



DON DE JOUR DE REPOS A UN AGENT PUBLIC

ESJ

Fiche thématique

Mise à jour novembre 2018

REFERENCE :

- [Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014](#) permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade
- [Loi n°2018-84 du 13 février 2018](#) créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap
- [Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015](#) permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public modifié

DISPOSITIF :

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, a instauré la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, et ce au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt 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.

Pris pour l'application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 susvisée, le décret n°2015-580 du 25 mai 2015 transpose dans le secteur public, le dispositif déjà existant dans le secteur privé prévu aux articles [L.1225-65-1](#) et [L.1225-65-2](#) du Code du travail.

La loi n°2018-84 du 13 février 2018 a complété ce dispositif en l'étendant aux aidants d'un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Un [décret n°2018-874 du 9 octobre 2018](#) a modifié le décret du 28 mai 2015 afin de préciser les conditions d'application de ces dispositions aux agents publics.

FORMALITES A RESPECTER POUR REALISER UN DON OU BENEFICIER DE CELUI-CI :

L'agent civil assumant la charge d'un enfant gravement malade ou aidant une personne dépendante ou handicapée et qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos doit formuler une demande écrite auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant ou le proche aidé. Le médecin devra alors attester de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.

Pour les proches aidants, le médecin devra attester de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap dont est atteint la personne et l'agent devra également accompagner sa demande d'une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à la personne concernée.

Concernant les modalités d'appréciation de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de la nécessité de la présence parentale et de la contrainte des soins, il semble possible

de se référer à [une circulaire n°DSS/2B/2006/189 du 27 avril 2006](#) relative à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale qui est venue les préciser. Devraient ainsi être concernés les parents dont les enfants souffrent d'une pathologie réellement grave et qui notamment engagent le pronostic vital de l'enfant (cancers, leucémie en particulier) à l'exclusion d'épisodes aigus mais bénins (bronchiolites, fractures sans complication).

En l'absence d'éléments sur la notion d'enfant à charge, la notion retenue pour les prestations familiales semble devoir être reprise. Dès lors, l'enfant pourra être considéré à la charge de l'agent si celui-ci en assure financièrement l'entretien de manière effective et permanente et assure à son égard la responsabilité affective et éducative. Par ailleurs, l'enfant doit également résider de manière permanente en France. L'existence d'un lien juridique de filiation entre l'agent et l'enfant n'est pas obligatoire. Il peut s'agir alors d'un enfant reconnu ou non, adopté ou recueilli.

Concernant les modalités d'appréciation de la notion de proche aidant, il convient de se référer à [l'article L.3142-16 du Code du travail](#) qui liste les personnes susceptibles d'être considérées comme proche aidé.

La personne aidée peut ainsi être soit le conjoint, concubin ou partenaire de pacs de l'agent, un ascendant ou descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4e degré (c'est-à-dire oncle, tante, neveu, nièce, cousin et cousine), un ascendant, descendant ou collatéral de son conjoint, concubin ou partenaire de pacs.

Enfin, il pourra également s'agir d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il 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'agent civil qui souhaite quant à lui donner un ou plusieurs jours de manière anonyme devra également formuler un écrit au service gestionnaire ou à l'autorité territoriale en précisant le nombre de jours de repos afférents. De même, l'agent public donateur devra donner à minima un jour de repos (article 3 du décret susvisé).

Après accord du chef de service et vérification par ce dernier du respect des formalités et conditions applicables, le don s'avère définitif. Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale dispose alors de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Concernant les modalités de mise en œuvre de la procédure à respecter pour le don de jours de repos, rien n'est prévu dans le décret.

Dès lors, il serait préférable pour chaque collectivité de définir ces modalités le plus précisément possible, au sein du règlement intérieur par exemple. Celles-ci pourraient notamment porter sur l'alimentation de ces jours, le mode de gestion, l'utilisation des jours donnés, leur durée de validité ou encore le sort des jours non utilisés.

Ainsi, et sous réserve de l'interprétation du juge administratif, plusieurs possibilités devraient pouvoir être envisagées (alimentation spontanée ou à la demande d'un agent, mise en place d'un pot commun impersonnel ou par agent demandeur, perte des jours non utilisés ou conservation en vue de demandes ultérieures...).

Dans tous les cas, il semble préférable que l'anonymat soit respecté aussi bien pour l'agent public civil donateur que pour l'agent public civil bénéficiaire quand bien même rien ne soit précisé dans le décret pour ce dernier.

NATURE ET UTILISATION DES JOURS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN DON :

➤ Nature des jours :

Seuls les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (décret n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001) ainsi que les jours de congés annuels (décret n°85-1250 du 26 novembre 1985) peuvent faire l'objet d'un don. Les jours de repos compensateur ainsi que les jours de congé bonifié sont quant à eux exclus du dispositif.

Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail dont dispose un agent public peuvent être donnés en partie ou en totalité. Concernant les jours de congés annuels et dans la mesure où un temps de repos de 4 semaines minimum est exigé par le droit communautaire, seuls les jours au-delà du vingtième jour de congés peuvent être donnés en tout ou partie.

Le don de jours non épargnés sur un compte épargne temps peut être effectué jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis. Ceux qui y figurent peuvent en revanche être donnés à tout moment.

➤ Utilisation :

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier est plafonnée à 90 jours par enfant ou proche aidé et par année civile. Les journées accordées peuvent être fractionnées à la demande du médecin traitant et sont prises par jour entiers sans proratisation selon la quotité de travail du bénéficiaire.

A titre dérogatoire, le bénéficiaire du don de jours de repos pourra s'absenter du service au-delà de 31 jours consécutifs. Egalement, la durée du congé annuel et le cas échéant celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec le don de jours de repos.

Il est à noter qu'en vertu de l'article 7 dudit décret, les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire. Egalement, aucune indemnité ne peut être versée à l'agent en cas de non-utilisation des jours de repos.

Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés au cours de l'année civile est restitué au service gestionnaire ou à l'autorité territoriale de l'agent.

LA REMUNERATION :

L'agent public bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant la période de congé qui est considéré comme une période de service effectif. En conséquence, l'agent public demeure en position d'activité et acquiert pendant son congé des droits au titre de l'avancement ainsi que des droits pour la retraite.

Néanmoins, les primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ne sont pas versées.

LES MODALITES DE CONTROLE :

Des contrôles peuvent être opérés par l'autorité territoriale afin de vérifier que les conditions requises pour bénéficier d'un don de jours de repos sont remplies. Si tel n'est pas le cas, l'autorité territoriale pourra mettre fin au congé du bénéficiaire après que ce dernier ait été invité à présenter ses observations.