



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Le don de jours aux proches aidants

Groupe de travail 25 juin 2018



I – Rappel du cadre législatif du don de jours:

- La loi du 9 mai 2014
- La loi du 13 février 2018

II – Les principes du dispositif réglementaire proposé

III – Les points à approfondir

I - Cadre juridique : la loi du 9 mai 2014

Le dispositif de don de jours a été :

- créé par la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 au bénéfice d'un parent d'un enfant gravement malade :

La loi permet le don de jours de repos à un parent d'un enfant âgé de moins de 20 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 (article L.1225-65-1 du code du travail).

Cette loi a été rendue applicable **dans la fonction publique** par deux décrets :

- décret « civils » n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade [entre agents civils relevant d'un même employeur] ;
- décret « militaires » n° 2015-573 du 28 mai 2015 permettant à un militaire le don de jours à un autre militaire parent d'un enfant gravement malade quel que soit l'employeur ou à un agent civil relevant du même employeur que le militaire donneur] ;

I - Cadre juridique : la loi du 13 février 2018

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé 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 (article L. 3142-25-1 du code du travail)

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés en application du premier alinéa du présent article 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.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de l'article 1^{er} aux agents publics civils et militaires.

I – Le cadre juridique de la loi du 13 février 2018

- Un enjeu essentiel de la politique en faveur des personnes dépendantes dans un contexte de vieillissement de la population (en 2060, 30% de la population aura plus de 60 ans contre 20% en 2005)
- Aujourd'hui la moitié des actifs et un tiers des retraités sont des aidants (8 à 13 millions de personnes selon les études)
- Objectif: « aider les aidants » par la mise en place d'un système fondé sur la solidarité entre agents au profit des nombreux aidants familiaux afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie d'aidant
- Un champ d'application large car un aidant sur cinq soutient un proche autre qu'un parent ou un enfant
- Un don qui permet le maintien de la rémunération contrairement au congé de proche aidant dans le secteur privé ou la mise en disponibilité dans le secteur public

Ce que la loi impose :

- Le principe de l'anonymat du donneur
- Le champ des bénéficiaires (les catégories de l'article L3142-16 du code du travail) : conjoint, concubin, partenaire pacsé, ascendant, descendant, enfant à charge (CSS), collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou 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
- Les jours pouvant faire l'objet d'un don: jours de repos (inscrits sur un CET ou non), au-delà du 24^{ème} jour ouvrable pour les congés annuels (afin de préserver le minimum européen de 4 semaines de congés)
- Le maintien de la rémunération et des droits à avancement pour le bénéficiaire

II – Les principes du dispositif réglementaire proposé

Le principe de deux décrets en Conseil d'Etat : un pour les agents publics des trois versants de la fonction publique et un pour les militaires comme en 2015 mais avec une réciprocité entre civils et militaires :



II. Les principes du dispositif réglementaire qui serait proposé pour les civils

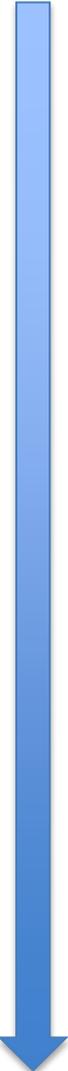
- Le maintien de la définition de la notion d'employeur de 2015 (département ministériel, collectivité territoriale, établissement public...). Cette définition permettrait une assiette large et donc une **mutualisation** des jours plus étendue.
- Une définition large des jours pouvant faire l'objet d'un don et un **plafond élevé** : CA, ARTT (mais ni les jours de repos compensateur, ni les jours de congé bonifié), plafonnés à 90 jours par personne aidée et par année civile et une possibilité d'absence supérieure à 31 jours consécutifs.
- Des **modalités souples** de gestion afin de laisser la place au dialogue local (le décret ne prévoirait que la formulation écrite, le caractère définitif du don, le fractionnement du congé) avec un encadrement minimal (certificat médical, possibilité de contrôle).

III – Les points à approfondir

- S'agissant des enfants, coexistence de deux dispositifs législatifs, sachant que celui de 2018 englobe celui de 2014
- Le dispositif proposé pour les agents publics ne limiterait pas la possibilité du don de jours aux agents dont le proche est atteint d'un handicap avec un taux d'incapacité de 80% minimum ou qui bénéficie d'une APA (groupes I, II ou III) contrairement au code du travail
- Quel accompagnement des employeurs? Des arrêtés ? Une circulaire?

III – Les points à approfondir

- Un encouragement à des campagnes de dons successives (avec les campagnes relatives aux CET par exemple) ?
- Le bénéficiaire du don doit-il être anonyme comme le donneur ?
- Prévoir un bilan à moyen terme afin d'adapter la réglementation aux contraintes de gestion en raison d'une difficulté à prévoir l'ampleur du dispositif ?

- 
- Conseil commun de la fonction publique**
 - Conseil supérieur de la fonction militaire**
 - Conseil national d'évaluation des normes**
 - Conseil d'Etat**