

Revue de droit du travail 2023 p.481

Salariés proches aidants : pour un meilleur accompagnement en entreprise

Valérie Pontif

En France, entre 8 et 11 millions de personnes viennent en aide régulièrement et à titre non professionnel à un ou plusieurs proches en perte d'autonomie, atteints d'une maladie chronique/ invalidante, ou en situation de handicap (1). Avec le vieillissement de la population et le souhait très majoritaire des citoyens de rester le plus tard possible à leur domicile, le nombre de proches aidants est appelé à croître au cours de ces prochaines années. Parmi les personnes ayant entre 55 à 64 ans, une sur quatre se déclare proche aidant(e) (2). L'âge moyen d'entrée dans l'aidance pour les salariés du secteur privé est en recul : 36 ans (contre 39 ans en 2021) (3). En 2030, selon les estimations, c'est un actif sur quatre qui sera concerné par l'aidance.

Si 61 % des proches aidants exercent une activité professionnelle (4), seul un quart d'entre eux font part de leur situation à leur employeur, alors qu'elle est susceptible d'impacter fortement la vie professionnelle (articulation entre les temps professionnel et personnel rendue plus délicate, difficulté à accomplir son travail, risque accru d'accident du travail consécutif à une baisse de vigilance, isolement social, *burn-out*...) et la santé (niveau de stress élevé, maladies chroniques plus fréquentes...) (5). Selon une étude, quatre salariés aidants sur dix se sentent en difficulté professionnellement, la même proportion a déjà renoncé à une opportunité professionnelle et près d'un aidant sur deux craint de perdre son emploi (6). De surcroît, 39 % des proches aidants pensent que leur situation a été un obstacle dans la progression de leur carrière (7).

Ce constat d'une majorité silencieuse des salariés aidants interpelle. S'il peut s'expliquer, dans certains cas, par une volonté de ne pas faire état d'un sujet « privé » au travail et par le fait que de nombreux aidants ne se reconnaissent pas comme tel, il tient aussi à la persistance de craintes de répercussions sur l'emploi, le sujet de l'aidance restant tabou dans de nombreuses entreprises (8).

Pourtant, la question de l'aidance connaît un intérêt croissant ces dernières années. Outre la consécration juridique de la notion de proche aidant par le législateur en 2015 (9), de nombreux textes juridiques ou études y font référence et la stratégie « Agir pour les aidants 2020-2022 », lancée en 2019 par le Premier ministre, poursuit son déploiement. Dans un récent avis, la « plateforme RSE » de France Stratégie a formulé des préconisations sur le sujet, notamment en direction des entreprises (sensibilisation des acteurs de l'entreprise à la problématique de l'aidance, flexibilisation du temps de travail des salariés aidants...).

Nouvel « enjeu de la responsabilité sociale de l'entreprise » selon les termes de cet avis, l'accompagnement des salariés aidants reste à ce jour peu inscrit dans les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), bien qu'une très large majorité de DRH semble y voir un vecteur de performance pour l'entreprise et estime que le coût de l'inaction en la matière est plus élevé que la mise en place de mesures (10). Outre ces aspects, les actions menées en faveur d'un meilleur accompagnement des salariés aidants s'inscrivent dans une démarche d'inclusion, d'amélioration des conditions de travail et de promotion de l'égalité femmes/hommes (les aidants étant majoritairement des aidantes).

Si des aménagements informels en entreprise, au cas par cas, existent et peuvent améliorer le quotidien des salariés aidants, ils restent peu visibles et peuvent parfois rimer avec iniquité entre salariés et imprévisibilité. L'outil juridique, et en particulier la négociation collective, peut être utilement mobilisée au service d'un meilleur accompagnement des salariés aidants sur différents sujets, notamment pour favoriser une meilleure conciliation des temps et aménager le régime juridique des congés prévus pour les aidants.

I - La négociation collective au service d'une meilleure conciliation des temps...

S'il n'existe pas à ce jour d'obligation de négocier sur la question des salariés aidants au niveau de l'entreprise, le législateur a instauré en 2019 une obligation de négocier au niveau de la branche, tous les quatre ans, sur les « mesures destinées à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants » (11). En pratique, le volume d'accords conclus au niveau de la branche reste, à ce jour, limité (industries électriques et gazières, personnel des régimes de Sécurité sociale...), ce qui interroge. Les enjeux d'une négociation sur ce sujet

sont-ils assez lisibles ? La sensibilisation des négociateurs sur le sujet est-elle suffisante ? La négociation au niveau de la branche semble en tout cas particulièrement adaptée pour créer un cadre commun et représenter une dynamique d'inspiration pour la négociation d'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, la thématique connaît un certain frémissement (avec toutefois de fortes inégalités entre les entreprises) et se traduit tant, par la conclusion d'accords traitant spécifiquement du sujet, que par l'instauration de mesures pour les salariés aidants à l'occasion de négociations sur d'autres sujets (égalité femmes-hommes, qualité de vie et des conditions de travail, handicap...). Si certains accords se bornent à prévoir des dons de jours de congés entre salariés au profit d'aidants, d'autres mettent en place des dispositifs particulièrement innovants qui font l'objet de remise de prix ou de labellisation (12).

La recherche d'une meilleure conciliation des temps et, plus précisément, d'aménagement du temps de travail, figure parmi les principales attentes des salariés aidants qui, dans bien des cas, préfèrent continuer leur activité professionnelle tout en venant en aide à leur(s) proche(s), plutôt que de recourir à des congés. Très variable d'un salarié aidant à un autre, le temps moyen hebdomadaire consacré à l'aide d'un proche est en moyenne de 10, 5 heures (en hausse par rapport à 2021) (13) et le manque de temps est largement partagé par les proches aidants (14). Pourtant, en pratique, seuls 14 % des salariés aidants ont aménagé leur vie professionnelle.

Il semble d'autant plus opportun que le sujet de l'aménagement du temps de travail soit traité dans le cadre de la négociation collective, que les dispositifs parcellaires prévus le code du travail restent fréquemment du ressort du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, par exemple en matière de télétravail, il n'existe pas de « droit à télétravailler » pour les salariés aidants. Le code du travail précise que, lorsque la demande émane d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant, l'employeur peut la refuser à condition de motiver sa décision de refus (15). Pour ce qui est de la mise en place d'horaires individualisés, seuls les aidants d'une personne en situation de handicap sont visés par le code du travail (16). Quid des aidants d'une personne âgée ?

Une autre disposition du code du travail énonce, en matière de travail de nuit, que lorsque celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la « prise en charge d'une personne dépendante », le refus n'est pas constitutif d'une faute et le salarié « peut demander » l'affectation sur un poste de jour (17). Mais quels types d'aidance sont réellement visés ici ? Une marge d'imprévisibilité subsiste.

En matière d'aménagement du temps de travail, il semble donc opportun de construire, par accord, un cadre plus prévisible pour les salariés, tout un chacun étant susceptible de devenir aidant (passage temporaire à temps partiel, horaires adaptés...), y compris par le recours au compte épargne-temps, outil également susceptible d'être mobilisé en matière de congés pour les aidants.

II - ... et de congés mieux adaptés aux salariés proches aidants

Si l'assouplissement des conditions de recours au congé de proche aidant (18) avec la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 du 23 décembre 2021 marque une avancée (suppression de la condition de « perte d'autonomie d'une particulière gravité » depuis le 1^{er} juill. 2022) en ouvrant le dispositif à davantage de bénéficiaires potentiels, le recours à ce congé reste limité (19). Concrètement, bénéficier de ce congé suppose que la personne aidée soit en perte d'autonomie (bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) GIR I à IV) ou en situation de handicap (taux de 80 % minimum). De nombreux aidants se trouvent donc à l'écart de ce congé, notamment lorsque la personne aidée est atteinte d'une maladie grave et/ou chronique, mais n'est pas éligible à l'APA (personne de moins de 60 ans) (20). Les autres congés légaux prévus par le code du travail (de solidarité familiale et de présence parentale) répondent également à des besoins très spécifiques (fin de vie...). En conséquence, certains aidants sont contraints de recourir à des congés sans solde, voire de cesser leur activité, non sans incidence sur leur carrière.

Bien des espaces s'ouvrent aux négociateurs pour aménager le régime juridique des congés spécifiques précités, notamment le congé de proche aidant. Non rémunéré par l'employeur, celui-ci est indemnisé par l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), désormais alignée sur le montant du SMIC depuis 2022, mais limitée à 66 jours, alors que le congé peut atteindre une durée maximale d'un an sur l'ensemble de la carrière. Parmi les accords conclus sur le sujet, certains prévoient un complément financier pour les congés spécifiques à destination des aidants, ou encore la possibilité de prendre un congé de proche aidant à mi-temps sur la base d'un temps complet (21).

Par ailleurs, un accord de branche, ou, à défaut un accord d'entreprise peut aménager la durée maximale du congé de proche aidant, le nombre de renouvellements possibles, ou encore les délais d'information de l'employeur pour

prendre ce congé (22). Ce n'est qu'à défaut d'accord que les dispositions légales s'appliquent. Outre ces congés spécifiques, les négociateurs peuvent également étendre la liste des congés pour événements familiaux pour créer des congés au profit des aidants (23).

La négociation collective peut aussi permettre un meilleur accompagnement des salariés aidants en se saisissant d'autres thèmes : reconnaissance et valorisation des compétences acquises par les salariés aidants (« *soft skills* »...), définition d'une offre de services pour alléger la charge des aidants (aide aux démarches, solutions de répit...) (24), ou encore détermination de mesures au service de la préservation de la santé.

Si la négociation collective constitue un moyen d'améliorer les droits des salariés aidants, deux aspects essentiels méritent, à notre sens, d'être soulignés à titre de conclusion : tout d'abord l'importance, d'instaurer en entreprise un climat de confiance qui permette à l'ensemble des salariés, ainsi qu'aux managers une réelle prise de conscience sur le sujet de l'aidance, afin que chaque salarié se sente autorisé à se reconnaître en tant qu'aidant, sans craindre pour sa carrière.

Par ailleurs, la nécessité pour les pouvoirs publics de mener une politique en matière de perte d'autonomie qui soit à la hauteur des enjeux démographiques, afin que les insuffisances du système ne se reportent pas de manière croissante sur les proches aidants, qui constituent un rouage essentiel de la solidarité intergénérationnelle.

Mots clés :

ENTREPRISE * Salariés proches aidants * Accompagnement * Négociation collective * Gestion du temps de travail

NEGOCIATION COLLECTIVE * Salariés proches aidants * Amélioration des droits * Gestion du temps de travail * Adaptation des congés

(1) Le nombre de proches aidants est difficile à quantifier et varie suivant les études en fonction des critères retenus. Juridiquement, l'expression « proche aidant », qui ne fait pas l'objet d'une unique définition, voisine souvent avec celles « d'aidant familial », ou encore « d'aidant informel », ce qui crée un certain flou. V. *Les proches aidants saisis par le droit. Regards franco-suisses*, Actes du colloque « La reconnaissance juridique des proches aidants », dir. A. Cappellari, Aix-en-Provence 2017, PUAM, 2018, spéc. p. 61 et s.

L'avis publié par France Stratégie dans le cadre de la Plateforme RSE, « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », févr. 2022, estime à 11 millions le nombre de proches aidants. V. aussi, T. Blavet, 9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021, DREES Études et résultats, n° 12559, févr. 2023.

(2) DREES, Études et résultats, n° 1255, préc. J. Bellidenty et E. Radé, Aider son parent âgé en ayant des enfants à charge - Quelle est la situation de cette « génération pivot ? », Les dossiers de la DREES, n° 83, 2021.

(3) Observatoire OCIRP, Étude OCIRP/VIavoice, Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social, 2022.

(4) Observatoire OCIRP, Étude OCIRP/VIavoice, préc.

(5) Les proches aidants se déclarent en moins bonne santé que la population en général. V. l'étude précitée de la DREES, Études et résultats, n° 1255 févr. 2023 ; V. Pontif, La santé du proche aidant, in *Regards choisis et croisés sur la prévention dans le domaine de la santé*, Association des Anciens Auditeurs de l'Institut des Hautes études de Protection sociale », à paraître.

(6) Observatoire OCIRP, Étude OCIRP/VIavoice 2021.

(7) Observatoire OCIRP, Étude OCIRP/VIavoice 2022, préc.

- (8) Le regard porté sur les salariés aidants est dans certains cas négatif car associé à l'image d'absences répétées et/ou de faible investissement professionnel.
- (9) Avec la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 déc. 2015 (CASF, art. L. 113-1-3¹).
- (10) Observatoire OCIRP, Étude OCIRP/VIavoice 2022, préc.
- (11) C. trav., art. L. 2241-1¹.
- (12) V. par ex., les accords primés dans le cadre des labels « Cap handeo » [https://www.handeo.fr/cap-hand %C3%A9o/entreprise-engagee-salaries-aidants](https://www.handeo.fr/cap-hand%C3%A9o/entreprise-engagee-salaries-aidants) ; prix « Entreprise et salariés aidants » <http://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/prix-2022/>.
- (13) Observatoire OCIRP, Étude OCIRP/VIavoice 2022, préc.
- (14) Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ?, DARES Analyses, n° 081, déc. 2017.
- (15) C. trav., art. L. 1222-9¹.
- (16) C. trav., art. L. 3121-49¹.
- (17) C. trav., art. L. 3122-12¹.
- (18) C. trav., art. L. 3142-16¹.
- (19) Selon l'étude d'impact de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, près de 270 000 salariés aidants pourraient y prétendre. Entre oct. 2020 et févr. 2022, 19 000 demandes ont été déposées et moins d'un tiers ont été acceptées. Selon M. J.-C. Combe, ministre des Solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, 8 755 aidants auraient bénéficié de ce congé (juill. 2022).
- (20) Selon La Ligue, un aidant sur trois aide quasiment seul une personne atteinte d'un cancer, https://www.ligue-cancer.net/article/79557_notre-soutien-aux-proches-aidants# .
- (21) Accord du 15 déc. 2017 conclu dans les industries électriques et gazières.
- (22) C. trav., art. L. 3142-26¹.
- (23) C. trav., art. L. 3142-1¹ et s.
- (24) Accord de juillet 2021 concernant les personnels des régimes de Sécurité sociale.