delà des dispositifs détaillés ci-après, il convient de souligner que certaines entreprises ont mobilisé des salariés aidants volontaires pour identifier collectivement leurs attentes et construire une offre d'accompagnement pertinente. Cette approche, lorsqu'elle est possible au regard de l'anonymat souvent souhaité par les salariés aidants, permet de construire des dispositifs adaptés, ciblés sur les problématiques spécifiques des salariés de l'entreprise.

1 - Repérage et diagnostic de la situation d'aidance

	Dispositif possible	Eléments sur les modalités de prise en charge
Dispositif d'entreprise	▪ Pour les managers : sensibilisation sur les enjeux en termes de management concernant les salariés aidants en entreprise ainsi que sur les situations de fragilité (conférences, entretiens).	▪ Peuvent être dispensés par les RH, un médecin conseil ou une assistante sociale. ▪ L'intervention d'un Care Manager (professionnel de l'aidance chargé d'accompagner les salariés aidants dans chacune de leurs démarches, de les renseigner et de les orienter) est aussi possible.
	▪ Conférences / Journées de sensibilisation pour les salariés (« vous êtes peut-être aidant sans le savoir…»).	▪ Des conférences / formations peuvent aussi être accessibles via les organismes assureurs des dispositifs de protections sociale

Par ailleurs, au-delà de ces interventions permettant de sensibiliser les managers et les équipes aux situations d'aidance, une typologie des salariés déjà aidants dans l'entreprise peut être réalisée au travers d'une enquête / d'un questionnaire anonyme. Cette enquête au sein de l'entreprise peut permettre :

- De révéler des situations d'aidance.
- D'établir un diagnostic.
- D'établir des profils types.
- De mesurer les besoins.
- De cibler les dispositifs adaptés.



2 - Entrée en dépendance/survenance du handicap ou de la maladie

	Dispositif possible	Eléments sur les modalités de prise en charge
Dispositif d'entreprise ou bien d'assurance (volet assistance)	▪ Définition individuelle d'un plan d'action personnalisé / Coaching ciblé (évaluation de l'impact sur la vie quotidienne et actions à mettre en œuvre pour faire face au rôle d'aidant, échanges réguliers avec le coach).	▪ Par les RH, une assistante sociale ou un Care Manager.
	▪ Accompagnement dans les démarches par une assistante sociale interne et/ou une assistance juridique.	
	▪ Conférences / E-learning pour les outils, réglementaires et d'entreprise, pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.	▪ Par les RH, une assistante sociale ou un Care Manager, via le volet assistance de produits d'assurance.
Dispositif d'entreprise	▪ Aménagements des horaires.	
	▪ Accès facilité au télétravail.	▪ Eventuellement, frais liés au matériel pour le télétravail.
	▪ Congés spécifiques pour des démarches administratives / médicales.	▪ En fonction du nombre de jours accordé. Peut être financé via un fonds social, ou des dons de jours entre salariés (A préciser : congés concernés (RTT, 5ème semaine de congé, jours issus du Compte épargne temps....) et modalités éventuelles d'abondement par l'employeur).
Dispositif d'assurance	▪ Versement d'un capital en cas de dépendance totale de l'aidé.	▪ Dans ce cadre, l'aidé peut être limité à une personne ayant un lien familial avec l'aidant.
	▪ Aides financières / services en cas de déficiences à la naissance : accompagnement des parents dans les démarches, achat de matériel / aménagement du logement.	
	▪ Plateforme téléphonique d'écoute, de conseils et d'orientation.	▪ Volet assistance.
	▪ Session(s) de formation par un ergothérapeuthe sur le rôle d'aidant et sur les gestes et postures.	▪ Volet assistance.
	▪ Acquisition d'outils connectés : tablette pour l'aidé, application mobile pour la gestion du quotidien de l'aidant, service de téléassistance... ▪ Acquisition de matériel paramédical (pour aménager le logement et/ou le véhicule) & formation sur leur utilisation.	▪ Peut être intégré via un capital forfaitaire en € au sein de l'assurance prévoyance, ou bien prévu dans le volet assistance.

3 - Cours de vie de l'aidant

	Dispositif possible	Eléments sur les modalités de prise en charge
Dispositif entreprise	▪ Maintien des couverture santé et prévoyance/décès pendant le congé de proche aidant.	▪ Selon les modalités de financement prévues : répartition des cotisations salarié/employeur identique à un salarié en activité, prise en charge intégrale ou non par l'employeur....
	▪ Accès facilité au temps partiel, avec ou non maintien des droits à la retraite sur la base d'un temps plein.	▪ Selon les modalités de financement des droits à la retraite sur la partie temps partiel non travaillée.
	▪ Accès à des mobilités géographiques facilitant le rapprochement avec l'aidé.	
	▪ Groupes de parole animés par une assistante sociale et/ou le médecin du travail et/ou des psychologues externes.	▪ Selon l'intervenant.
	▪ Doublement / augmentation des journées enfants malades par an.	▪ Peut être pris en charge via des dons de jours entre salariés (modalités sur les congés concernés et l'abondement employeur à préciser).
	▪ Accès à des véhicules de l'entreprise pour des déplacements médicaux / admnistratifs en lien avec l'aidé.	
	▪ Dispositifs CSE : chèques CESU bonifiés, organisation et prise en charge de congés de répit.	
	▪ Mise à disposition d'un guide référençant les prestataires / associations utiles (transport sanitaire, matériel médical, ligne d'écoute téléphonique, soutien scolaire...).	
	▪ Diffusion d'un guide sur la prévention de la santé de l'aidant.	
Dispositif assurance (volet financier)	▪ Indemnité complémentaire versée à l'aidant dans le cas de congés de présence parentale, de proche aidant ou d'accompagnement de personne en fin de vie.	▪ Selon le montant et la durée.
	▪ Prise en charge de consultations chez un psychologue au-delà de la prise en charge par l'assurance maladie.	▪ Selon le montant par séance et le nombre de séances.
	▪ Aides financières / services en cas de déficiences à la naissance : soins non remboursés, hébergements spécialisés.	
	▪ Prise en charge d'un bilan de santé complet pour l'aidant.	
Dispositif assurance (volet assistance)	▪ Accès à une activité physique à domicile ou dans un club.	▪ A calibrer avec l'assisteur.
	▪ Garde d'enfants de l'aidant.	
	▪ Aide ménagère.	
	▪ Livraison de courses.	
	▪ Organisation de vacances avec la personne aidée.	
	▪ Orientation vers des réseaux d'entraide et d'échanges et financement de l'inscription.	
	▪ Prise en charge des frais de transport · Pour les déplacements de l'aidé pour raison médicale. · Pour les déplacements de l'aidant pour se rendre auprès de l'aidé.	
	▪ Accompagnement administratif aux différents moments de vie de l'aidé.	

4 - Situation de crise

	Dispositif possible	Eléments sur les modalités de prise en charge
Dispositif d'entreprise	▪ Congé exceptionnel rémunéré pouvant être pris rapidement.	▪ Peut être pris en charge via des dons de jours entre salariés (modalités sur les congés concerné et l'abondement employeur à préciser).
	▪ Souplesse dans la gestion de la paie (avance sur leur salaire, conversion en jour du 13ème mois et d'autres primes, en monétisant leur compte épargne temps).	
Dispositif d'assurance	▪ Versement d'un capital au bénéfice de l'aidé dépendant en cas de décès du salarié aidant.	▪ Selon le montant du capital notamment.
Dispositif d'assurance (volet assistance)	▪ Prestation d'aide à domicile.	▪ A calibrer avec l'assisteur.
	▪ Organisation et financement d'un hébergement temporaire pour la personne aidée (maison de répit, ou bien au sein d'un Ehpad, permettant aussi de se familiariser avec une entrée en institution).	
	▪ Organisation et financement d'un accueil de jour / garde de nuit.	
	▪ Répits à domicile : une personne formée vient s'installer au domicile de l'aidant/aidé pendant que l'aidant s'absente (en particulier dans le cas de maladies chroniques du type Alzheimer).	

5 - Reprise normale de l'activité professionnelle

	Dispositif possible	Eléments sur les modalités de prise en charge
Dispositif d'entreprise	▪ Remise à niveau des compétences.	▪ Peut être pris en charge par les RH.
	▪ Accompagnement dans la gestion du stress lié au retour à une activité professionnelle normale.	
	▪ Questionnaire / Entretien pour identifier les compétences acquises par l'aidant (gestion des priorités, adaptabilité, prise d'initiative....), et valoriser son potentiel en entreprise.	
	▪ Mise à disposition d'un guide pratique intégrant une cartographie des compétences et des aides à l'évaluation, à destination des managers.	
Dispositif d'assurance (volet assistance)	▪ Activité de loisir / association permettant de réactiver les liens sociaux mis entre parenthèses pendant la période d'aidance.	

5.2 - Des dispositifs à cibler en fonction des caractéristiques des entreprises

La mise en place de dispositifs à destination des aidants nécessite de tenir compte du contexte de l'entreprise, et notamment :

- **du climat social :** par exemple, si d'autres sujets structurants de la vie du salarié (rémunération, environnement de travail…) apparaissent déjà insatisfaisants, la négociation de dispositifs pour les aidants pourra être délicate.
- **du niveau de couverture prévoyance :** si des lacunes ou des manquements sont notés sur la couverture existante, ils pourront être perçus comme prioritaires par rapport à des dispositifs pour les aidants.
- **de la taille de l'entreprise** qui peut également être un facteur sur :
  - Le mode de négociation, qui dans le cas d'une petite entreprise sera plus aisé au niveau de la branche qui peut définir un accord type.
  - Le mode de mise en place, qui dans le cas d'une petite entreprise veillera à favoriser l'anonymat ou l'assistance d'un « tiers de confiance ».

Par ailleurs, il convient de souligner que pour tous ces dispositifs, les critères d'accès aux prestations peuvent être interrogés :

- Condition d'ancienneté du salarié.
- Niveau de gravité de l'état de santé de la personne aidée (cible-t-on uniquement des dépendances ou handicaps lourds par exemple ?).
- En cas de crise : condition d'hospitalisation de l'aidant ou de l'aidé.
- Critère de diminution des ressources financières de l'aidant.

5.3 - Les véhicules juridiques propices à l'instauration de nouveaux dispositifs

Le véhicule juridique fait l'objet d'un encadrement légal qui dépend de la nature du dispositif souhaité. Il existe des spécificités à prendre en compte si la voie choisie est celle de l'assurance collective passant par la mise en œuvre ou la redéfinition d'un régime collectif de protection sociale complémentaire.

La prévoyance fait partie des thèmes pour lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise (article L. 2253-1 Code du travail) au même titre que les salaires minimaux, les classifications, la durée minimale du travail à temps partiel, les majorations des heures supplémentaires, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Si toutefois, dans ces domaines, l'accord d'entreprise assure aux salariés des « garanties au moins équivalentes », il pourra alors déroger à l'accord de branche éventuellement existant. Aujourd'hui, cette faculté de déroger à l'accord de branche pose une grande difficulté concernant la manière d'évaluer l'existence ou non d'une équivalence entre les garanties. Une position sûre consisterait à ne déroger que dans un sens explicitement plus favorable à l'accord de branche.

Dans tous les autres domaines susceptibles de concerner les droits des aidants, l'accord d'entreprise prime sur les dispositions de l'accord de branche conclu avant ou après son entrée en vigueur, même si ces dernières sont plus favorables. Dès lors, l'accord de branche s'applique uniquement à défaut d'accord d'entreprise.

6 - La Santé des salariés aidants

Les salariés aidants, qui se trouvent dans une situation de double engagement à la fois professionnel et familial, sont souvent confrontés à un défi de taille : maintenir leur performance au travail tout en répondant aux besoins de leurs proches. Cette double responsabilité exige qu'ils restent constamment opérationnels, ce qui peut nuire à leur santé. En effet, la pression de devoir être présents et performants dans les deux sphères de leur vie, parfois dans des situations de stress élevé et de fatigue chronique, a des conséquences qui passent souvent inaperçues. Ce besoin de rester en équilibre constant entre ces deux rôles rend encore plus difficile la gestion de leurs propres besoins de santé.

6.1 - Les problématiques de santé des salariés aidants

Les salariés aidants rencontrent un grand nombre de difficultés sur le plan de leur santé physique et mentale, dues principalement à l'accumulation des responsabilités liées à leur rôle d'aidant et à leur engagement professionnel. Malheureusement, ces défis de santé sont souvent ignorés ou sous-estimés, car les aidants tendent à prioriser les besoins de leurs proches plutôt que les leurs. Ainsi, 47 % des proches aidants déclarent des impacts sur leur santé, dont 19 % mentionnent des problèmes physiques comme la fatigue, les troubles du sommeil ou des douleurs, principalement au niveau du dos [1].

Les principales problématiques rencontrées par les salariés aidants sont les suivantes :

- **Fatigue intense :** L'accumulation des responsabilités professionnelles et familiales génère une fatigue chronique qui peut mener à un état d'épuisement complet. La gestion quotidienne des tâches liées à l'aidance, sans possibilité de prendre de repos, prive les salariés de l'énergie nécessaire pour leur propre bien-être. Cette fatigue prolongée peut avoir des répercussions sur la santé mentale, provoquant des symptômes tels que l'irritabilité, l'anxiété et la dépression, tout en diminuant la productivité au travail.
- **Troubles du sommeil :** De nombreux aidants souffrent de nuits perturbées, que ce soit en raison de l'état de santé de leurs proches ou à cause des horaires de travail irréguliers, souvent nécessaires pour assurer les tâches d'aidance. Ces perturbations du sommeil entraînent une augmentation de la fatigue et du stress, affectant la qualité de vie et la santé mentale des aidants. Environ 37 % des aidants rapportent des troubles du sommeil qui influencent négativement leur bien-être [1].
- **Stress et anxiété :** La gestion de la santé de leurs proches, combinée à la pression professionnelle, engendre un stress important, parfois exacerbé par l'incertitude liée à la situation de santé des proches. Ce stress constant peut mener à des troubles anxieux, une incapacité à se détendre ou à se déconnecter, et à une baisse de la capacité à faire face aux exigences quotidiennes, tant au travail qu'à la maison.
- **Douleurs physiques :** En raison des efforts physiques liés aux soins apportés à leurs proches (port de charges, aides à la mobilité, etc.), de nombreux aidants souffrent de douleurs chroniques, particulièrement au niveau du dos, du cou ou des articulations. Ces douleurs peuvent être handicapantes, affectant non seulement la qualité de vie des aidants, mais aussi leur capacité à travailler efficacement.
- **Problèmes de santé mentale :** L'aspect émotionnel et psychologique de l'aidance, notamment la culpabilité, la frustration, l'impuissance et le sentiment d'isolement, peut entraîner des troubles plus graves comme la dépression, l'anxiété ou des troubles de l'humeur. Les femmes, en particulier, sont souvent plus touchées, signalant des impacts plus sévères sur leur santé mentale que leurs homologues masculins.

Ces problèmes de santé, bien que fréquents, restent souvent ignorés par les employeurs, car les aidants hésitent à en parler, de peur d'être stigmatisés ou perçus comme moins performants au travail. Pourtant, il est essentiel que les entreprises prennent conscience de la réalité de ces défis et mettent en place des mesures adaptées pour soutenir ces salariés.

6.2 - L'impact sur la productivité et le bien-être au travail

Outre les conséquences sur la santé physique et mentale, les problématiques de santé des salariés aidants influent également sur leur productivité et leur bien-être au travail. Les aidants, épuisés et stressés, peuvent rencontrer des difficultés à maintenir leur niveau de performance, à respecter les délais et à prendre des décisions dans des conditions optimales. La concentration peut être affectée par la fatigue et les préoccupations liées à l'aidance, ce qui peut entraîner des erreurs, une diminution de la qualité du travail et des absences plus fréquentes. Cette situation crée un cercle vicieux, où l'isolement et la pression continue rendent encore plus difficile la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, affectant ainsi la satisfaction au travail et la motivation des aidants.

(1) Sources : DRESS 2024 - Perte d'autonomie quels effets sur la santé des proches aidants ?

6.3 - La nécessité d'un dépistage précoce et d'une prise en charge adaptée

Une des premières étapes pour soutenir efficacement les salariés aidants consiste en un dépistage précoce des problèmes de santé physiques et mentaux. Le dépistage classique dans le cadre des visites médicales régulières doit être renforcé par des bilans de santé spécifiques prenant en compte la situation d'aidance des salariés. Il est important que ces bilans incluent des questions ciblées sur l'état de santé des proches aidés, ainsi que sur le bien-être des aidants eux-mêmes. Cela permet non seulement de détecter précocement des symptômes liés à l'aidance, mais aussi d'identifier les signes de surcharge physique ou psychologique, avant qu'ils n'affectent la productivité ou ne se transforment en problèmes de santé plus graves.
Pour soutenir efficacement les salariés aidants, il est essentiel de passer des constats de santé aux actions concrètes. En réponse aux défis identifiés, les managers et les équipes RH doivent mettre en place des solutions adaptées pour préserver le bien-être des salariés, mais aussi améliorer leur productivité et leur engagement au sein de l'entreprise.

7 - Mesures pour renforcer l'accompagnement des managers, des collaborateurs et des équipes RH

Pour soutenir les salariés aidants, il est essentiel de créer un environnement de travail inclusif et bienveillant. Cela passe par la reconnaissance des défis spécifiques qu'ils rencontrent, ainsi que la mise en place de politiques de soutien comme la flexibilité des horaires, le télétravail et l'aménagement des congés. Les managers et les équipes RH jouent un rôle clé en repérant les signes de stress ou de fatigue et en offrant des solutions adaptées pour aider les salariés à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
En apportant ce soutien, l'entreprise préserve non seulement le bien-être des salariés aidants, mais favorise également une atmosphère de solidarité et améliore la productivité. Il est essentiel d'accompagner les équipes encadrantes et les collègues dans la gestion de cette situation délicate, tout en respectant la vie privée des salariés. Grâce à des outils pratiques et des recommandations, l'entreprise peut promouvoir une culture de compréhension et de soutien, contribuant à un environnement de travail plus solidaire.

7.1 - L'approche par les compétences comme levier de sensibilisation

L'approche par les compétences est un levier majeur pour sensibiliser l'ensemble du collectif de travail aux enjeux des proches aidants. Elle permet non seulement de décomplexer les aidants mais aussi d'acculturer toute l'entreprise aux réalités de l'aidance. Une telle démarche incite les salariés à déclarer leur situation d'aidant tout en ouvrant de nouvelles perspectives professionnelles.
Les managers et les équipes RH doivent être formés afin de pouvoir reconnaître, comprendre et valoriser les compétences développées par les salariés aidants dans ce rôle particulier. L'enjeu est non seulement de les soutenir mais aussi de favoriser l'épanouissement professionnel des aidants en tenant compte de leur situation.

Voici des exemples d'outils permettant de valoriser les compétences des proches aidants en milieu professionnel :

- **Questionnaire d'auto-évaluation et d'identification des compétences :** Cet outil offrirait aux salariés aidants l'opportunité de prendre conscience des compétences qu'ils développent au quotidien dans leur rôle d'aidant. Il contribuerait à valoriser ces compétences dans leur parcours professionnel, facilitant ainsi une reconnaissance accrue des capacités acquises dans un contexte souvent sous-estimé.
- **Manuel des compétences pour la conversion des capacités en compétences professionnelles :** Ce manuel permettrait de formaliser les compétences acquises par les salariés aidants et de les intégrer dans leur parcours de développement professionnel. Il inclurait :
  - **Matrice des compétences induites :** Un outil pour identifier et structurer les compétences spécifiques liées à l'aidance.
  - **Cartographie des compétences :** Un outil visuel facilitant l'identification et l'exploitation des compétences acquises.
  - **Fiches repères compétences :** Des fiches pratiques pour aider les managers à repérer et valoriser ces compétences dans le cadre professionnel.
- **Témoignages sur l'expérience d'aidance :** Ces témoignages permettraient aux responsables RH et aux managers de mieux comprendre les différents profils d'aidants ainsi que les compétences qu'ils acquièrent dans ce rôle. En présentant des cas concrets, ces témoignages aideraient à rendre les défis rencontrés par les aidants plus visibles et mieux compris, tout en sensibilisant les équipes à la réalité de cette situation.

La valorisation des compétences des salariés aidants doit s'accompagner de dispositifs visant à soutenir leur santé, en assurant une conciliation harmonieuse entre vie professionnelle et personnelle.

7.2 - Outils de soutien à la santé des proches aidants

Les managers et les équipes RH ont un rôle crucial à jouer pour améliorer l'impact de l'aide sur la santé des proches aidants. Il est impératif qu'ils soient formés pour repérer les signes de stress et d'épuisement chez les salariés aidants, et qu'ils adoptent des stratégies d'accompagnement adaptées, tout en garantissant la gestion de la confidentialité. En outre, les managers doivent pleinement maîtriser les politiques d'aménagement du temps de travail, du télétravail et des congés, afin de favoriser une conciliation optimale entre les responsabilités professionnelles et personnelles des aidants.
De leur côté, les équipes RH doivent mettre en place des ressources spécifiques, offrir un soutien personnalisé et faciliter l'accès aux services de santé au travail, tout en respectant la vie privée des salariés. Leur responsabilité est de garantir un environnement propice à l'équilibre des aidants, ce qui passe par la mise en œuvre d'outils et de dispositifs adaptés pour prévenir l'épuisement et soutenir la santé des salariés aidants.

Voici quelques exemples d'outils pouvant être déployés pour soutenir la santé des proches aidants en milieu professionnel :

7.2.1 - Suivi personnalisé de la santé des aidants

Il est crucial d'instaurer un suivi personnalisé de la santé des salariés aidants. Des bilans réguliers, notamment sur la santé mentale, doivent être proposés dans le cadre des pratiques de santé au travail. Ces bilans permettent de détecter précocement les problèmes de santé et d'intervenir de manière proactive. Réalisés par la médecine du travail ou des prestataires spécialisés, ces bilans doivent garantir la confidentialité et une prise en charge sans jugement.

7.2.2 - Soutien psychologique et groupes de parole

Le soutien psychologique est essentiel pour les salariés aidants. Les entreprises peuvent offrir des services d'accompagnement psychologique, tels que des consultations individuelles avec des psychologues du travail. La création de groupes de parole dédiés permet aux aidants de se rencontrer, de partager leurs expériences et de briser l'isolement. Ces groupes offrent un espace sécurisé pour exprimer frustrations et difficultés, tout en fournissant des conseils pratiques pour mieux gérer le rôle d'aidant.

7.2.3 - Flexibilité des horaires et télétravail

L'aménagement des horaires et la possibilité de télétravail sont des leviers essentiels pour soutenir les aidants. Offrir des horaires flexibles ou la possibilité de travailler à distance permet aux salariés aidants de mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. Cette flexibilité contribue à réduire le stress et l'anxiété liés à la gestion simultanée de ces responsabilités.

7.2.4 - Accès à des services de répit et de soins à domicile

Les aidants ont besoin de moments de répit pour éviter l'épuisement. Les entreprises peuvent faciliter l'accès à des services de répit, tels que l'aide à domicile, les gardes temporaires ou les séjours en établissements spécialisés. En collaborant avec des prestataires externes, elles peuvent offrir une aide financière ou des informations sur ces services pour alléger la charge des aidants.

7.2.5 - Formations sur la préservation du bien-être et la préservation de la santé

Des formations ciblées sur la gestion du stress, la préservation du bien-être et le maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle sont indispensables pour les aidants. Ces formations peuvent enseigner des techniques de relaxation, des stratégies de gestion du temps, ainsi que des méthodes pour éviter l'épuisement émotionnel. Elles doivent également inclure des conseils sur la manière de se déconnecter après le travail pour mieux gérer l'ensemble des défis liés à l'aidance.

7.2.6 - Séances de coaching individuel pour RH et managers

Des sessions de coaching permettraient aux responsables RH et aux managers d'approfondir leur compréhension des défis des aidants et de leur fournir des outils pour mieux gérer ces situations délicates au sein de leurs équipes.

7.2.7 - Outils de gestion de performance adaptés

Des outils d'évaluation de la performance permettant de reconnaître l'engagement et les résultats des aidants, tout en tenant compte des ajustements liés à leur situation, comme des ajustements de charge de travail.

7.2.8 - Workshops pratiques sur l'écoute active

Organiser des ateliers où les managers peuvent apprendre des techniques d'écoute active et de soutien émotionnel pour répondre efficacement aux besoins des salariés aidants.

La mise en place de ces outils pour soutenir la santé des aidants doit être complétée par des actions de sensibilisation auprès des collègues, afin de favoriser un environnement de travail bienveillant et solidaire.

7.3 - Sensibilisation des collègues

Pour créer un environnement bienveillant, il est essentiel de sensibiliser les collaborateurs aux défis rencontrés par les proches aidants. Cette démarche passe par des actions de communication visant à informer et à mobiliser les équipes sur cette problématique. Des événements externes et internes peuvent ainsi jouer un rôle clé dans ce changement de culture.

Voici quelques initiatives pour sensibiliser les collaborateurs :

- **Temps forts extérieurs et médiatisés :**
  - **Journée Nationale des Aidants (6 octobre) :** Un moment idéal pour sensibiliser à la question des proches aidants.
  - **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) :** Un événement propice pour lier les enjeux d'aidance et d'inclusion professionnelle.
  - **Octobre Rose :** Mois de sensibilisation au cancer, qui peut inclure une attention particulière aux proches aidants.
- **Temps forts internes :**
  - **Semaine de la Qualité de Vie et conditions de Travail (QVCT), Journées de la diversité ou de l'inclusion :** Des moments propices pour aborder les défis des aidants.
  - **Annonce de nouveaux dispositifs :** Mettre en place des accords d'entreprise ou des actions de soutien spécifiques, annoncés lors des bilans annuels ou de réunions dédiées au dialogue social.
  - **Evénements spécifiques liés aux situations d'aidance :** Lorsqu'un salarié traverse une épreuve personnelle (maladie d'un proche), organiser des événements de soutien pour lui permettre de mieux concilier travail et aide.

Événements à éviter : Les périodes de changement organisationnel, de tension ou de reconfiguration sont à éviter pour organiser des actions de sensibilisation, car elles risquent d'être perçues comme trop perturbantes pour les collaborateurs.

ANNEXE 1 : STATISTIQUES SUR LE PROFIL DES AIDANTS

11 Millions

C'est le nombre estimé d'aidants et parmi eux près de 2/3 sont actifs.

En 2030, **25 % des salariés** seront aidants.

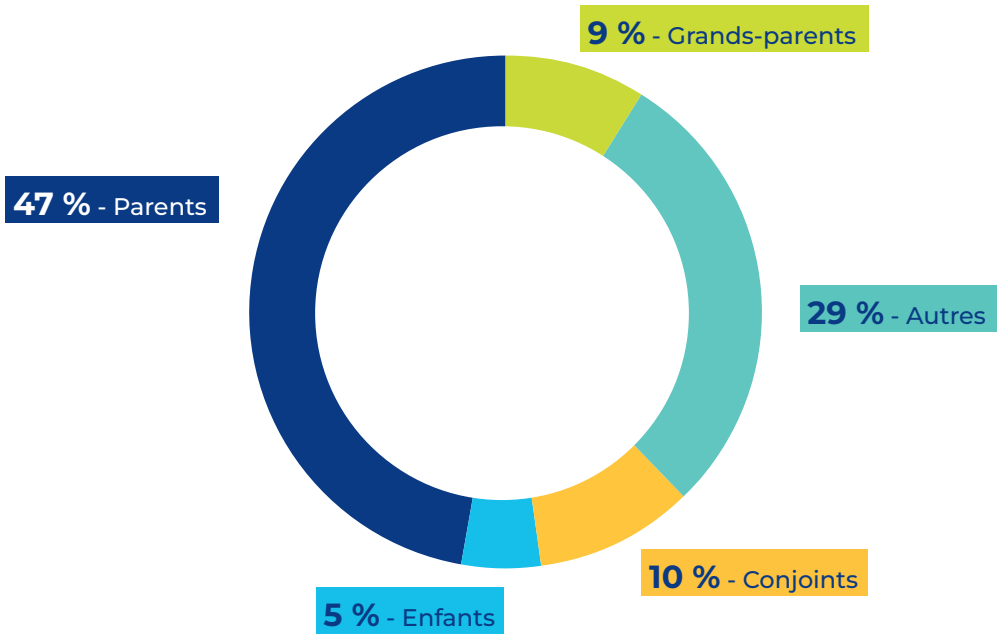
Un quart des salariés aidants a dû s'absenter de son travail au cours des 12 derniers mois pour s'occuper d'un proche, pour une durée moyenne de 16 jours.

54 %

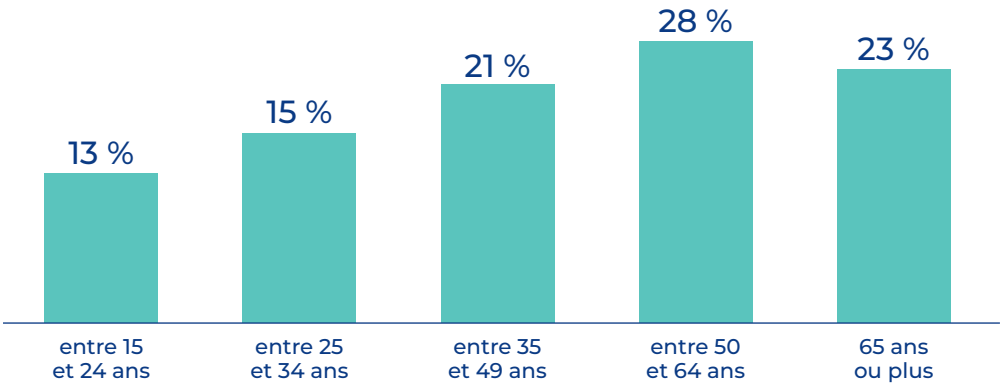
des aidants sont des femmes

En majorité des femmes, mais **plus de 45 % d'hommes**.

Lien de parenté étroit entre aidant et aidé : 47 % des aidants soutiennent un parent



Tous les âges sont concernés



Sources : Enquêtes HSM - SA, Observatoire OCIRP des salariés aidants - 2024 / Baromètre des Aidants 2024 - BVA, association Je t'Aide.

ANNEXE 2 : AUTRES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES

Droit à la formation : le financement de formations à destination des proches aidants entre dans le champ des dépenses de la CNSA. A ce titre, la Caisse contribue au financement et à l'élaboration des programmes de formation des aidants développés par plusieurs associations (France Alzheimer, France Parkinson, l'Association française des aidants, l'APF-France handicap…) via des conventions établies entre les associations et la CNSA. Les programmes proposés permettent de dispenser des formations aux aidants gratuitement.

Droit au répit : dans le cadre de l'APA, il s'agit de l'accueil de la personne aidée dans une structure ou à domicile jusqu'à 583,52 € par an en 2026 au-delà des plafonds de l'APA.

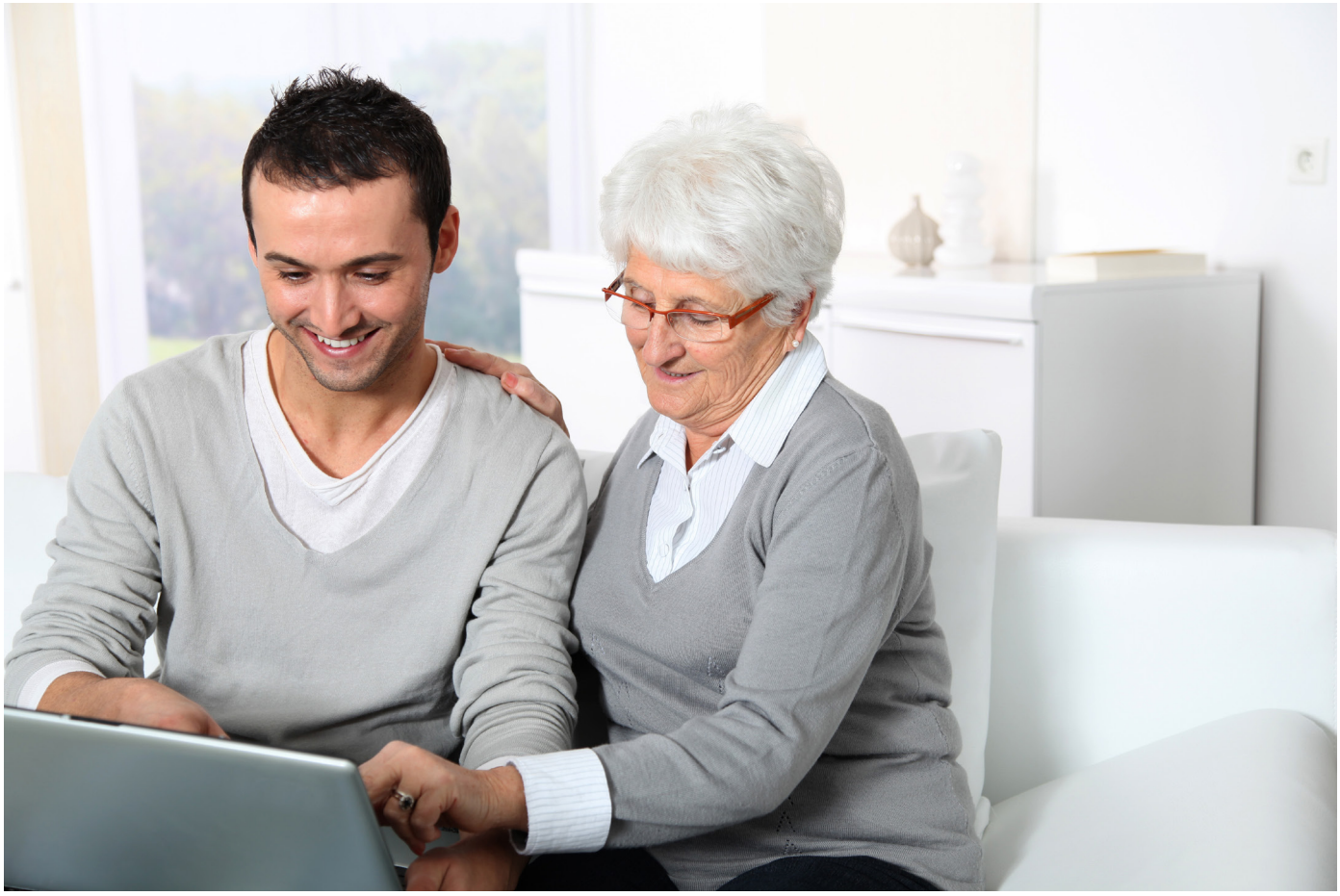
Assurance vieillesse :

- En cas d'accompagnement d'un enfant lourdement handicapé ou d'un adulte lourdement handicapé au foyer familial, des trimestres supplémentaires peuvent être accordés. Dans certains cas, la retraite peut également être calculée au taux maximum (aussi appelé "taux plein") dès 65 ans, même si les durées d'assurance nécessaires ne sont pas atteintes.
- L'Allocation Journalière de Proche Aidant est prise en compte dans le calcul des droits à retraite de base.
- Salariat familial : Le salarié aidé peut bénéficier du statut du salariat familial, rémunéré via :
  - L'APA (l'allocation personnalisé d'autonomie) si l'aidé est en perte d'autonomie ;
  - Ou la PCH (prestation de compensation du handicap) si l'aidé est en situation de handicap.

A noter que l'aidant familial salarié ne peut être le conjoint/concubin ou partenaire de PACS (l'assistance mutuelle est déjà une promesse dans leur engagement incompatible avec toute forme de rémunération).

Avantages fiscaux :

- Crédit d'impôt de 50 % pour l'emploi d'un salarié à domicile ou un prestataire de services à la personne ;
- Déduction forfaitaire des frais d'accueil d'une personne âgée de plus de 75 ans ;
- Crédit d'impôt de 25 % pour l'installation d'équipements de sécurité, d'accessibilité ou sanitaire dans l'habitation principale du proche aidé.



Guide co-construit avec le soutien de Macif Santé Prévoyance.

Crédits photos : Panther Media / GraphicObsession - Goodluz / Panther Media / GraphicObsession - CD / Photononstop - Mathilde Parquet - FS / GraphicObsession - Alexis Harnichard.

Macif Santé Prévoyance, mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

GUIDE NÉGOCIATION DES DROITS DES SALARIÉS AIDANTS - 05/26. Document non contractuel. Ne pas jeter sur la voie publique.