



ACCORD EN FAVEUR DES SALARIES AIDANTS AU SEIN D'AXA FRANCE



Entre les Sociétés AXA France Iard et AXA France Vie représentées par Madame Diane DEPERROIS en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

En France, 8 à 11 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie pour des raisons liées à l'âge, un handicap, une maladie chronique ou invalidante. Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution de la pyramide des âges, le nombre de personnes dépendantes est encore appelé à augmenter dans les années à venir. Près de la moitié des aidants, soit environ 4 millions, exerce une activité professionnelle.

Face au défi d'une population française vieillissante et de plus en plus dépendante, la réalité des aidants est devenue depuis plusieurs années un enjeu social, économique et sociétal majeur.

Afin de répondre à cet enjeu et convaincu que la qualité de vie au travail des salariés est un facteur de performance de l'entreprise et un levier d'engagement personnel, le groupe AXA a marqué très rapidement sa volonté de s'engager dans une démarche citoyenne, responsable et solidaire en mettant en place une politique volontariste permettant d'accompagner, de soutenir et de préserver la santé des salariés en situation d'aidant.

S'inscrivant pleinement dans cette démarche, AXA France a mis en œuvre des mesures contribuant à la sécurisation des parcours, à la conciliation de la vie professionnelle et du rôle d'aidant et à la protection de la santé des aidants. Les parties ont fait le constat que certains dispositifs restent pourtant encore mal connus des salariés et donc peu utilisés.

AXA France et les organisations syndicales signataires souhaitent donc par le présent accord compléter les dispositifs existants par des mesures adaptées, telles que la création d'autorisations spécifiques d'absences rémunérées, et définir un cadre lisible des différents dispositifs susceptibles d'être mobilisés par les salariés en situation d'aidant.

Pour ce faire, et après analyse à la fois des mesures existantes, des besoins des salariés ainsi que des propositions de différentes parties prenantes dans l'accompagnement des salariés aidants, les parties ont entendu par le présent accord :

- Préciser et développer les différents dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et vie familiale des salariés
- Mettre en place le don de jours aux aidants avec un abondement de l'entreprise
- Rappeler le rôle des différents acteurs mobilisés en soutien des salariés aidants ainsi que l'existence de services d'assistance et d'accompagnement
- Informer et sensibiliser sur la thématique des aidants et les mesures du présent accord.

SOMMAIRE

Article 1. La définition de l'aidant	5
Article 2. Les dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	5
Article 2.1. Les mesures d'aménagement d'horaires et des conditions de travail.....	5
Article 2.1.1. Le télétravail.....	5
Article 2.1.2. Le temps partiel pour besoins familiaux.....	5
Article 2.1.3. L'aménagement des horaires de travail.....	6
Article 2.2. La création d'autorisations spécifiques d'absences rémunérées	6
Article 2.3. Les congés légaux et conventionnels	6
Article 2.3.1. Les congés légaux	6
Article 2.3.1.1. Le congé de proche aidant.....	6
Article 2.3.1.2. Le congé de présence parentale	7
Article 2.3.1.3. Le congé de solidarité familiale	7
Article 2.3.2. Les congés conventionnels.....	7
Article 2.3.2.1. Le congé d'assistance à un proche malade	7
Article 2.3.2.2. Le congé pour enfant malade.....	8
Article 2.4. L'utilisation du CET long terme.....	8
Article 3. Le don de jours.....	8
Article 3.1. Le dispositif du don de jours	8
Article 3.2. L'abondement de l'employeur.....	9
Article 4. La mobilisation des acteurs pour l'accompagnement du salarié aidant.....	9
Article 4.1. Les acteurs	9
Article 4.1.1. Les Ressources Humaines.....	9
Article 4.1.2. Les managers	10
Article 4.1.3. Le service de santé au travail, le réseau d'assistantes sociales et la cellule d'écoute et de soutien psychologique.....	10
Article 4.2. Les services d'assistance et d'accompagnement	10
Article 5. Information et sensibilisation	11
Article 6. Dispositions générales	11
Article 6.1. Champ d'application	11
Article 6.2. Durée - effet - suivi	11
Article 6.3. Révision.....	12
Article 6.4. Publicité	12
ANNEXE	13

Article 1. La définition de l'aidant

Dans le cadre du présent accord les parties signataires ont entendu préciser ce que recouvre la notion de salarié aidant. De manière usuelle on peut définir les aidants comme les personnes qui viennent 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

A plusieurs reprises, le législateur est intervenu afin d'introduire des dispositifs permettant aux salariés, remplissant certaines conditions, de les accompagner dans leur rôle d'aidant.

Dans le cadre du présent accord les parties retiennent une acception large de la notion d'aidants étant précisé que le champ d'application de chaque dispositif est le cas échéant défini.

Article 2. Les dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Article 2.1. Les mesures d'aménagement d'horaires et des conditions de travail

Convaincues de l'intérêt partagé par le salarié et l'entreprise dans la poursuite par le salarié de son activité professionnelle tout en conciliant son rôle d'aidant, les parties soulignent le rôle des mesures d'aménagement d'horaires et des conditions de travail dans ce cadre afin de favoriser une meilleure articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Article 2.1.1. Le télétravail

Dans le cadre de la démarche menée dans AXA France sur le bien-être au travail, AXA France a mis en place un dispositif de télétravail par accords collectifs successifs. Les parties s'accordent à reconnaître que le télétravail constitue un facteur de souplesse dans l'organisation du travail et l'équilibre de vie des salariés.

Afin de prendre en compte la situation des salariés aidants, les conditions du télétravail pourront être aménagées temporairement par avenant au contrat de travail comme suit, pour le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail précisées en annexe :

- Une durée/ formule adaptée de télétravail pourra être retenue, pour une durée déterminée, le cas échéant renouvelable, par la RH, en concertation avec le manager ;
- Par ailleurs, le télétravail pourra être exercé depuis le domicile (situé en France) de la personne aidée, pour une durée déterminée.

Article 2.1.2. Le temps partiel pour besoins familiaux

Les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient trois types de temps partiel pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures : le temps partiel « classique », le temps partiel « mixte » ainsi que le temps partiel pour « besoins familiaux ».

Le temps partiel pour « besoins familiaux » aussi appelé pour « besoins de la vie personnelle » est susceptible de répondre aux besoins du salarié aidant car il permet de bénéficier d'un aménagement du temps de travail sous la forme de périodes travaillées et d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, tout en percevant une rémunération lissée sur l'année. Dans ce cadre, trois formules ont vocation à être proposées ; ces formules peuvent permettre la fixation de périodes non travaillées durant notamment la garde d'une personne dépendante (âgée, handicapée...). Les modalités de cet aménagement de travail sont prévues par avenant au contrat de travail.

Article 2.1.3. L'aménagement des horaires de travail

Le système des horaires variables existant est un dispositif offrant une certaine souplesse permettant aux salariés concernés d'adapter, dans un cadre défini, leurs horaires de travail en fonction notamment de contraintes ponctuelles personnelles.

De plus, pour le salarié dont le temps de travail est décompté en heures pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail, un échange avec le manager pourra être envisagé afin de mettre en place un aménagement temporaire de ses horaires de travail ; l'objectif étant de faciliter le maintien des conditions d'exercice de l'activité professionnelle du salarié aidant, dans le respect des contraintes d'organisation du service dont il relève. Si nécessaire, un échange complémentaire a lieu avec la RH.

Les plages fixes de l'horaire variable pourraient être dans ce cadre aménagées.

Les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en jours disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ; ils feront connaître à leur manager les adaptations éventuellement nécessaires compte tenu de leur situation d'aidant afin d'examiner la charge de travail et l'organisation du travail pour faciliter la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 2.2. La création d'autorisations spécifiques d'absences rémunérées

Pour le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées ci-après, une autorisation d'absence est accordée par la RH afin de lui permettre d'accompagner son proche à un rendez-vous médical, paramédical, scolaire ou administratif.

La personne aidée est :

- la personne avec qui le salarié vit en couple,
- son ascendant,
- son descendant ou un enfant en situation de handicap ou gravement malade dont il assume la charge (au sens des prestations familiales).

Le salarié aidant pourra bénéficier d'autorisations d'absences à hauteur de 8 demi-journées maximum par an, sous réserve que la personne aidée ne soit pas placée en structure d'accueil quotidien ou que la prestation médicale justifiant un rendez-vous ne soit pas délivrée dans la structure d'accueil quotidien.

Pour le personnel commercial, pendant ce type d'absence, les éléments fixes de la rémunération sont maintenus.

La prise des jours est réalisée par journée ou demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée en concertation avec le manager.

Article 2.3. Les congés légaux et conventionnels

Article 2.3.1. Les congés légaux

Article 2.3.1.1. Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant est mis en œuvre selon les dispositions prévues aux articles L.3142-16 et suivants du code du travail. Ce congé permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

A noter que le salarié peut, avec l'accord du manager, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Ce congé est accessible sous certaines conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée), il a une durée de 3 mois renouvelable, sans toutefois pouvoir excéder une durée d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

Il convient de souligner que le décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 prévoit dorénavant l'indemnisation du congé de proche aidant ou du congé transformé en période d'activité de temps partiel (calcul dans ce cas sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil) au moyen de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), versée dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.

Article 2.3.1.2. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est mis en œuvre selon les conditions prévues aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail. Ce congé permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord du manager, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Ce congé est accessible sous certaines conditions tenant à l'enfant et à son état de santé.

Article 2.3.1.3. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est mis en œuvre selon les conditions prévues aux articles L 3142-6 et suivants du code du travail. Ce congé permet à un salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Le salarié peut, avec l'accord de son manager, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Il convient de rappeler également les mesures suivantes :

- Le congé de deux jours en cas d'annonce d'un handicap chez son enfant
- Le congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant
- En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental d'éducation peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Article 2.3.2. Les congés conventionnels

Article 2.3.2.1. Le congé d'assistance à un proche malade

Les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient pour le personnel administratif un congé d'assistance à un proche malade.

Un congé de 2 jours peut être attribué au cours d'une même année dans le cas de maladie du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère du salarié ou de ses enfants âgés de plus de 14 ans, ou de 13 ans en l'absence de droits pour enfant malade.

Par le présent accord, cette mesure est étendue au personnel commercial avec le maintien des éléments fixes de la rémunération pendant ce congé.

Article 2.3.2.2. Le congé pour enfant malade

Les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient pour le personnel administratif et commercial un congé pour enfant malade afin de rester auprès de son ou ses enfants malades (congé exceptionnel de 3 jours, cumulables à partir de la deuxième année de l'enfant jusqu'au 13e anniversaire, conditions et modalités précisées par accord rappelées sur le portail RH).

Article 2.4. L'utilisation du CET long terme¹

Pour le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail, le CET long terme pourra être débloqué, sur demande auprès de la RH, afin de lui permettre de bénéficier des jours acquis sur le compte.

Un délai de prévenance du manager de 10 jours avant la prise effective des jours devra être respecté, en dehors des circonstances liées à une situation d'urgence (par exemple, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée nécessitant une action urgente du salarié aidant) ou en cas d'accord du manager. La prise des jours est réalisée en concertation avec le manager.

Les jours acquis sur le sous-compte long terme du CET pourront être débloqués par tranche de 2 jours minimum, les jours pouvant être pris de manière fractionnée par journée ou demi-journée.

Article 3. Le don de jours

Article 3.1. Le dispositif du don de jours

• Les bénéficiaires du don de jours

Le dispositif du don de jours est ouvert aux bénéficiaires suivants :

1. Le salarié dont un enfant est gravement malade

Deux conditions doivent être réunies :

- Le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans
- L'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants

2. Le salarié touché par le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans

3. Le salarié touché par le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

4. Le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

• Le donateur

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté a la possibilité de faire un don d'au maximum 10 jours par année civile, sous forme de journée entière.

Ce don est effectué de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

¹ CET pour le personnel commercial

- **Nature des jours cessibles**

Le salarié donateur peut effectuer un don sur les jours acquis suivants :

- JRTT, JRI, JRA disponibles
- jours de congés payés annuels excédant le 20^{ème} jour ouvré de congé (ou 24^{ème} jour ouvrable pour le personnel commercial non cadre)
- jours affectés au compte épargne temps
- congés anniversaire
- jours de récupération non pris ou jours de repos compensateurs

- **Les modalités de mise en œuvre du don de jours**

Le salarié pouvant justifier de sa qualité de bénéficiaire (sur production des justificatifs précisés en annexe) qui souhaite bénéficier d'un don de jours en fait la demande à la RH. La prise des jours est réalisée par journée ou demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée en concertation avec le manager.

La collecte du don de jours est organisée par le salarié ou si besoin, et à sa demande, avec l'aide de l'entreprise. Dans ce cas, le périmètre de la collecte et le caractère anonyme ou non du bénéficiaire de la collecte seront définis en concertation avec le salarié.

- **La situation du salarié bénéficiaire du don de jours**

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Pour le personnel commercial bénéficiaire du don de jours, au-delà du maintien des éléments fixes de rémunération, les jours ainsi donnés feront l'objet d'une indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 3.2. L'abondement de l'employeur

Dans le cadre du présent dispositif et afin de soutenir les salariés aidants bénéficiant du don de jours et leurs collègues qui effectuent un geste de solidarité, AXA France met en place un abondement du don de jours aux aidants.

AXA France procèdera ainsi à un abondement d'un jour à compter de 5 jours donnés par les salariés au bénéficiaire, puis un jour par tranche de 5-jours donnés par les salariés au bénéficiaire.

Article 4. La mobilisation des acteurs pour l'accompagnement du salarié aidant

Article 4.1. Les acteurs

Article 4.1.1. Les Ressources Humaines

Les Ressources Humaines exercent une mission d'accompagnement du salarié, le conseillent et l'assistent dans la mise en œuvre des dispositifs mis en place en faveur des aidants. Un accompagnement RH est également possible au-delà de la situation d'aidant, en cas de décès d'un proche, afin d'aider le salarié à surmonter cette épreuve et l'accompagner dans la reprise et la poursuite de sa carrière professionnelle.

Dans un souci de simplification et de discrétion, la RH est l'interlocuteur privilégié du salarié en situation d'aidant.

L'interlocuteur RH répond aux questions et problématiques relevant de son champ d'actions et/ou met le salarié en relation avec les acteurs internes ou externes compétents selon les sujets à traiter.

Article 4.1.2. Les managers

En première ligne pour détecter au sein de leurs équipes d'éventuelles difficultés rencontrées par leurs collaborateurs, les managers les accompagnent dans leur quotidien professionnel et sont un relais pour les orienter vers la RH et/ou d'autres interlocuteurs internes en fonction des problématiques rencontrées.

Les managers jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement en faveur des salariés aidants et dans la facilitation de la conciliation des temps professionnels et des temps personnels de leurs collaborateurs.

Ils facilitent également la contribution de leurs collaborateurs en favorisant un climat de confiance et de bienveillance.

Article 4.1.3. Le service de santé au travail, le réseau d'assistantes sociales et la cellule d'écoute et de soutien psychologique

- **Les services de santé au travail**

Les services de santé au travail ont pour mission de déployer les moyens nécessaires au développement de la qualité de vie au travail et à la préservation de la santé des salariés.

Les services de santé au travail sont un relais et orientent le salarié en situation d'aidant vers les interlocuteurs internes de l'entreprise en fonction des problématiques rencontrées.

Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié aidant lorsque la situation personnelle vécue pourrait entraîner des risques pour sa santé physique ou mentale.

- **Le réseau d'assistantes sociales**

Les salariés en situation d'aidant peuvent faire part de leur situation de proche aidant et des difficultés rencontrées à ce titre aux assistantes sociales qui interviennent dans l'entreprise.

Il s'agit d'un moyen mis à la disposition des salariés pour leur permettre de trouver des réponses à leurs questionnements, d'être écouté, informé et aidé dans une situation difficile. L'assistante sociale met à disposition ses compétences et peut orienter vers des professionnels spécialisés. Elle œuvre en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise.

- **Cellule d'écoute et de soutien psychologique**

AXA France met à disposition des salariés les services d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique par téléphone assurés par la société PLURIDIS. Cette cellule est constituée d'une équipe de psychologues au service des salariés. Ce service est en accès libre et direct, disponible 24h/24 et 7j/7, il est entièrement anonyme, confidentiel et gratuit. Le contenu des entretiens individuels téléphoniques reste strictement confidentiel.

Les salariés en situation d'aidant ressentant un besoin d'écoute psychologique sont naturellement invités à contacter cette cellule.

Article 4.2. Les services d'assistance et d'accompagnement

AXA France met à disposition des salariés des services d'assurance, d'assistance et d'accompagnement selon les conditions et modalités prévues par les régimes complémentaire et surcomplémentaire obligatoires de Prévoyance et Frais de applicables dans la branche d'activité Assurance (accords collectifs RSG du 30 mars 2016 modifiés) et le régime de la garantie dépendance (accord RSG du 20 avril 2009).

Dans ce cadre, plusieurs types de mesures sont actuellement prévues par les régimes en vigueur, selon les dispositions et conditions définies dans les notices d'information, afin de protéger la santé du salarié aidant et l'accompagner dans son rôle et ses démarches.

A titre d'exemples :

- Le maintien des garanties en matière de remboursement de frais de santé en cas de suspension du contrat de travail pour congé de proche aidant, congé de présence parentale ou congé de solidarité familiale
- Des services de téléconsultation médicale
- Trois types de garanties d'assistance prévues par le contrat dépendance sont accordées en cas de besoin de répit du salarié aidant d'un parent reconnu dépendant (conjoint ou ascendant) : assistance psychologique par téléphone, présence d'un auxiliaire de vie et aide à la recherche et transport vers des centres d'accueil temporaires. Un guide sur la dépendance est disponible sur l'intranet.
- Des solutions concrètes d'aide et services fournis par l'action sociale B2V pour accompagner le salarié aidant dans ses démarches. Ces mesures sont détaillées dans une brochure accessible sur l'intranet.

Article 5. Information et sensibilisation

AXA France s'engage à favoriser l'accès à l'information et l'appropriation de celle-ci par les salariés intéressés et plus largement auprès de l'ensemble du personnel, et ce afin de répondre à plusieurs enjeux :

- La prévention de toute discrimination ou stigmatisation envers les salariés aidants
- Sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants
- Informer sur les dispositifs prévus dans le cadre de l'accord
- Accompagner les acteurs, et en particulier les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés en situation d'aidant.

AXA France mettra à disposition un panel d'informations destinées aux salariés aidants sur le portail RH (dispositifs existants, contacts privilégiés, guide d'information) et organisera des sessions de sensibilisation à destination de la RH, des salariés et des managers.

Par ailleurs, AXA France élaborera et communiquera un guide d'information dédié.

Article 6. Dispositions générales

Article 6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'AXA France.

Article 6.2. Durée - effet - suivi

• Durée et effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

• Suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi avec les parties signataires dans le cadre d'une réunion annuelle de la commission de suivi.

Cette Commission de suivi sera composée de :

- représentants de la Direction des Ressources Humaines,
- 3 membres par organisation syndicale représentative signataire.

La commission aura connaissance des principaux éléments de bilan de mise en œuvre du présent accord. Y seront étudiées les éventuelles adaptations à apporter aux dispositifs du présent accord au regard des aspects de bilan (notamment pour les salariés commerciaux).

Article 6.3. Révision

L'ensemble des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du code du travail, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ou dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation d'AXA France.

Article 6.4. Publicité

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 19 novembre 2020

ANNEXE

Article	Mesure	Personne aidée	Justificatifs à produire par le salarié « aidant »
2.1.1	Télétravail	<p>La personne aidée est l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L.3142-16 du code du travail, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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. 	<p>La demande du salarié aidant au sens de l'article 1 doit être accompagnée des pièces suivantes :</p> <p>1° Perte autonomie : justificatif APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou attestation mentionnant le niveau de dépendance: GIR 1-2-3-4 ou titre de pension d'invalidité catégorie 3</p> <p>Handicap : titre officiel de reconnaissance du handicap (RQTH: reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, AAH : allocation adulte handicapé, AEEH : allocation d'éducation de l'enfant handicapé, ...)</p> <p>Maladie bulletin d'hospitalisation ou attestation du centre hospitalier dans lequel le proche aidé est suivi</p> <p>2° Justificatif du lien de parenté ou de prise en charge fiscale dans l'hypothèse où le proche n'est pas déclaré dans pléiades.</p> <p>3° Attestation sur l'honneur ou certificat médical justifiant de la nécessité de présence auprès de la personne aidée</p>
2.1.3	Aménagement d'horaires		
2.4	Utilisation du CET long terme		
3	Don de jours (situation proche aidant)		
2.2.	Autorisations spécifiques d'absences rémunérées	<ol style="list-style-type: none"> 1- la personne avec qui le salarié vit en couple 2- ascendant 3- descendant ou enfant en situation de handicap ou gravement malade à charge (au sens des prestations familiales) <p>NB : Cette mesure concerne les proches aidés qui ne sont pas placés en structure d'accueil quotidien ou lorsqu'ils y sont placés, que la structure d'accueil quotidien ne délivre pas la prestation médicale justifiant un RDV</p>	<p>La demande du salarié aidant au sens de l'article 1 doit être accompagnée des pièces suivantes :</p> <p>1° Perte autonomie : justificatif APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou attestation mentionnant le niveau de dépendance: GIR 1-2-3-4 ou titre de pension d'invalidité catégorie 3</p> <p>Handicap : titre officiel de reconnaissance du handicap (RQTH: reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, AAH : allocation adulte handicapé, AEEH : allocation d'éducation de l'enfant handicapé, ...)</p> <p>Maladie: bulletin d'hospitalisation ou attestation du centre hospitalier dans lequel le proche aidé est suivi</p> <p>2° Justificatif du lien de parenté ou de prise en charge fiscale dans l'hypothèse où le proche n'est pas déclaré dans pléiades.</p> <p>3° Justificatif comportant la raison sociale de la structure ainsi que la date et l'horaire du RDV</p>

Article	Mesure	Personne aidée	Justificatifs à produire par le salarié « aidant »
2.3.1.1.	Congé de proche aidant	<p>La personne aidée est l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L.3142-16 du code du travail, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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. 	<p>La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :</p> <p>1° 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</p> <p>2° 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</p> <p>3° 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 %</p> <p>4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III grille AGIRR</p>
3	Don de jours pour enfant gravement malade ou en cas de décès	<ol style="list-style-type: none"> 1- enfant gravement malade 2- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans 3- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié 	<p><u>Situation 1</u> : Justificatif d'attestation de droits à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)</p> <p><u>Situation 2</u> : certificat de décès de l'enfant</p> <p><u>Situation 3</u> : certificat de décès ET justificatif de la prise en charge effective et permanente de la personne</p>

SIGNATURES

Fait à Nanterre, le 19 novembre 2020

Pour AXA France :

Diane DEPERROIS Directrice des Ressources Humaines	
--	--

Pour les organisations syndicales :

CFDT	Christophe VERCOUTERE	DSC	
	Hugues BOUCHEZ	DS	
	Nadine FRANCES	DSC	
CFE-CGC	Christophe PESNEAUD	DSC	
	Aissatou ZULI-BAH	DS	
	Laurent QUEYLA	DS	
FO	Catherine LUTECETTE-BLANC	DSC	
	Philippe GENSSE	DSC	
UDPA-UNSA	Yann LE BELLER	DSC	
	Sylvaine HARDY	DS	
	Bruno GAY	DS	