



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 19.14
du 11/07/14*

Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014

Publiée au Journal Officiel du 10 mai 2014, la **loi n° 2014-459 du 9 mai 2014** permet à un **salarié, sur sa demande et en accord avec l'employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade** (*nouveaux articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du Travail*).

Jusqu'à présent, les **salariés** dont l'enfant est gravement malade **bénéficiaient d'autorisations d'absence non rémunérées ou assorties d'une allocation**, à savoir :

- **le congé de soutien familial** ouvert aux salariés justifiant d'une **ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise**. Il s'agit d'un **congé non rémunéré d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder la durée d'un an** pour l'ensemble de la carrière, permettant de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

- **le congé de solidarité familiale** d'une **durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois**, est ouvert au salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Pendant cette période, le **salarié peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**.

- **le congé de présence parentale** permet au salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, de bénéficier de **310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre à son gré pendant une période maximale de 3 ans.**

Lors de ce congé, le **salarié peut bénéficier d'allocations journalières de présence parentale.**

En sus de ces congés, **l'employeur doit accorder, à tout salarié en faisant la demande, un congé de maladie ou d'accident (constaté par certificat médical) pour les enfants de moins de 16 ans dont il assume la charge.**

Ce **congé non rémunéré** (sauf en Alsace-Moselle) est de **3 jours par an au maximum.** Il est porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

La loi susvisée instaure un nouveau dispositif permettant une autorisation d'absence pour les parents ayant un enfant gravement malade assortie d'un maintien de salaire.

Il est dorénavant **permis à un salarié d'offrir, anonymement et sans contrepartie, des jours de congés au profit d'un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou étant victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.**

La loi précise qu'un **certificat médical détaillé**, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins.

De plus, le salarié volontaire, pour offrir des jours de congés, doit en faire la demande à l'employeur et obtenir son accord. La loi ne précise pas les motifs pour lesquels l'employeur peut refuser le congé, ni même les délais.

Peuvent être cédés tous types de jours de repos : jours de congés payés ; jours de RTT ; jours de récupération ; jours de repos affectés sur un compte épargne temps.

Toutefois, la loi précise que les **jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables.** Ainsi, en pratique, le don de jours ne peut porter que sur les jours de repos non pris excédant 4 semaines de congés payés.

Enfin, la loi dispose que « *le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés (...) bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. 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.* »