

# Fédération FO de la métallurgie

## 533 – Septembre 2014

### Don de repos pour enfant malade



Inspirée de pratiques déjà existantes dans certaines entreprises, la loi du 9 mai 2014 a introduit un nouveau dispositif dans le code du travail permettant le don de jours de repos entre collègues pour assurer les soins d'un enfant malade de moins de 20 ans sans perte de salaire.

#### En quoi ce don consiste-t-il ?

Le principe est le suivant : un salarié peut décider de donner des jours de repos qu'il a acquis à un de ses collègues afin qu'il puisse s'absenter sans perte de salaire pour prendre soin d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une grave maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art.L.1225-65-1 et suivants du Code du travail).

#### Ceci est possible dans toutes les entreprises ?

Oui, quel que soit l'effectif. Ce droit est également ouvert aux agents de la fonction publique. En revanche, le don n'est possible qu'entre salariés de la même entreprise. Ca ne l'est pas, par exemple, dans deux entreprises d'un même groupe.

#### Quels jours de repos peut-on donner ?

Les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (la 5ème semaine), les jours de congés d'ancienneté, les jours de RTT, ceux de récupération, et tout autre jour attribué dans l'entreprise. Il est également possible de donner des jours déjà placés sur un compte épargne temps, si vous en avez dans votre entreprise. Il n'est toutefois pas possible de donner des jours non encore acquis, par anticipation.

#### Comment se fait le don ?

Il n'est pas nécessaire qu'un accord d'entreprise le permette ; il suffit que le salarié donateur exprime sa volonté auprès de son employeur. Le don est forcément anonyme et se fait sans contrepartie. Il doit être fait à un autre salarié nommément désigné, il n'est pas possible de céder des jours à un bénéficiaire non connu au jour du don. En revanche, la loi permet à l'employeur de refuser ce don, sans pour autant préciser les motifs qu'il peut faire valoir pour cela.

#### Quel est l'intérêt pour le salarié bénéficiaire ?

Ce salarié devra justifier de sa situation via un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, attestant de la gravité de la pathologie et du caractère indispensable de la présence soutenue et des soins. Ensuite, il pourra s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été donnés, avec maintien de sa rémunération. Cette absence sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié conservera l'ensemble des avantages acquis avant son absence. En revanche, la loi est muette quant à la durée minimale ou maximale de l'absence ainsi que sur les modalités de prise des jours (fractionnement possible, délai de prévenance avant de partir...).

#### N'existait-il pas d'autres dispositifs pour ce genre de cas ?

La loi prévoit d'autres congés, qui sont cumulables avec ce don, mais ils ne permettent pas le maintien de salaire dans tous les cas :

- Le congé de présence parentale permet de suspendre son contrat de travail pendant 310 jours ouvrés maximum sur 3 ans pour un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. L'enfant doit cependant répondre aux conditions ouvrant droit aux prestations familiales : être âgé de moins de 16 ans, ou avoir entre 16 et 20 ans s'il perçoit une rémunération n'excédant pas 55 % du Smic.

Le salarié peut alors bénéficier d'une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) d'un montant maximum de 51 € par jour.

- Le congé de solidarité familiale dont peut bénéficier tout salarié dont un ascendant partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise. Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat, et le passage à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas il devra obtenir l'accord de l'employeur. Qu'il soit total ou à temps partiel, le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il n'est pas rémunéré par l'employeur mais peut être indemnisé par la CPAM (maximum 55,15 € par jour).

- Le congé de soutien familial de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an, qui permet de s'absenter sans perdre son poste mais qui n'est ni rémunéré, ni indemnisé.

**Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !**