

DON DE JOURS

Le **don de jour de repos** est nouveau dans le droit du travail : il a été introduit par la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014. Il permet de renoncer à une partie de ses jours de repos pour en faire profiter un collègue ayant un enfant gravement malade.



Quelques repères sur son fonctionnement :

QUI et QUOI ?

- 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.
- Toutes les entreprises peuvent être concernées. Le don entre 2 entreprises du même groupe est possible s'il existe un accord collectif.
- Le bénéficiaire doit avoir épuré ses jours acquis.
- Seuls les jours au-delà du 24^e jour de congé annuel peuvent être cédés. Les jours mis sur les comptes épargne temps peuvent être déclenchés.

CONDITIONS ?

- Le bénéficiaire 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 particularité rendant **indispensable la présence soutenue et des soins contraignants**.
- Le don se fait anonymement par un salarié, en CDD ou CDI.

EFFETS ?

- L'accord de l'employeur est indispensable, celui-ci peut refuser (sauf si la convention collective le lui impose).
- Le salarié bénéficiant du don de jours garde le maintien de sa rémunération ainsi que le bénéfice de ses avantages acquis avant l'absence.



Texte de référence : [Code du travail : articles L1225-65-1 et L1225-65-2](#)