ACCORD COLLECTIF

RELATIF AU SOUTIEN DES SALARIÉS AIDANTS

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société MAYOLY SANTE BIEN ETRE, société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le 502 267 511, dont le siège social est situé 3 place Louis Renault 92500 RUEIL MALMAISON,

Représentée par Audrey BOULART, Responsable des Relations Humaines.

Ci-après désignée la « **Société** »,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- **L'organisation syndicale représentative USAPIE**, représentée par Lionel CLAVERIE ;

Ci-après désignées les « **Organisation Syndicale** »,

D'AUTRE PART.

Ci-après collectivement désignées les "**Parties**".

PRÉAMBULE

La Société et l'Organisation Syndicale signataire soulignent l'importance de promouvoir et protéger la santé au sein de la Société, et d'améliorer constamment les conditions de travail des salariés, notamment lorsque ceux-ci font face à des situations difficiles.

A ce jour, la France compte 8 à 11 millions de proches aidants dont 61% sont en activité professionnelle et l'on estime qu'en 2030, en France, 1 salarié sur 4 sera aidant.

 A.B. L.C.

Avec un aidant sur cinq qui exerce une activité professionnelle, le sujet des proches aidants constitue aujourd'hui, une préoccupation grandissante au sein des entreprises.

A ce titre, les Parties se sont donc réunies afin de négocier et conclure le présent accord, prévoyant des dispositions spécifiques visant à aider les salariés ayant à apporter une aide humaine à un proche, et permettant également de renforcer les valeurs d'entraide, de solidarité entre salariés.

DANS CES CONDITIONS, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés qui ont conclu un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée et qui répondent aux définitions et conditions énoncées par le présent accord.

En revanche, ne sont pas concernés les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ainsi que les stagiaires.

Article 2. Objet

Le présent accord a pour objet :

- De faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié aidant ;
- De promouvoir et de protéger la santé des salariés aidants au sein de la Société ;
- D'apporter un soutien aux salariés confrontés à des moments de vie difficiles.

Article 3. Définition et conditions

Est considéré comme salarié « Aidant », le salarié qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique.

Le « Proche » s'entend de la personne accompagnée par le salarié Aidant, qui présente une situation invalidante, une situation de handicap, une pathologie rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ou mettant en cause son pronostic vital, ou plus largement une personne présentant une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Il peut s'agir, selon les cas, et au regard des dispositions spécifiques du présent accord des personnes suivantes :

- Le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- L'ascendant ;
- L'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Le descendant ;
- Le collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin.e, cousin.e germain.e, neveu, nièce...) ;
- L'ascendant de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- D'une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne ;

- La personne désignée comme tiers de confiance au titre de l'article L. 1111-6 du Code de la Santé Publique.

Pour bénéficier du statut de salarié Aidant, ce dernier devra produire les documents justificatifs correspondants à sa situation, tels que visés par le présent accord.

Article 4. Actions de sensibilisation

Afin de sensibiliser les salariés et les managers aux difficultés que peuvent rencontrer leurs collègues, la Société s'engage à mener *a minima* une action annuelle de communication collective sur un thème autour de « la situation d'aidant ».
Elle pourra, pour ce faire, s'appuyer sur les contacts et supports liés au label Cap'Handéo ainsi que sur son référent « Salariés aidants ».

4.1 Label Cap'Handéo

Avec un aidant sur cinq qui exerce une activité professionnelle, le sujet des proches aidants constitue aujourd'hui, une préoccupation grandissante au sein des entreprises.

Aussi, la Société souhaite obtenir le Label Cap'Handéo *« Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants »* dès 2026 et pour une durée 3 ans.

À travers ce label, sont proposés des outils pragmatiques qui permettent :
- de repérer les salariés aidants au sein l'entreprise

- de mener des actions adaptées à leurs besoins
- de permettre aux salariés aidants de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

4.2 Référent « salariés aidants »

Un référent « salariés aidants » sera désigné au niveau du groupe Mayoly. Il pourra s'appuyer sur de relais locaux afin de communiquer efficacement et venir en soutien des salariés aidants des différents sites du groupe.

Article 5. Mise à disposition de services d'écoute, de soutien, d'entraide

Le salarié Aidant pourra demander à bénéficier des services ci-dessous :

- ***Une ligne d'écoute et de soutien psychologique –*** *sans justificatifs (numéro vert accessible 24h/24 et 7J/7)*

- ***Un accompagnement via l'action sociale de Klesia –*** *via des kits de communication et des outils mis à sa disposition comme « ma boussole aidants », « Kit'aide », etc.)*

Article 6. Congés spécifiques prévus par la Loi

Il est rappelé que le Code du travail instaure plusieurs congés dont les salariés Aidants peuvent bénéficier, sous conditions. Les congés légaux dont peut bénéficier un salarié Aidant sont les suivants et sont applicables au sein de la Société dans le respect des dispositions légales en vigueur :

5.1 Congé proche aidant - articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail

Le congé de proche aidant permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Les dispositions du Code du travail ainsi que de la convention collective applicables précisent que « *le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :*
1° Son conjoint ;
2° Son concubin ;
3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
4° Un ascendant ;
5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

La durée initiale de ce congé est fixée à 3 mois maximum, renouvelable sans pouvoir excéder un an sur l'ensemble de la carrière.

Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel et/ou être fractionné.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, le salarié pouvant toutefois percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la caisse d'allocations familiales s'il en remplit les conditions.

Il est rappelé que la demande pour bénéficier du congé proche aidant doit être faite dans le délai d'un mois avant la date envisagée pour la demande initiale et de quinze jours pour la demande de renouvellement.

Il est précisé que ce délai est réduit en cas d'urgence sur production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence immédiate.

La demande de congé proche aidant doit être accompagnée des documents justificatifs visés à l'article D. 3142-8 du Code du travail en vigueur à la date de la demande. A date, il est demandé au salarié Aidant de produire les éléments suivants :

- Le livret de famille ou une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie

mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

- Lorsque la personne bénéficie d'une prestation sociale liée à sa situation, une copie de la décision d'attribution de cette prestation.

5.2 Congé de solidarité familiale – articles L. 3142-6 et suivants du Code du travail

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de s'absenter pour assister l'un de ses proches atteint d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les Proches concernés sont les suivants :

- Ascendant
- Descendant
- Frère ou sœur
- Personne partageant le même domicile que le salarié ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Le salarié Aidant, lorsqu'il sollicite le bénéfice de ce congé, doit produire :

- son livret de famille ou une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

- un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

D'une durée de trois mois, renouvelable une fois, ce congé peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Ce congé peut également être fractionné, sous réserve que chaque période de congé soit d'au moins un jour.

Le salarié bénéficiaire de ce congé peut percevoir, sous condition, une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

5.3 Congé de présence parentale – articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail.

Le congé de présence parentale s'adresse à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint

d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié Aidant pourra bénéficier d’une période maximale de 310 jours ouvrés d’absence, par enfant et par maladie, accident ou handicap, à prendre sur une période de trois ans maximum.

Néanmoins, en cas de nécessité et si la présence soutenue demeure nécessaire, le salarié Aidant pourra bénéficier d’une nouvelle réserve de 310 jours à utiliser au cours des 3 années précédemment énoncées.

Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné par demi-journée.

Pour bénéficier du congé de présence parentale, le salarié Aidant doit en faire la demande au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- livret de famille ou déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec qui le salarié réside ou avec qui il entretient des liens étroits et stables ;

- document justificatif permettant de vérifier que l’enfant est bien à charge au sens des dispositions légales ;

- certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l’accident ou du handicap de l’enfant et de la nécessité d’une présence soutenue et précise la durée prévisible du traitement

Chaque demande d’absence devra être adressée par le salarié Aidant à l’employeur au moins 48 heures à l’avance, sauf dégradation soudaine de l’état de santé nécessitant une présence sans délai.

Ce congé n’est pas rémunéré par l’employeur mais le Code de la Sécurité sociale prévoit le versement, sous condition, d’une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

5.4 Congé spécifique à la survenue d’un handicap, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer de l’enfant – articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail.

Tout salarié sans condition d’ancienneté a droit à un congé spécifique à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de son enfant, peu importe son âge.

Un décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixe la liste des pathologies ouvrant droit à ce congé.

La durée de ce congé est de 5 jours ouvrables. Il doit être pris dans la période suivant l'annonce du handicap, de la pathologie chronique ou du cancer.

Ce congé est rémunéré par l'employeur, le salarié Aidant percevant son salaire comme s'il avait travaillé, et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Pour en bénéficier, le salarié Aidant doit transmettre les documents justificatifs suivants à l'employeur :

- livret de famille ou déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec qui le salarié réside ou avec qui il entretient des liens étroits et stables ;

- un document confirmant qu'un diagnostic médical a reconnu le handicap, la pathologie chronique ou le cancer de l'enfant.

Article 7. Dispositions supplémentaires prévues par cet accord collectif

Article 7.1 Mise en place du congé de proche aidant conventionnel

L'entreprise a souhaité accorder davantage de temps aux salariés Aidants en mettant en place **3 jours d'absence rémunérés par année civile** utilisables durant la période où le salarié est en situation d'Aidant (délai de prévenance d'une semaine). Ces jours peuvent être fractionnés par demi-journées. Ces jours ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

Les pièces justificatives à transmettre au service RH, sont celles visées aux articles 5.1 à 5.4 ci-dessus, en fonction de la qualité du Proche aidé et du type de perte d'autonomie. Ces pièces sont à réactualiser chaque année.

Article 7.2 Rémunération du congé de proche aidant à temps partiel

Tout salarié Aidant qui bénéficie d'un **congé proche aidant** à temps partiel, tel que visé à l'article 5.1, peut, s'il travaille **selon une durée au**

moins équivalente à 50% de la durée légale hebdomadaire, bénéficier d'un maintien de son salaire mensuel brut habituel pendant une durée de 3 mois maximum.

Au-delà de la période de 3 mois, le salarié Aidant verra son salaire proratisé à proportion de son temps de travail effectif mais pourra demander à bénéficier d'un maintien des cotisations sociales de retraite, retraite complémentaire et supplémentaire à taux plein

Mesures spécifiques pour les salariés itinérants *:*

1. Pour une période maximum de 3 mois d'activité à temps partiel à hauteur de 50% ou plus de la durée légale et inclue dans un même cycle de primes, le/la salarié(e) bénéficiera du calcul le plus avantageux entre :
    - des objectifs et un pied de prime proratisés à due proportion du temps d'activité
    - des objectifs et du pied de prime non proratisés (équivalents à un temps plein)

    Au-delà de 3 mois et/ou en cas de période répartie sur plusieurs cycles, un prorata sera appliqué tant sur les objectifs que sur le pied de prime.

2. En cas de demandes simultanées d'activité à temps partiel au sein d'une même région, priorité sera donnée aux congés parentaux d'éducation puis aux salariés aidants exerçant une activité à temps partiel en vertu d'un congé légal lié à l'aidance avant toutes autres demande d'activité à temps partiel.

Article 7.3 Aménagement ponctuel des horaires et/ou du télétravail

Le salarié Aidant, au sens du présent accord, dont le poste est compatible avec du télétravail régulier, pourra bénéficier d'un aménagement ponctuel de son poste avec une fréquence de télétravail accrue. Cet aménagement devra être validé par le manager et le service RH.

De façon plus générale, la Direction des Relations Humaines sera attentive à examiner toute demande d'aménagement horaire ou de poste des salariés en situation d'aidance, afin de les aider à traverser ces situations difficiles.

Mesures spécifiques pour les salariés itinérants *:*

1. Lorsque le salarié itinérant bénéficie de l'un des congés légaux lié à l'aidance, il pourra solliciter, en cas de besoin, et pour une durée de 3 mois maximum, d'exercer son activité à domicile à raison d'une journée

maximum/semaine. Cet aménagement de l'activité sera soumis à l'autorisation expresse et écrite de la Direction des Ventes et de la Direction des Relations Humaines. Le salarié devra en faire la demande au moins 15 jours avant la date de mise en place.

2. Le salarié itinérant bénéficiant d'un des congés légaux lié à l'aidance, pourra bénéficier, sous réserve d'une autorisation expresse et écrite de la Direction des Ventes et de la Direction des Relations Humaines, d'une souplesse dans les règles de prise des congés payés, sous réserve que cela ne nuise pas à l'activité professionnelle.

Article 8. Publicité et dépôt de l'accord

Un (1) exemplaire original de l'accord sera déposé par la Société au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et deux (2) exemplaires originaux seront adressés à la DIRECCTE compétente, dont une version sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis à chacune des Parties.

Le personnel de la Société sera informé du présent accord par voie d'affichage.

Article 9. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'appliquera à compter du 1er juillet 2026.

Article 10. Révision de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé à la demande de l'une des parties signataires, selon les modalités prévues par la loi et sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Il peut être révisé à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires selon les modalités prévues par l'article L. 2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

Article 11. Suivi de l'accord

Un bilan de l'application du présent accord est établi chaque année par la Direction des Ressources Humaines et est soumis aux représentants du personnel ainsi qu'aux Parties.

Fait à Rueil-Malmaison, en 2 exemplaires, le 17 Juin 2026

Pour la Société,
Audrey BOULART, HRBP



Lionel CLAVERIE
Représentant l'organisation syndicale USAPIE



 A.B. L.C.