



Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant

Vérfié le 17 juin 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un collègue *proche aidant* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R53903>). Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Salarié parent d'enfant gravement malade

De quoi s'agit-il ?

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les 2 conditions suivantes :

- Le salarié assume la *charge* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>) 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

Jours concernés

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- Soit les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés
- Soit les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT)
- Soit un autre jour de récupération non pris

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET).

Démarches

Salarié souhaitant faire un don

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur.

L'accord de l'employeur est indispensable.

Salarié bénéficiaire du don

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant.

Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Situation du salarié bénéficiaire du don

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Salarié proche aidant

De quoi s'agit-il ?

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos.

Le salarié vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie

Ce proche peut être :

- soit la personne avec qui le salarié vit *en couple* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R42442>),
- soit son *ascendant* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12668>), son *descendant* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12574>), l'enfant dont il assume la charge (au sens des *prestations familiales* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>)) ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- soit l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- soit une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. 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 personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière, c'est-à-dire de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois.

Jours concernés

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- soit les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés,
- soit les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT),
- soit un autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET).

Démarches

Salarié souhaitant faire un don

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur.

L'accord de l'employeur est indispensable.

Salarié bénéficiaire du don

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre la personne atteinte d'un handicap.

Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Situation du salarié bénéficiaire du don

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1225-65-1 et L1225-65-2 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028911594&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028911594&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code du travail : articles L3142-16 à L3142-25-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003265&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003265&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)