

N° 456

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

Enregistré à la Présidence du Sénat le 16 avril 2014

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade,

Par Mme Catherine DEROCHE,

Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, présidente ; M. Yves Daudigny, rapporteur général ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, Mme Catherine Deroche, vice-présidents ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, MM. Marc Laménié, Jean-Noël Cardoux, Mme Chantal Jouanno, secrétaires ; Mme Jacqueline Alquier, M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Françoise Boog, Patricia Bordas, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mmes Muguette Dini, Anne Emery-Dumas, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Jean-Claude Leroy, Gérard Longuet, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, MM. Louis Pinton, Hervé Poher, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. François Vendasi, Michel Vergoz, Dominique Watrin.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 3672, 4179 et T.A. 830

Sénat : 301 (2011-2012) et 457 (2013-2014)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION.....	5
AVANT-PROPOS	7
EXPOSÉ GÉNÉRAL	9
I. UNE DISPOSITION ATTENDUE	9
A. LES DISPOSITIONS EXISTANTES EN MATIÈRE DE CONGÉ POUR ENFANT MALADE.....	9
B. DES POSSIBILITÉS LIMITÉES	10
1. <i>Une contrainte importante de rémunération</i>	10
2. <i>Des dons limités à certaines entreprises du secteur privé</i>	11
II. UNE PREMIÈRE ÉTAPE LÉGISLATIVE.....	12
A. LE DISPOSITIF PROPOSÉ.....	12
1. <i>Un don anonyme et gratuit</i>	12
2. <i>La réalité de la situation</i>	13
B. DES DISPOSITIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE COMPLÉTÉES.....	13
EXAMEN DES ARTICLES	15
• <i>Article 1^{er} (art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 nouveaux du code du travail) Possibilité pour un salarié de céder des jours de repos à un collègue ayant à charge un enfant gravement malade</i>	15
• <i>Article 2 Mise en œuvre du dispositif pour la fonction publique</i>	16
TRAVAUX DE LA COMMISSION	17
TABLEAU COMPARATIF	25

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION

Réunie le mercredi 16 avril 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de Mme Catherine Deroche sur la proposition de loi n° 301 (2011-2012), adoptée par l'Assemblée nationale, visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

La commission partage la volonté de permettre aux collègues de travail d'un parent d'enfant malade d'exprimer leur soutien par le don de jours de repos.

Afin de ne pas retarder l'entrée en vigueur du dispositif, elle a adopté la proposition de loi sans modification.

Mesdames, Messieurs,

La proposition de loi visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade a été adoptée par l'Assemblée nationale le 25 janvier 2012 et transmise au Sénat. Elle s'inscrit dans le cadre de plusieurs textes tendant à permettre aux salariés et aux fonctionnaires de concilier les événements les plus tragiques de l'existence, maladie, décès d'un proche, avec leur vie professionnelle.

Déjà possible dans le cadre d'une négociation collective pour les entreprises du secteur privé, le don de jours de repos n'est pas prévu dans le secteur public. Certains employeurs publics locaux ont néanmoins décidé d'organiser des mécanismes analogues, généralement pour répondre à une situation individuelle précise, mais sur un fondement légal incertain.

Portée par une véritable attente au sein de la population, cette volonté de solidarité, même si ces modalités pourraient à terme être précisées, demande à être pleinement soutenue par le législateur. Votre rapporteur juge important de consacrer par la loi, tout en posant certaines garanties fondamentales, le principe du don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, afin notamment de permettre aux agents de la fonction publique de bénéficier de ce système.

En conséquence, et pour ne pas retarder encore l'adoption de ce texte, votre rapporteur vous propose de l'adopter sans modification.

I. UNE DISPOSITION ATTENDUE

De nombreuses entreprises, le groupe Casino, le groupe PSA, des assureurs April, Merial, la MSA Picardie, l'association pour l'emploi des cadres ont, au cours des deux dernières années, mis en place par accord des mécanismes de don de jours de repos pour permettre à un salarié d'accompagner un enfant malade. A plusieurs reprises, comme dans l'accord signé au sein du groupe PSA, les négociations ont été engagées suite à la demande de salariés désireux de venir en aide à l'un de leurs collègues.

La possibilité pour les salariés et fonctionnaires d'exprimer leur solidarité envers un collègue suscite une véritable attente et la presse s'est faite l'écho de cas où le don de jours de RTT s'est avéré impossible faute de dispositions légales.

Fait suffisamment rare pour être signalé, la question des enjeux financiers liés à la maladie d'un enfant et l'intérêt du don de jours de RTT a fait l'objet d'un roman de Brigitte Giraud¹, adapté sous forme de téléfilm pour France 2 et diffusé le 9 avril dernier. Celui-ci se clôt par un encart précisant que l'Assemblée nationale a voté une proposition de loi pour rendre légal le don de jours de congé par des collègues mais que « *cette proposition de loi n'a toujours pas été validée par le Sénat* ». Une pétition tendant à soutenir l'adoption de cette proposition de loi a été ouverte sur l'Internet le 24 février dernier et se prévaut déjà de plus de 19 000 signatures².

A. LES DISPOSITIONS EXISTANTES EN MATIÈRE DE CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Il existe déjà en droit du travail différents dispositifs permettant de prendre soin d'un enfant malade.

Les absences pour enfant malade prévues par le droit du travail (article L. 1225-61) sont plafonnées à trois jours par an, cinq si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de seize ans. Les conventions collectives applicables peuvent néanmoins prévoir des conditions (durée, rémunération) plus favorables pour le salarié.

Pour les enfants à charge atteints d'une maladie d'une particulière gravité, une autre possibilité est le passage à temps partiel, qui est de droit.

Enfin, un mécanisme spécifique pour ces cas graves nécessitant une présence soutenue a été mis en œuvre au travers du congé de présence parentale (article L. 1225-62 du code du travail) dont le bénéfice a été étendu il y a trente ans aux fonctionnaires par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

¹ *Pas d'inquiétude*, Stock, 2011.

² <http://www.mesopinions.com/petition/politique/petition-don-jours-repos/11555>

Celui-ci, complété par plusieurs textes dont la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, ouvre la possibilité d'interrompre son activité à tout salarié, sans condition d'ancienneté, si l'enfant à charge au sens des prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le congé peut-être écourté, dans des conditions prévues à l'article L. 1225-52 du code du travail, en cas de diminution importante des ressources du ménage ou, tragiquement, de décès de l'enfant. Dans ces cas également, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

B. DES POSSIBILITÉS LIMITÉES

Le cadre existant permet aux parents de faire face aux cas les plus graves concernant leurs enfants. Il est cependant contraignant pour les familles concernées, ce qui a incité plusieurs salariés ou employés de la fonction publique, informés de la situation d'un parent, à vouloir lui venir en aide par le don de jours de RTT.

1. Une contrainte importante de rémunération

Les différents congés prévus actuellement par la législation ne sont pas rémunérés, sauf accord collectif pour les salariés du secteur privé. Toutefois, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 a créé une allocation journalière de présence parentale (AJPP) servie par les caisses d'allocations familiales pour les parents qui réduisent leur activité professionnelle pendant plus de quatre mois. Le montant de cette allocation est plafonné à un peu plus de 945 euros par mois pour un couple et soumise à un plafond de revenus.

Plafonds de ressources 2012

Nombre d'enfants à charge	Couple avec un seul revenu	Couple avec deux revenus	Parent isolé
1	25 899 €	34 227 €	34 227 €
2	31 079 €	39 407 €	39 407 €
3	37 295 €	45 623 €	45 623 €
4	43 511 €	51 839 €	51 839 €
Par enfant supplémentaire	6 216 €	6 216 €	6 216 €

Source : Service-public.fr

Les jours non travaillés et rémunérés dans le cadre des accords de réduction du temps de travail antérieurs à la loi du 20 août 2008 sont un moyen de permettre l'absence d'une personne sans perte financière. C'est donc un choix généreux et logique de la part des collègues d'un parent de vouloir mettre à disposition une partie des jours dont ils disposent (au-delà de quatre semaines légales de congés payés).

2. Des dons limités à certaines entreprises du secteur privé

Seules de grandes entreprises ont actuellement mis en place des systèmes de don de jours de RTT, le plus souvent suite à la demande de salariés. Ainsi ce sont les entreprises où la négociation professionnelle est la plus active qui offrent à leurs salariés la possibilité de mettre en œuvre ce mécanisme de solidarité. Les salariés des autres entreprises ne disposent d'aucun moyen de faire don des jours de repos dont ils disposent.

Surtout, les agents de la fonction publique ne disposent à l'heure actuelle d'aucun moyen de mettre en place un tel dispositif sauf à sortir de la légalité. Or les situations douloureuses qui ont suscité l'attention des médias montrent que les cas où ce dispositif répondrait tant aux besoins des familles qu'à l'aspiration des collègues de l'un des parents sont réels et appellent une réponse urgente.

II. UNE PREMIÈRE ÉTAPE LÉGISLATIVE

La proposition de loi soumise à notre examen ne se substitue pas aux accords déjà passés au sein des entreprises pour permettre le don de jours de repos. Il étend simplement cette possibilité à l'ensemble des salariés, sous réserve de l'accord de l'employeur, ainsi qu'à la fonction publique, selon des modalités définies par décret. Elle offre un cadre et des garanties minimales, qui seront susceptibles de précisions ultérieures si la mise en œuvre du dispositif l'impose.

A. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

Les modalités de don et les raisons de celui-ci sont encadrées par la proposition de loi.

1. Un don anonyme et gratuit

L'article 1^{er} de la proposition de loi ouvre la possibilité pour tout salarié de faire don de jours de repos dont il dispose à un de ses collègues en charge d'un enfant gravement malade. Conformément aux dispositions du code du travail, ce don ne peut porter que sur les jours disponibles au-delà de quatre semaines de congés payés. Le don peut donc porter sur les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés et aux jours compensateurs accordés à certains salariés qui travaillent au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires.

Ce don ne peut se faire qu'à partir d'une démarche individuelle et volontaire. Elle est soumise à l'accord du chef d'entreprise en raison de l'impact du transfert des jours de congés sur l'organisation du travail.

Le don se fait pour un collègue déterminé. Il n'y a donc pas de don *a priori* pour tout collègue susceptible de se trouver dans la situation prévue par le texte. Néanmoins, conformément aux règles générales en matière de don en droit français, celui-ci doit être anonyme et gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie. L'anonymat du don sera néanmoins quelque peu relativisé par la taille de la structure. Garanti dans une grande entreprise, il se trouvera nécessairement amoindri dans une PME. L'anonymat et la gratuité protègent le donateur et le donataire, et il conviendra que l'employeur veille à ce que le don volontaire ne devienne pas une obligation imposée à certains salariés ou que le salarié qui reçoit les jours ne se trouve l'obligé de ses collègues donateurs.

Concrètement, le don de jours de repos augmente le nombre de jours disponibles pour un salarié en charge d'un enfant gravement malade. Il dispose donc de temps pour être présent auprès de son enfant sans diminution de salaire ou de droits à retraite. Par ailleurs, dans les entreprises où un compte épargne-temps a été mis en place, les jours de repos donnés y seront affectés et pourront donc faire l'objet d'une conversion en argent ou être utilisés pour un départ anticipé à la retraite.

Le mécanisme proposé sera rendu applicable à la fonction publique en application de l'article 2 de la proposition de loi qui renvoie à un décret.

2. La réalité de la situation

La réalité de la situation dans laquelle se trouve une personne du fait de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident dont a été victime un de ses enfants est attestée par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause.

La proposition de loi ne précise pas qui doit être destinataire de ce certificat mais il semble logique que ce soit l'employeur car c'est lui qui est appelé à autoriser les dons de jours de repos.

B. DES DISPOSITIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE COMPLÉTÉES

La proposition de loi déposée par M. Paul Salen et adoptée par l'Assemblée nationale entend d'abord poser le principe du don de jours de repos et en définir les principales modalités. C'est au sein des entreprises que se négocieront une partie des modalités pratiques du don (rôle des représentants de l'employeur, notamment des services de ressources humaines, organisation de l'entreprise). Les dispositions réglementaires prévoiront le détail de l'organisation pour la fonction publique.

Deux types de compléments sont susceptibles d'être apportés à terme au texte proposé. Le premier permettrait d'étendre le bénéfice du don de jours de repos à l'ensemble des parents ayant à prendre soin d'un enfant à charge et non pas seulement, comme c'est le cas dans le texte de la proposition de loi, les enfants de moins de vingt ans. Le second type de complément tendrait à élargir le dispositif au bénéfice des personnes ayant à s'occuper d'un conjoint atteint d'une pathologie grave, voire d'un parent dans cette situation. S'agissant des soins nécessités par une personne âgée, il paraît toutefois que cette situation est appelée à devenir malheureusement de plus en plus fréquente, or un dispositif comme celui proposé par le texte soumis à notre examen paraît plutôt adapté à la prise en charge de situations exceptionnelles.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

(art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 nouveaux du code du travail)

Possibilité pour un salarié de céder des jours de repos à un collègue ayant à charge un enfant gravement malade

Objet : Cet article propose d'insérer deux nouveaux articles relatifs au don de jours de repos dans la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail dont il propose de changer l'intitulé, celui devenant : « Congés pour maladie d'un enfant ».

I - Le dispositif proposé

Le texte proposé pour le nouvel article L. 1225-65-1 du code du travail ouvre la possibilité pour tout salarié de faire don de jours de repos dont il dispose à un de ses collègues en charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans et gravement malade. Conformément aux dispositions du code du travail, ce don ne peut porter que sur les jours disponibles au-delà de quatre semaines de congés payés. Le don peut donc porter sur les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés et aux jours compensateurs accordés à certains salariés qui travaillent au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires.

Ce don ne peut se faire qu'à partir d'une démarche individuelle et volontaire. Elle est soumise à l'accord du chef d'entreprise en raison de l'impact du transfert des jours de congés sur l'organisation du travail.

Le don se fait pour un collègue déterminé. Il n'y a donc pas de don *a priori* pour tout collègue susceptible de se trouver dans la situation prévue par le texte. Néanmoins, conformément aux règles générales en matière de don en droit français, celui-ci doit être anonyme et gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie.

Le second paragraphe précise que le don de jours de repos augmente le nombre de jours disponibles pour un salarié en charge d'un enfant gravement malade. Il dispose donc de temps pour être présent auprès de son enfant sans diminution de salaire ou de droits à retraite.

Le texte du nouvel article L. 1225-65-2 prévoit les modalités selon lesquelles sera attestée la réalité de la situation dans laquelle se trouve une personne du fait de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident dont a été victime un de ses enfants. Un certificat médical détaillé sera établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause.

La proposition de loi ne précise pas qui doit être destinataire de ce certificat mais il semble logique que ce soit l'employeur car c'est lui qui est appelé à autoriser les dons de jours de repos.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté en commission un amendement de réécriture tendant à permettre le don de jours de repos au-delà de ceux figurant dans un compte-épargne temps et précisant le caractère anonyme du don.

En séance, l'Assemblée nationale a également adopté un amendement précisant le caractère gratuit du don.

III - La position de la commission

Votre commission est favorable à cet article qui ouvre la possibilité aux salariés d'exprimer leur volonté de solidarité et d'entraide mutuelle afin de permettre aux familles traversant des moments de grande douleur de concilier leur vie professionnelle avec l'un des événements les plus tragiques de l'existence qu'est la maladie d'un enfant.

Elle a adopté cet article sans modification.

Article 2

Mise en œuvre du dispositif pour la fonction publique

I - Le dispositif proposé

L'article 2 de la proposition de loi renvoie à un décret en Conseil d'Etat l'extension du mécanisme proposé aux agents civils et militaire de la fonction publique.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article a été introduit en commission à l'Assemblée nationale.

III - La position de la commission

Votre commission est favorable à cet article qui permet le don dans la fonction publique où il est, pour le moment, impossible.

Elle a adopté cet article sans modification.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le mercredi 16 avril 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission examine le rapport de Mme Catherine Deroche sur la proposition de loi n° 301 (2011-2012), visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Mme Annie David, présidente. – L'ordre du jour appelle l'examen de la proposition de loi n° 301, adoptée par l'Assemblée nationale, visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Mme Catherine Deroche, rapporteure. – Cette proposition de loi déposée par M. Paul Salen, adoptée par l'assemblée nationale le 25 janvier 2012 et transmise au Sénat, a été précédée par plusieurs textes aidant salariés et fonctionnaires à concilier les événements les plus tragiques de l'existence avec leur vie professionnelle.

Le don de jours de repos, autorisé dans le cadre d'un accord collectif dans les entreprises du secteur privé, n'est pas prévu dans le secteur public. Les employeurs publics locaux qui ont mis en place des mécanismes de ce type pour faire face à des situations individuelles l'ont fait sur un fondement légal incertain. Il existe sur ce point une véritable aspiration à la solidarité, qui doit être soutenue par le législateur. Le groupe UMP a inscrit ce texte dans son espace réservé pour que la loi consacre, tout en prévoyant certaines garanties fondamentales, la possibilité du don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, notamment pour que les agents de la fonction publique en bénéficient.

De nombreuses entreprises, comme le groupe Casino, le groupe PSA, les assureurs April, Merial, la MSA Picardie ou l'association pour l'emploi des cadres, ont mis en place par accord au cours des deux dernières années des mécanismes de don de jours de repos pour aider un salarié à accompagner un enfant malade. Dans plusieurs cas – par exemple au sein du groupe PSA – les négociations ont été engagées à la demande de salariés désireux de venir en aide à l'un de leurs collègues.

La possibilité pour les salariés et les fonctionnaires d'exprimer ainsi leur solidarité suscite en effet une véritable attente et la presse a relaté des cas où le don de jours de RTT fut rendu impossible par l'absence de dispositions légales. La question des enjeux financiers liés à la maladie d'un enfant et l'intérêt du don de jours de RTT ont même fait l'objet d'un roman de Brigitte Giraud, adapté sous forme d'un téléfilm qui fut diffusé le 9 avril dernier sur France 2. Un encart précisait à la fin que l'assemblée nationale a voté une proposition de loi légalisant le don de jours de congé par des collègues mais que celle-ci n'avait « toujours pas été validée (sic) par le Sénat ». Une pétition soutenant l'adoption de cette proposition de loi a été ouverte sur Internet le 24 février dernier et a recueilli déjà plus de 19 000 signatures.

Il existe déjà en droit du travail différents dispositifs permettant de prendre soin d'un enfant malade. Les absences pour enfant malade prévues l'article L. 1225-61 du code du travail sont plafonnées à trois jours par an, ou à cinq jours si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans. Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des conditions de durée et de rémunération plus favorables au salarié. Pour les enfants à charge atteints d'une maladie particulièrement grave, le passage à temps partiel est de droit.

Enfin, un mécanisme spécifique a été mis en place par l'article L. 1225-62 du code du travail pour ces cas graves, nécessitant une présence soutenue : le congé de présence parentale. Son bénéficiaire a été étendu aux fonctionnaires par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et il fut complété depuis par plusieurs textes, dont la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. Il permet à tout salarié d'interrompre son activité, sans condition d'ancienneté, si l'enfant à charge au sens des prestations familiales est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre maximal de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés, soit 14 mois, dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le congé peut être écourté, dans des conditions prévues à l'article L. 1225-52 du code du travail, en cas de diminution importante des ressources du ménage ou, tragiquement, de décès de l'enfant. Dans ces cas également, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le cadre juridique actuel permet donc aux parents de faire face aux cas les plus graves. Il est cependant contraignant pour les familles concernées, ce qui a incité plusieurs salariés ou employés de la fonction publique, informés de la situation d'un parent, à vouloir lui venir en aide par le don de jours de RTT.

Les différents congés prévus actuellement par la législation ne sont en effet pas rémunérés, sauf accord collectif pour les salariés du secteur privé. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 a créé une allocation journalière de présence parentale (AJPP) servie par les caisses d'allocations familiales pour les parents qui réduisent leur activité professionnelle pendant plus de quatre mois. Le montant de cette allocation est plafonné à un peu plus de 945 euros par mois pour un couple et soumise à un plafond de revenus.

Les jours non travaillés et rémunérés dans le cadre des accords de réduction du temps de travail antérieurs à la loi du 20 août 2008 sont un moyen de permettre l'absence d'une personne sans perte financière. C'est un choix généreux et logique de la part des collègues d'un parent de vouloir mettre à sa disposition une partie des jours dont ils disposent au-delà des quatre semaines légales de congés payés.

Seules de grandes entreprises ont actuellement mis en place des systèmes de don de jours de RTT, le plus souvent suite à la demande de salariés. Ce sont les entreprises où la négociation professionnelle est la plus active. Les salariés des autres entreprises ne disposent d'aucun moyen de faire don des jours de repos dont ils disposent.

Surtout, un tel dispositif ne peut être mis en place, à l'heure actuelle, dans la fonction publique, sauf à sortir de la légalité. Or les cas douloureux qui ont suscité l'attention des médias montrent que cette solution répond concrètement aux besoins des familles et l'aspiration des collègues de l'un des parents sont réels. Ils appellent donc une réponse urgente.

La proposition de loi soumise à notre examen ne se substitue pas aux accords déjà passés au sein des entreprises pour permettre le don de jours de repos. Elle étend simplement cette possibilité à l'ensemble des salariés, sous réserve de l'accord de l'employeur, ainsi qu'à la fonction publique, selon des modalités définies par décret. Elle offre un cadre et des garanties minimales, qui seront susceptibles de précisions ultérieures si la mise en œuvre du dispositif l'impose.

Les modalités du don et les motifs pour lesquels il peut intervenir sont encadrés par la proposition de loi. L'article 1^{er} ouvre à tout salarié la possibilité de faire don de jours de repos dont il dispose à un de ses collègues en charge d'un enfant gravement malade. Conformément aux dispositions du code du travail, ce don ne peut porter que sur les jours disponibles au-delà de quatre semaines de congés payés. Il ne peut donc porter sur les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés et aux jours compensateurs accordés à certains salariés qui travaillent au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires. Il ne peut se faire qu'à partir d'une démarche individuelle et volontaire, soumise à l'accord du chef d'entreprise en raison de l'impact du transfert des jours de congés sur l'organisation du travail.

Le don se fait pour un collègue déterminé. Il n'est pas possible de faire un don général susceptible de bénéficier à tout collègue se trouvant dans la situation prévue par le texte. Néanmoins, conformément aux règles générales en matière de don en droit français, celui-ci doit être anonyme et gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie. L'anonymat du don sera néanmoins quelque peu relativisé par la taille de la structure : garanti dans une grande entreprise, il se trouvera nécessairement amoindri dans une PME. L'anonymat et la gratuité protègent le donateur et le donataire, et il conviendra que l'employeur veille à ce que le don volontaire ne devienne pas une obligation imposée à certains salariés ou que le salarié qui reçoit les jours ne se trouve l'obligé de ses collègues donateurs.

Le don de jours de repos augmentera le nombre de jours disponibles pour un salarié en charge d'un enfant gravement malade. Celui-ci disposera de temps pour être présent auprès de son enfant sans diminution de salaire ou de droits à

retraite. Par ailleurs, dans les entreprises où un compte épargne-temps a été mis en place, les jours de repos donnés y seront affectés et pourront faire l'objet d'une conversion en argent ou être utilisés pour un départ anticipé à la retraite.

Le mécanisme proposé sera rendu applicable à la fonction publique en application de l'article 2 de la proposition de loi qui renvoie à un décret.

La réalité de la situation dans laquelle se trouve une personne du fait de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident dont a été victime un de ses enfants est attestée par un certificat médical détaillé. La proposition de loi ne précise pas qui doit être destinataire de ce certificat mais il semble logique que ce soit l'employeur, qui devra autoriser les dons de jours de repos.

La proposition de loi déposée par M. Paul Salen et adoptée par l'Assemblée nationale pose le principe et les principales modalités du don de jours de repos. C'est au sein des entreprises que se négociera une partie des modalités pratiques. Les dispositions réglementaires fixeront le détail de l'organisation pour la fonction publique.

Deux types de compléments pourraient être apportés au texte proposé. Il s'agirait d'étendre le bénéfice du don de jours de repos d'une part à l'ensemble des parents ayant à prendre soin d'un enfant à charge, au lieu de le limiter à ceux dont les enfants ont moins de vingt ans, et d'autre part aux personnes ayant à s'occuper d'un conjoint, voire d'un parent, atteint d'une pathologie grave. Quant aux cas résultant des soins nécessités par une personne âgée, ils semblent devoir se multiplier, or un dispositif comme celui proposé par le texte est plutôt adapté à la prise en charge de situations exceptionnelles. Pour ne pas retarder encore l'adoption de ce texte, il m'apparaît que ce n'est que dans un deuxième temps, après la mise en place du système tel qu'il figure dans la proposition de loi, que ces compléments pourront être envisagés. Je vous invite donc à adopter ce texte sans modification.

M. Dominique Watrin. – *Nous ne voterons pas cette proposition de loi. Nous comprenons la douleur des familles qui doivent s'occuper d'enfants gravement malades, nous saluons la générosité manifestée par certains salariés, mais un dispositif existe déjà pour faire face à ces situations, le congé de présence parentale, dont le rapport rappelle les caractéristiques. Ouvert sans condition d'ancienneté à tous les salariés, demandeurs d'emplois indemnisés, travailleurs non salariés ou agents publics, il concerne les parents d'enfants malades, accidentés, handicapés et ouvre un congé allant jusqu'à 310 jours ouvrés renouvelables sur la base d'un certificat médical. Il est insuffisant : c'est à son amélioration qu'il faut nous consacrer. L'indemnisation de 945 euros qu'il propose est inférieure au seuil de pauvreté et il est soumis à plafond de revenus dans le couple. Environ 1 500 familles sont concernées. La solidarité nationale a donc les moyens d'améliorer ce dispositif.*

La proposition de loi qui nous est présentée risque d'aboutir à un traitement inégal entre salariés puisqu'elle laisse les entreprises décider des modalités pratiques d'application. Les donateurs conserveront-ils les droits à congés payés, indemnisation chômage et retraite attachés aux jours donnés ? Ces jours seront-ils imposables ? Le système repose sur le volontariat, mais un salarié peut faire l'objet de pressions morales visant à le culpabiliser. Cette proposition de loi est

donc dangereuse, d'autant que les salariés, ou l'intensification des rythmes de production, ont besoin de la totalité de leurs congés. Le dispositif, s'il est voté, risque d'être ensuite étendu aux conjoints, aux ascendants... En fait, c'est à la solidarité nationale qu'il incombe de prendre en charge ces problèmes.

M. Jacky Le Menn. – Ce texte est généreux, malgré ses insuffisances qui suscitent des interrogations, bien formulées par M. Watrin. Pourquoi interdire de donner des jours compris dans les quatre premières semaines de congés ? Les situations où la présence du salarié dans sa famille est importante ne se limitent pas aux maladies d'enfants. Pourquoi ne pas aller plus loin ? Les soins aux personnes âgées, par exemple, devront faire l'objet de dispositions de ce type. Nous nous abstenons sur ce texte, faute de précisions. Il est toujours délicat de légiférer sur des dons, mais il n'est pas superflu d'apporter davantage d'humanité dans les relations de travail.

Mme Muguette Dini. – Nous voterons ce texte, qui est équilibré. Il faut faire confiance aux acteurs économiques : je ne peux croire un instant qu'un patron incite un employé à offrir un jour de congé ! Il ne s'agit que de 1 500 cas, et toutes les familles ne demanderont pas à bénéficier du dispositif. Où est l'humanité dans vos propos, monsieur Watrin ? Il s'agit de situations où un enfant est à l'hôpital et où, si chacun donne un jour de congé, ses parents pourront rester davantage auprès de lui. Ce n'est pas une question d'argent, mais de solidarité humaine.

Mme Aline Archimbaud. – Merci pour ce rapport. La France doit conduire une politique de développement des soins à la personne, qui est un gisement d'emploi. Plusieurs projets de loi sont en préparation sur ce thème. Nous parlons aujourd'hui de situations exceptionnelles et douloureuses ; une loi encadrant des actes spontanés de solidarité est bienvenue. Certains syndicats demandent toutefois pourquoi cette possibilité de don ne serait pas ouverte aussi aux employeurs. Il importe aussi de fixer des bornes au nombre de jours qu'un salarié peut céder. Nous ne voterons pas contre cette proposition de loi, et préciserons notre position au cours des débats en séance.

Mme Catherine Génisson. – Merci pour ce rapport. Nous sommes dans le domaine de l'entraide, du care ; il s'agit de générosité, pas de solidarité. La générosité doit-elle faire l'objet d'une loi ? C'est sans doute dommage. L'inégalité sur ce point entre secteur privé et secteur public doit cependant être corrigée. Je m'abstiendrai sur ce texte.

Mme Laurence Cohen. – Mme Dini a exprimé avec générosité le besoin de solidarité et l'importance de l'humain : soyons clairs, cela rejoint nos propres convictions. Il est toutefois paradoxal de légiférer sur des comportements qui devraient être naturels. De surcroît, une loi à l'application uniforme, qui mettrait en œuvre la solidarité nationale, vaudrait mieux qu'une possibilité ouverte à chaque entreprise de prendre des mesures à son gré. C'est un texte généreux, mais insuffisant et susceptible de dérives.

Mme Isabelle Debré. – Légiférer sur la générosité est gênant, oui. Rappelons-nous le débat que nous avons eu sur le cumul entre allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) et le revenu d'activité. Les positions étaient les

mêmes : le parti communiste a voté contre, le parti socialiste s'est abstenu, les verts ont voté pour avec hésitation, et l'Udi et l'Ump ont voté pour. Il s'agissait aussi d'une possibilité, pas d'une obligation. Il est dommage que nous devions en passer par la loi pour l'ouvrir, mais c'est ainsi. Nous voterons ce texte.

M. Alain Milon. – Nous sommes solidaires des excellents propos tenus par Mmes Deroche, Dini et Debré.

Mme Catherine Deroche, rapporteure. – Ce texte autorise les salariés à aider un collègue dont l'enfant de moins de vingt ans est malade, soit que son pronostic vital soit engagé, soit qu'il doive subir une greffe nécessitant de longs mois d'hospitalisation et de convalescence. Les médecins affirment que les chances de guérison sont augmentées par la présence des parents. Nous recevions hier l'épouse de ce policier dont la petite fille doit subir une greffe : pour être auprès d'elle, ils doivent quitter leur ville pendant un an pour vivre à Paris près de l'hôpital. Bien sûr, le contexte familial et financier est chaque fois différent, tout comme la pathologie en cause. Il en va de même, d'ailleurs, pour les donateurs, notamment selon la taille de l'entreprise. Dans le secteur public, il est possible d'accumuler des congés : le policier dont je viens de parler en avait accumulé sept mois, ce qui était encore insuffisant. Des dons de ses collègues pouvaient l'aider à atteindre la durée nécessaire : cela a été rendu possible, de manière ponctuelle, et sans doute sous la pression de l'opinion publique. Mieux vaut préciser les choses par la loi. Plus que de générosité et de solidarité, il s'agit de partage. La loi ne prescrira rien, elle rendra simplement possible un tel partage.

L'allocation de présence parentale est payée par les caisses d'allocations familiales, dont la situation financière est dégradée. Pour l'augmenter, il faudrait que le Gouvernement dégage les moyens nécessaires. En effet, 945 euros mensuels ne couvrent certainement pas les besoins d'un couple. Les difficultés financières s'ajoutent donc aux autres. Ce texte simple et clair résoudra sans doute bien des problèmes.

Etendre ces dispositions aux parents d'enfants de plus de 20 ans, pourquoi pas ? Mais ce sont surtout les enfants jeunes qui requièrent une présence parentale soutenue. Quant à leur extension aux personnes âgées, la loi à venir sur la dépendance sera l'occasion d'en parler.

La personne qui donnera des jours de congés verra, bien sûr, son salaire et tous ses droits sociaux inchangés, puisqu'elle continuera à travailler. Il en ira de même du donataire. Enfin, il est impossible de prévoir que des salariés prennent moins de quatre semaines de congé.

M. Gérard Roche. – Le débat est idéologique, au fond. La compassion que suscite une famille en difficulté doit-elle s'appuyer sur la solidarité nationale ? Nous savons bien que celle-ci est à bout de souffle. Ouvrons donc la porte à la solidarité locale ! Cela devrait susciter un vote à l'unanimité de notre commission.

Mme Annie David, présidente. – La porte a déjà été ouverte par la création du jour de solidarité envers les personnes âgées, qui a supprimé un jour de congé. La solidarité, oui, mais celle de tous, pas seulement celle de personnes qui sont déjà démunies ! Ceux qui manifestent leur compassion pour la grande

souffrance des familles dont nous parlons méritent aussi de la compassion. L'humanité voudrait que ces familles bénéficient d'une vraie solidarité nationale. Sinon, il y aura des discriminations : un cadre d'un grand groupe bénéficiera plus facilement de ce dispositif qu'un maçon ou un plombier d'une petite entreprise.

Mme Isabelle Debré. – *L'inégalité existe déjà : la rapporteure a fait allusion à ce policier qui a cumulé sept mois de congés, ce qui n'est pas possible pour d'autres catégories professionnelles. L'égalité n'existe pas dans notre pays, pas plus que dans la nature, d'ailleurs !*

M. Gérard Roche. – *Les positions dogmatiques rendent parfois les choses plus difficiles. L'an dernier, j'ai fait voter une proposition de loi visant à étendre la journée de solidarité à tous les revenus. Votre groupe, madame la présidente, avait voté contre.*

Mme Catherine Deroche, rapporteure. – *L'employeur peut déjà donner des jours de congé. Il s'agit d'ouvrir cette possibilité aux salariés. L'inégalité, l'injustice sont déjà dans la maladie, qui frappe sans discernement. Au moins, ce dispositif ne coûtera rien, si ce n'est quelques efforts de réorganisation du travail. Il soulagera les familles – heureusement peu nombreuses – qui sont confrontées à de telles situations. La présence des parents auprès de leurs enfants malade favorisera, je l'espère, leur guérison.*

La proposition de loi est adoptée.

TABLEAU COMPARATIF

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la commission
<p>Code du travail</p> <p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles au travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE II Formation et exécution du contrat de travail CHAPITRE V Maternité, paternité, adop- tion et éducation des enfants Section 4 Congés d'éducation des en- fants Sous-section 2 Congé pour enfant malade et congé de présence parentale</p>	<p>Proposition de loi visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de réduction de temps de travail ou de récupération à un parent d'enfant gravement malade</p> <p>Article unique</p>	<p>Proposition de loi visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>La sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la pre- mière partie du code du tra- vail est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Congés pour mala- die d'un enfant » ;</p> <p>2° Il est ajouté un pa- ragraphe 3 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Paragraphe 3</i> « Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p>Proposition de loi visant à permettre le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade</p> <p>Article 1^{er}</p> <p><i>Sans modification</i></p>

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Texte adopté par la commission

un 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 indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. »

un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ...

... rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa 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.

« Art. L. 1225-65-2. – La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. »

Article 2 (nouveau)

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

Article 2

Sans modification