

## Le don de jours de repos

*Le don de jours de repos permettait, à l'origine, à tout salarié de renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un collègue assumant la charge d'un enfant gravement malade de moins de 20 ans. Puis il a été étendu aux salariés aidant un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap, ayant perdu un enfant de moins de 25 ans, ou engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires ou dans la réserve opérationnelle. Depuis peu, il peut s'exercer au profit d'associations ou d'organismes d'intérêt général.*

### ENTREPRISES ET SALARIÉS CONCERNÉS

Le don de jours de repos est possible dans toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur activité, pour autant qu'elles emploient au moins deux personnes : le donateur et le bénéficiaire.

Aucune exigence relative à l'ancienneté n'est exigée. De même, peu importe la nature de leur contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée), leur statut ou leur classification.

Le don concerne des salariés appartenant à la même entreprise. Le législateur n'envisage pas la possibilité d'un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même Groupe.

### CONDITIONS

Le bénéfice des dons de jours de repos est soumis à plusieurs conditions cumulatives :

#### ACCORD DE L'EMPLOYEUR

Le don de jours de repos est soumis à l'accord de l'employeur en raison de l'impact du transfert des jours de congé sur l'organisation du travail. Ce dernier est libre de refuser la demande qui lui est présentée.

#### BÉNÉFICIAIRES

- **Salariés assumant la charge d'un enfant gravement malade**

Le bénéficiaire du don de jours de repos doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié doit justifier de la réalité de sa situation en fournissant un certificat médical détaillé. Ce dernier doit être établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, et non par le médecin du salarié s'il est différent. Le texte ne mentionne pas qui doit être destinataire de ce certificat, mais il semble logique que ce soit l'employeur, car c'est lui qui est appelé à autoriser les dons de jours de repos. Dès lors que le salarié a fourni ce justificatif conforme aux exigences

de la loi, l'employeur doit lui permettre de bénéficier des jours de repos cédés par d'autres salariés de l'entreprise. Il ne semble pas qu'il soit en mesure de refuser. En effet, contrairement à la demande de don de jours de repos, le législateur ne conditionne pas le bénéfice des jours de repos à l'accord de l'employeur.

- **Salariés aidant un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap**

Le salarié pouvant bénéficier de ce don est celui qui vient en aide à une personne atteinte d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, sachant que cette personne doit être :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs),
- un ascendant,
- un descendant ou un enfant dont il assume la charge,
- un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs,
- 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'article L. 3142-25-1 du Code du travail n'apporte aucune précision quant à d'éventuels justificatifs à produire sur la situation de proche aidant. Dans le silence du texte, cette situation peut être justifiée avec les mêmes pièces que celles qui sont exigées pour le salarié demandant un congé de proche aidant :

- déclaration sur l'honneur du lien familial du salarié 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,
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du salarié 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.

- **Salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans**

Peut également bénéficier de ce don un salarié dont l'enfant (ou la personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé. La renonciation du salarié souhaitant effectuer un don dans ce cadre peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Cette extension du don de jours de repos a été instituée par la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. Le texte ne précise pas si le salarié doit présenter à l'employeur des justificatifs sur sa situation. Néanmoins, le salarié lui aura logiquement transmis l'acte de décès et un document attestant de la filiation avec le défunt, ou de sa prise en charge effective et permanente.

Le salarié peut par ailleurs bénéficier de deux types de congés, cumulables :

- le congé pour décès d'un enfant, dont la durée minimale a été portée par la loi no 2023-622 du 19 juillet 2023 à 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié âgée de moins de 25 ans,
- le congé de deuil, d'une durée de huit jours fractionnable en deux périodes d'une durée au moins égale à une journée.

L'assurance maladie verse une indemnité journalière pendant ce congé.

- **Salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle**

Le don de jours de repos peut également bénéficier aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ce don leur permettant d'effectuer une période d'activité au sein de la réserve. Rappelons que ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence d'une durée minimale de dix jours ouvrés par année civile, au titre de leurs activités dans la réserve.

- **Salariés sapeurs-pompiers volontaires**

La loi du 25 novembre 2021 permet aux salariés ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire de bénéficier du dispositif de don de jours de repos, afin de leur permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours.

## JOURS SUSCEPTIBLES DE FAIRE L'OBJET D'UN DON

Un salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps. Il peut s'agir :

- de jours de congés payés,
- de jours de RTT, ou de jours non travaillés pour les salariés en forfait-jours,
- de journées offertes par l'entreprise,
- de jours de congé conventionnels supplémentaires,
- de jours de repos compensateurs (liés aux heures supplémentaires, ou en contrepartie d'autres sujétions),
- de jours de récupération.

Néanmoins, concernant le congé annuel, il ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le don peut donc porter uniquement sur les jours disponibles au-delà de quatre semaines de congés payés, soit sur la cinquième semaine.

En revanche, sont exclus les jours de repos hebdomadaires (notamment les dimanches), le 1er mai et les jours fériés chômés.

## FORMALITÉS

### DEMANDE DU SALARIÉ

Le salarié souhaitant renoncer à des jours de congé doit effectuer une demande en ce sens.

Le législateur ne précisant pas les modalités de cette demande, elle peut être formulée oralement. Il est néanmoins recommandé de rédiger une demande écrite à l'employeur. Il peut s'agir d'un courrier du salarié ou d'un formulaire mis en place au sein de l'entreprise. Devraient être indiqués a minima le type de jours de congé faisant l'objet du don ainsi que leur nombre, et le nom de la personne bénéficiaire.

Selon le rapport rédigé au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur la proposition de loi visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, « le don se fait pour un collègue déterminé. Il n'est pas possible de faire un don général susceptible de bénéficier à tout collègue se trouvant dans la situation prévue par le texte ».

Ce type de demande peut être formulée plusieurs fois dans l'année.

Le salarié doit renoncer « anonymement » et « sans contrepartie » à ses jours de repos. L'employeur ne devrait donc pas dévoiler l'identité des donateurs. L'anonymat et la gratuité ont été institués dans un souci de protection du donateur et du donataire. Il conviendra que l'employeur veille à ce que le don volontaire ne devienne pas une obligation imposée à certains salariés, ou que le salarié bénéficiant des jours de repos ne se trouve l'obligé de ses collègues donateurs.

### RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié, ou encore de l'accepter de façon partielle, afin que le demandeur puisse conserver un certain nombre de jours de repos. Le législateur ne précise pas de quelle façon l'employeur doit formaliser son accord. Il peut, par exemple, adresser un courrier au demandeur ou apposer la mention « bon pour accord » sur le courrier du demandeur ou sur le formulaire rempli par ce dernier.

L'employeur n'a pas l'obligation de motiver son refus et aucune procédure de contestation du refus n'est prévue. Néanmoins, le refus de l'employeur ne pourra reposer sur l'un des motifs discriminatoires expressément visés par le législateur, tels que l'origine, le sexe, les mœurs, l'âge ou la situation de famille.