

N° 4179

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 janvier 2012.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA 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'un enfant gravement malade,*

PAR M. Paul SALEN,

Député.

---

---

Voir les numéros :

*Assemblée nationale* : 3672.



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>I.- DES DISPOSITIFS LÉGAUX INSUFFISANTS</b> .....	7
A. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS.....	7
B. LES CONGES INDEMNISÉS.....	9
1. Le congé de solidarité familiale.....	9
2. Le congé de présence parentale.....	11
<b>II.- DE NOUVELLES FORMES DE SOLIDARITÉ À ENCOURAGER</b> .....	14
A. UNE APPROCHE FONDÉE SUR L'ENTRAIDE.....	14
B. UN DISPOSITIF SIMPLE ET OPÉRATIONNEL.....	16
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	19
<b>I.- DISCUSSION GÉNÉRALE</b> .....	19
<b>II.- EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	25
<i>Article unique</i> (art. L. 3153-4 [nouveau] du code du travail : Possibilité pour un salarié de céder les droits affectés sur son compte épargne temps à un collègue ayant à charge un enfant gravement malade.....	25
<i>Article additionnel près l'article unique</i> : Application du dispositif aux agents publics.....	30
<i>Titre</i> .....	31
<b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....	33
<b>AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION</b> .....	35
<b>ANNEXE : APPLICATION DU PROTOCOLE ORGANISANT LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX</b> .....	37



Mesdames, Messieurs,

Environ 1 500 enfants sont en permanence en phase terminale dans notre pays. Face à l'inéluctable, les parents ne peuvent leur apporter que leur soutien et leur amour. Cette présence affective aux côtés de l'enfant est cependant jugée indispensable par les médecins. Outre le fait que l'enfant ne dispose pas toujours des clés pour comprendre ce qui lui arrive, il ne peut tout simplement pas affronter seul l'expérience de la maladie et de la fin de vie. Tous les spécialistes confirment ainsi la nécessité psychologique pour l'enfant, plus que pour l'adulte<sup>(1)</sup>, d'être bien entouré et bien accompagné affectivement dans ces moments difficiles.

Or, le drame d'avoir un enfant atteint d'une pathologie où le pronostic vital est engagé se double souvent d'un coût financier important pour la famille, que ce soit en termes de prise en charge ou de diminution des revenus du ménage. Aussi, pour des raisons matérielles, n'est-il pas toujours possible aux parents de prendre un congé ou de quitter leur emploi afin d'être présents aux côtés de leur enfant malade. Parmi les congés légaux auxquels les salariés peuvent prétendre, un certain nombre sont en effet non rémunérés. Quant au congé de présence parentale, qui est précisément destiné aux salariés ayant un « *enfant à charge 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* »<sup>(2)</sup>, il s'accompagne, certes, d'une indemnisation mais celle-ci ne permet souvent pas au ménage de continuer d'assumer les charges auxquelles il doit faire face, ajoutant à la perspective de la perte d'un être cher celle d'une précarisation de la situation familiale.

Inspirée d'une initiative locale exemplaire, la présente proposition de loi vise à apporter une solution concrète permettant à un parent d'être présent auprès de son enfant gravement malade sans pour autant se retrouver privé de rémunération. Cette solution simple, et qui a fait ses preuves, est basée sur la solidarité de la communauté de travail à laquelle appartient le parent concerné. Dans le canton de Saint-Galmier dans la Loire, les salariés de l'entreprise Badoit se sont ainsi spontanément mobilisés en 2010 en faveur d'un collègue dont le fils,

---

(1) Certains adultes ne souhaitent d'ailleurs pas être accompagnés ou entourés par leurs proches dans la maladie.

(2) Article L. 1225-62 du code du travail.

âgé de 11 ans, était atteint d'un cancer, afin que l'enfant puisse être accompagné par son père dans cette épreuve. En accord avec la direction de l'entreprise, les salariés qui le souhaitaient ont pu, anonymement, faire don à leur collègue d'heures de réduction du temps de travail (RTT), d'heures supplémentaires ou de récupération. Un total de 170 heures a ainsi été récolté et crédité au profit de ce salarié qui a, dès lors, pu s'absenter de l'entreprise, tout en continuant à percevoir sa rémunération. L'opération s'est avérée un succès, non seulement pour le père de l'enfant, mais également pour l'entreprise au sein de laquelle les liens de solidarité et d'entraide entre collègues se sont trouvés durablement renforcés par cet élan de générosité.

Le dispositif prévu par la proposition de loi se veut souple et adaptable au cas par cas à chaque entreprise. Il repose bien évidemment sur le volontariat des salariés et nécessite l'accord de l'employeur. Le principe en est simple : un jour donné égal un jour de congé rémunéré maintenu pour l'intéressé. Les conditions pour bénéficier de ces dispositions sont par ailleurs identiques à celles prévues pour accéder au congé de présence parentale. L'idée est donc de donner un cadre légal aux initiatives qui pourraient se manifester à l'avenir, tout en laissant le plus de souplesse et de latitude possibles aux acteurs locaux pour s'organiser.

Face à des situations de détresse profonde, il semble impératif qu'un tel dispositif, simple, de bon sens, neutre financièrement pour les entreprises comme pour la collectivité publique, puisse être reconnu et trouve sa place dans le code du travail, parmi les autres types de congés légaux : c'est pourquoi je vous demande, Mesdames, Messieurs, chers collègues, de voter la présente proposition de loi.

## I.- DES DISPOSITIFS LÉGAUX INSUFFISANTS

Les salariés peuvent prétendre à plusieurs types de congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de leur famille ; une grande partie de ces congés ne sont toutefois pas rémunérés. Si le congé de présence parentale est quant à lui assorti d'une allocation du même nom, son montant ne permet toutefois pas à de nombreux ménages de supporter la perte de revenus occasionnée par la prise d'un congé, même indemnisé. Ces différents dispositifs ne constituent donc parfois qu'un maigre recours pour les familles concernées.

### A. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

#### • *Le congé pour enfant malade*

Aux termes de l'article L. 1225-61 du code du travail, tout salarié peut bénéficier d'un congé pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. La maladie ou l'accident doit être constaté par un certificat médical, à transmettre à l'employeur. La durée de ce congé « de base » est cependant limitée à **trois jours par an**, sauf si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans. Dans ces deux cas, la durée du congé est portée à cinq jours. Les conventions collectives peuvent en outre accorder une durée de congé plus longue et prévoir, le cas échéant, une rémunération.

Ce dispositif, de très courte durée, permet aux salariés de pallier à l'éventualité d'une maladie imprévue, sous réserve qu'elle soit à la fois ponctuelle et bénigne. Elle ne saurait convenir aux cas complexes d'enfants très malades pour lesquels non seulement une présence affective continue est requise, mais dont on ne peut également pas anticiper le terme avec précision.

#### • *Le congé de soutien familial*

Le congé de soutien familial permet à tout salarié justifiant d'une **ancienneté minimale** de deux ans dans son entreprise de cesser provisoirement son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille<sup>(1)</sup> handicapé ou faisant l'objet d'une **perte d'autonomie d'une particulière gravité** (article L. 3142-22 du code du travail).

---

(1) Cette personne peut être :

- son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité (PACS),
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au quatrième degré (frères, sœurs, tantes, oncles, cousins, cousines, neveux, nièces...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière, et habiter soit chez elle, soit chez le salarié bénéficiaire du congé <sup>(1)</sup>.

Aux termes de l'article L. 3142-24 du code du travail, le congé de soutien familial est d'une durée de **trois mois**, renouvelable, et ne peut excéder **un an pour l'ensemble de la carrière** professionnelle du salarié.

La demande de congé de soutien familial doit être adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé <sup>(2)</sup>, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge, et accompagnée des documents suivants :

– une déclaration sur l'honneur du salarié attestant de son lien familial avec la personne aidée,

– une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas déjà eu recours à un congé de soutien familial (ou, s'il en a déjà bénéficié, la durée du précédent congé),

– une copie de la décision justifiant d'un **taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %**, lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé,

– une copie de la décision d'**attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)** au titre d'un classement dans les groupes 1 et 2 de la grille nationale, lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

Le congé de soutien familial n'est pas rémunéré et le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer **aucune activité professionnelle**. Toutefois, l'article L. 3142-26 du code du travail l'autorise à être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

À l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un **emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**. La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ainsi que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF). Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Signalons également que le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer en cas de décès de la personne aidée, d'admission de celle-ci dans un établissement, de diminution importante de ses

---

(1) Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié bénéficiaire du congé.

(2) Ce délai de prévenance peut néanmoins être réduit à 15 jours en cas d'urgence liée à la dégradation de l'état de santé de la personne aidée ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont elle bénéficiait (article D.3142-11 du code du travail).



ressources, de recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ou de congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Si le congé de soutien familial correspond plus aux cas de figure envisagés par la proposition de loi, tant en termes d'objet que de durée, il n'ouvre en revanche droit à aucune indemnisation et peut donc difficilement être considéré comme compatible avec des charges de famille importantes.

## B. LES CONGES INDEMNISÉS

### 1. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une **pathologie mettant en jeu le pronostic vital** ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce proche peut être soit un ascendant, soit un descendant, soit un frère ou une sœur, soit une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance <sup>(1)</sup>.

#### • Modalités

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de **trois mois, renouvelables une fois**.

Aux termes de l'article L. 3142-16 du code du travail, le congé de solidarité familiale peut, en accord avec l'employeur, être transformé en période d'**activité à temps partiel**. Il peut également être fractionné, si l'employeur l'accepte et à condition de l'avertir au moins quarante-huit heures avant chaque période de congé. Dans ce cas, l'absence doit être d'une journée minimum par période de congé.

La demande de congé de solidarité familiale doit être adressée à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, accompagnée d'un **certificat médical**, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que celle-ci souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (article D. 3142-6 du code du travail). Le congé de solidarité familiale peut toutefois **débuter sans délai**, dès réception par l'employeur de la lettre de demande, **en cas d'urgence absolue** constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical (article D. 3142-7 du code du travail).

---

(1) Une personne de confiance est une personne (un parent, un proche ou le médecin traitant) qui a été désignée par une autre personne majeure pour l'accompagner dans ses démarches, assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions, et pour donner son avis au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à sa situation.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration de sa durée maximale, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée (indépendamment des congés pour événements personnels ou familiaux), soit à une date antérieure. Le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs (article L. 3142-17 du code du travail).

• *Statut du salarié*

Durant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Le bénéficiaire conserve ses droits aux prestations en nature (remboursement des soins) et en espèces (indemnités journalières) versées par la sécurité sociale en cas de maladie, maternité, invalidité et décès durant son absence.

À l'issue du congé (ou de la période d'activité à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un **emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**. Il conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. Quant à la durée du congé, elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

• *Indemnisation*

Si le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré, il ouvre néanmoins droit, depuis l'adoption en mars 2010 d'une proposition de loi de MM. Jean Léonetti, Gaëtan Gorce, Olivier Jardé et Michel Vaxès<sup>(1)</sup>, au versement d'une **allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**.

Aux termes de l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire de l'allocation est notamment ouvert à **tout salarié bénéficiant d'un congé de solidarité familiale** ou l'ayant transformé en période d'activité à temps partiel<sup>(2)</sup>.

Le montant de l'allocation est fixé à **53,17 euros** par jour (ou à 26,58 euros si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel). L'allocation est versée de manière journalière, dans la **limite maximale de 21 jours** (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non. Elle n'est pas cumulable avec d'autres prestations versées par la Sécurité sociale<sup>(3)</sup>.

---

(1) Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

(2) Le dispositif s'applique également à l'adoption de la proposition de loi relative à l'indemnisation des agents publics civils et militaires et aux non-salariés.

(3) Pas de cumul possible avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité,
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail (le cumul est toutefois possible si l'indemnisation est perçue au titre d'une activité à temps partiel),
- l'allocation parentale d'éducation (APE) ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Le dispositif du congé de solidarité familiale, récemment complété par l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, constitue une avancée très importante pour les salariés désireux de cesser leur activité pour accompagner un proche en fin de vie. Néanmoins, outre le fait que ce dispositif a vocation à s'appliquer uniquement lorsque l'issue de la maladie est fatale, ce qui n'est pas nécessairement le cas dans la présente proposition de loi, la durée d'indemnisation demeure limitée, puisqu'elle ne dépasse pas trois semaines.

## 2. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est celui qui se rapproche le plus du dispositif défendu par votre rapporteur. Défini à l'article L. 1225-62 du code du travail, il permet à un salarié de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisable pour s'occuper d'un enfant à charge 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. S'il n'est pas rémunéré, le congé de présence parentale donne néanmoins lieu à une indemnisation par la Sécurité sociale, sous la forme d'une allocation journalière de présence parentale.

### • Modalités

Aucune condition d'ancienneté n'est requise du salarié qui remplit les critères susmentionnés pour bénéficier du congé de présence parentale. Rappelons qu'est considéré comme enfant à charge l'enfant dont le salarié a la **charge effective et permanente**. Il doit avoir moins de 20 ans et ne doit ni percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 857 euros, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

La demande de congé de présence parentale doit être envoyée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au moins quinze jours avant la date souhaitée de début du congé. Il doit y joindre un **certificat médical** attestant de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants.

Le congé est attribué pour une période maximale de **310 jours ouvrés** (l'équivalent de quatorze mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap. Cette durée peut être utilisée en fonction des besoins du salarié : les jours pris peuvent ainsi être espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, dans la limite maximale de trois ans ; cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les six mois.

Si le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, aucun des jours posés ne peut en revanche être fractionné<sup>(1)</sup>. En outre, chaque fois que le salarié souhaite

---

(1) Le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée.

prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Enfin, le congé peut être prolongé si l'état de santé de l'enfant à charge le justifie. De même, à l'issue de la période initiale de trois ans, le salarié peut à nouveau demander à bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, **en cas de rechute ou de récidive** de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

- *Statut du salarié*

Pendant le congé, le contrat de travail du salarié est suspendu <sup>(1)</sup> et il ne perçoit **pas de rémunération**. Il peut en revanche bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale (*voir ci-après*).

Le salarié conserve par ailleurs les droits aux prestations en nature du régime d'assurance maladie-maternité du régime de sécurité sociale auquel il est affilié pendant toute la période du congé. Et, en cas de reprise d'activité, il retrouve les droits aux prestations en espèces de l'assurance-maladie maternité, invalidité et décès, acquis avant l'ouverture du droit au congé.

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un **emploi similaire avec une rémunération égale**. Il est en outre possible d'interrompre le congé avant la date initialement prévue, dans certaines circonstances : par exemple, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante de revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

- *Indemnisation*

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est attribuée à toute personne qui remplit les conditions pour bénéficier d'un congé de présence parentale. L'intéressé perçoit, pour chaque jour de congé, une allocation journalière dans la limite de **22 jours par mois**.

On notera que le bénéfice de l'allocation est ouvert tant aux salariés du secteur privé qu'aux agents du secteur public. Les personnes en formation professionnelle et les demandeurs d'emploi indemnisés par Pôle Emploi peuvent également y prétendre, de même que les voyageurs représentants placiers (VRP), les salariés à domicile employés par un particulier employeur et les travailleurs non-salariés, sous certaines conditions.

---

(1) Comme dans les autres congés, l'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont néanmoins conservés et la période d'absence du salarié est prise en compte en totalité pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF) et pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le droit à la prestation est soumis à un avis favorable du service de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie auprès de laquelle est affilié l'enfant en qualité d'ayant droit (article R. 544-2 du code de la sécurité sociale).

Le montant de l'allocation est fixé à **49,65 euros par jour** pour une personne assumant seule la charge de l'enfant, et 41,79 euros pour un couple <sup>(1)</sup>. En outre, si la famille doit faire face à des dépenses exigées par l'état de santé de l'enfant non remboursées par la Sécurité sociale ou par sa complémentaire santé, dont le montant dépasse 107,41 euros mensuels, un **complément pour frais** peut être versé par la caisse d'allocations familiales sous la forme d'un remboursement à hauteur de **106,88 euros par mois**. Ce complément est soumis à un plafond de ressources et tient compte du nombre total d'enfants à charge.

Enfin, l'allocation n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec un certain nombre d'autres prestations <sup>(2)</sup>.

Le dispositif du congé et de l'allocation de présence parentale est à ce jour le dispositif le plus complet et le plus protecteur pour les salariés. Une indemnisation à hauteur de 42 euros versée pendant 22 jours par mois peut cependant ne pas suffire à faire vivre une famille. Cette situation engendre des inégalités entre les ménages plus ou moins fortunés et conduit certains salariés à passer par d'autres biais que les congés légaux (congés de maladie notamment) pour s'absenter sans mettre en danger leur situation financière. Ces « arrangements » ne sont cependant pas légaux et peuvent entraîner d'autres difficultés pour le salarié, notamment avec son employeur, mettant au final en péril sa situation professionnelle. C'est pourquoi, lorsqu'une réponse collective est possible et souhaitée par les salariés, elle doit être favorisée.

---

(1) L'allocation peut être partagée successivement entre les deux parents ou simultanément entre les deux parents : dans ce cas, il y a un versement de 41,79 euros par foyer.

(2) En l'occurrence : l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ; l'allocation forfaitaire de repos maternel ou l'allocation de remplacement pour maternité (indemnités pouvant être versées aux travailleurs indépendants par leur régime d'assurance maladie) ; l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ; les indemnités versées aux demandeurs d'emploi ; une pension de retraite ou d'invalidité ; le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ; le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant ; l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

## II.- DE NOUVELLES FORMES DE SOLIDARITÉ À ENCOURAGER

Il faut se féliciter de l'existence, dans notre législation, de plusieurs dispositifs permettant de s'absenter de l'entreprise en cas de maladie d'un proche sans avoir pour autant à démissionner de son travail : les salariés ont ainsi la garantie de retrouver un emploi avec une rémunération identique à l'issue de leur congé. Il s'agit là d'une protection importante, qui se double, en outre, dans le cas de certains congés, d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale, parfois sur de longues périodes.

Certes, dans la réalité, ces allocations sont souvent insuffisantes pour subvenir aux besoins de la famille, alors que, parallèlement les coûts liés à la prise en charge de la maladie peuvent grever lourdement le budget d'un ménage. Cependant, alors que la France doit faire face à un niveau d'endettement très élevé, préjudiciable à la fois à ses finances publiques mais aussi, globalement, à sa bonne santé économique, peut-on réellement demander à l'État de prévoir des conditions d'indemnisation plus confortables dans le cadre de ces différents dispositifs ? Serait-il légitime, par ailleurs, de mettre en place une contribution des entreprises, dont les charges sont déjà élevées et qui, pour beaucoup d'entre elles, luttent au quotidien pour maintenir l'emploi sur les territoires ?

Comme souvent, face à une situation qui paraît inextricable, la solution est venue du terrain, d'hommes et de femmes se mobilisant spontanément en faveur d'un de leurs collègues. C'est cet esprit que tente de capter la présente proposition de loi, comme l'avaient déjà fait auparavant la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et, plus récemment, l'accord collectif signé au sein de la société Merial.

### A. UNE APPROCHE FONDÉE SUR L'ENTRAIDE

- *Le dispositif en faveur du bénévolat prévu par la loi du 8 février 2008*

Issu d'un amendement de M. Robert del Picchia ayant reçu le soutien du haut-commissaire aux solidarités actives, l'article 2 de la loi du 8 février 2008 a mis en place un dispositif expérimental<sup>(1)</sup> visant à mutualiser au sein d'un fond d'entreprise les rémunérations obtenues par les salariés qui renoncent à leurs jours de réduction du temps de travail (RTT) afin de permettre à d'autres salariés de cesser leur activité pour se consacrer au bénévolat.

Lors des débats qui ont eu lieu en séance au Sénat sur l'amendement, M. Martin Hirsch avait souligné que « *cette mesure [était] non seulement bonne pour les associations et les personnes elles-mêmes, car cela leur permet[ait] de donner plus de sens à leur vie, mais aussi pour les entreprises, car l'expérience*

---

(1) Celui-ci s'est achevé le 31 décembre 2010.

*montr[ait] que le salarié rev[enait]animé d'une motivation extrêmement forte, qu'il fait partager à ses collègues », concluant : « Il s'agit donc d'un mécanisme de solidarité fondé non pas sur l'argent, mais sur le temps que l'on peut consacrer à la solidarité ».*

Si le dispositif introduit par la loi du 8 février 2008 diffère dans son objectif de celui prévu par la présente proposition de loi, ses modalités et sa philosophie, fondée sur la solidarité, sont identiques. Le dispositif repose en effet sur le volontariat de salariés qui, en renonçant à des journées ou des demi-journées de repos, contribuent à financer le maintien de la rémunération d'autres salariés de l'entreprise qui prennent un congé « *en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général* ». L'accord de l'employeur est évidemment requis, celui-ci étant chargé de mettre en place un **fonds spécifique** à cet effet.

Il n'existe pas à ce jour d'évaluation complète du dispositif susceptible d'éclairer le législateur désireux de s'en inspirer. Votre rapporteur s'interroge cependant sur l'éventuel effet dissuasif qu'a pu avoir la nécessaire « monétisation » des jours de RTT ainsi donnés et l'obligation corrélative pour l'employeur de passer par un fonds pour en faire bénéficier d'autres salariés. Il promeut pour sa part un dispositif plus simple dans son principe et plus facile à mettre en place pour l'entreprise.

- *L'accord du 8 avril 2011 sur l'absence pour enfant malade (Merial)*

Votre rapporteur tient également à faire ici état d'un accord collectif qu'il juge exemplaire, signé en avril dernier dans l'entreprise Merial afin de compléter les dispositifs légaux existant en matière de congé pour maladie d'un enfant <sup>(1)</sup>. Le préambule de l'accord note que celui-ci répond à une **double demande**, d'une part **celle de syndicats** qui souhaitent que la maladie des proches d'un salarié soit mieux prise en compte, d'autre part **celle de salariés** qui veulent faire don de congés ou RTT aux parents d'un enfant malade. Il fait suite à un autre accord, datant de 1991, qui prévoyait l'octroi par l'entreprise de dix jours ouvrés d'absence rémunérés à 75 %, sous condition d'ancienneté de deux mois dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant de moins de 14 ans.

Aussi ce nouvel accord ne se contente-t-il pas d'organiser le don de congés entre collègues de travail : il prévoit également la mise en place d'un **congé « maison » de vingt jours rémunérés à 75 % par l'entreprise**. Il s'agit donc *in fine* d'un dispositif en trois temps : **sous réserve d'avoir préalablement épuisé les possibilités d'absence** pour enfant malade déjà prévues par accord collectif, les jours placés sur le compte épargne temps ainsi que les congés payés et jours de RTT acquis, tout salarié peut bénéficier d'une « **absence pour enfant gravement malade** » rémunérée par l'entreprise et, une fois ce congé de vingt

---

(1) Accord signé entre la direction et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et FO.

jours supplémentaires épuisé, si la santé de l'enfant le nécessite, une **période de recueil de dons de congés** peut être ouverte pour une durée de deux semaines.

Les modalités d'accès au congé de vingt jours sont similaires à celles prévues dans le cadre des congés légaux : demande écrite au moins quinze jours avant le début de l'absence accompagnée d'un **certificat médical** sous pli cacheté établi par le médecin qui suit l'enfant (l'accord précise les éléments que comporte ce certificat) et transmis au médecin du travail chargé d'indiquer si les conditions liées à la maladie sont remplies et de préciser la durée prévisible de traitement.

Le congé est ouvert, sans condition d'ancienneté, à tout salarié ayant la charge d'un enfant gravement malade âgé de moins de 18 ans<sup>(1)</sup>. Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et des jours de RTT.

Une fois le congé épuisé, le recueil de dons peut être organisé de manière anonyme (versement sur un fond sans destinataire connu) ou nominative (au profit d'un salarié nommément désigné). Notons que, dans tous les cas, le don ne peut dépasser **une journée par an et par salarié**, ce qui, parallèlement, constitue une incitation puissante à donner. Le salarié bénéficiaire qui recueille assez de jours pour couvrir la durée prévisible des soins donnés à son enfant a **l'autorisation de s'absenter** pour toute cette durée ; les jours d'absence sont, là encore, assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés et de RTT. Le salarié doit cependant justifier une fois par mois auprès de son employeur que les conditions pour bénéficier du dispositif sont toujours remplies.

Signalons enfin que les jours donnés non utilisés ne sont pas restitués mais versés sur un fonds de solidarité pour enfant gravement malade.

## **B. UN DISPOSITIF SIMPLE ET OPÉRATIONNEL**

### *• Le dispositif proposé*

La présente proposition de loi vise à donner la possibilité à tout salarié de céder tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps à un autre salarié de son entreprise qui assume la charge d'un enfant gravement malade, sous les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 1225-62 du code du travail pour bénéficier du congé de présence parentale, et ce, qu'elles que soient les dispositions prévues par la convention ou l'accord collectif ayant mis en place le compte épargne temps.

Il s'agit donc d'un dispositif d'entraide reposant à la fois sur le volontariat des salariés et sur l'accord de l'employeur, qui est chargé de mettre en œuvre le dispositif. Le rôle de l'employeur est néanmoins limité, dans la mesure où le don de jours de repos consiste en réalité, d'une part, pour les salariés qui cèdent ces

---

(1) La maladie grave est définie par l'accord comme une maladie d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue.



jours à y renoncer et, d'autre part, pour le salarié bénéficiaire, à continuer de percevoir sa rémunération pendant un nombre de jours de congé équivalent au nombre de jours donnés par ses collègues. Les jours de repos rémunérés ainsi cédés n'ont pas à être « proratisés » ou « décomposés » afin de correspondre à la rémunération du bénéficiaire. Le texte n'impose pas non plus le recours à un fonds, dont la gestion pourrait s'avérer compliquée.

Chaque entreprise pourra donc adapter le dispositif à sa façon, par exemple en limitant le don à un certain nombre de jours ou en l'organisant en plusieurs dons successifs, en fonction des besoins.

- *Des améliorations possibles*

Outre les contributions annexées au présent rapport reçues dans le cadre de la consultation des partenaires sociaux mise en œuvre dans le cadre du protocole expérimental de l'Assemblée nationale du 16 février 2010<sup>(1)</sup>, votre rapporteur a pu recueillir, au niveau local, un certain nombre de réactions et de propositions d'amélioration émises lors des consultations qu'il a menées sur le texte. Sur cette base, il lui est apparu nécessaire d'en modifier la rédaction sur plusieurs aspects :

- tout d'abord afin d'élargir le champ de la proposition de loi, de manière à ne pas limiter son application aux seules entreprises ayant mis en œuvre des comptes épargne temps. L'objectif est que tout jour de repos puisse être cédé, dans la limite des quatre semaines minimales de congés payés auxquelles a droit tout salarié<sup>(2)</sup> ;

- pour poser ensuite le principe de l'anonymat du don ;

- dans le but, enfin, d'apporter un certain nombre de précisions sur la mise en œuvre du dispositif, telles que la nécessité de produire un certificat médical, le principe de l'équivalence entre un jour donné et un jour reçu et la mention du maintien des droits du salarié pendant son congé.

---

(1) *Protocole relatif à la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de loi à caractère social relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle adopté par la Conférence des Présidents du 16 février 2010.*

(2) *Article 7 de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.*



## TRAVAUX DE LA COMMISSION

### I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

*La Commission examine la présente proposition de loi au cours de sa séance du 17 janvier 2012.*

*Un débat suit l'exposé du rapporteur.*

**M. Rémi Delatte.** Chacun d'entre nous ne peut que souligner la dimension humaine de cette proposition de loi. Notre société a aujourd'hui besoin de tels messages de solidarité.

Le dispositif est d'autant plus remarquable qu'il est très simple à la fois pour l'entreprise, pour le donateur et pour le bénéficiaire, et qu'il préservera l'intimité affective s'il est assorti de l'anonymat.

Je souhaite donc, comme le rapporteur le proposera, que son champ soit élargi à l'ensemble des congés rémunérés ; en outre, par mon amendement AS 3, je demanderai qu'il soit étendu à tous les agents publics, civils et militaires.

**M. Michel Issindou.** Ce texte, vous l'avez souligné, monsieur le rapporteur, est inspiré d'une expérience réelle qui peut nous toucher : j'en comprends fort bien le caractère compassionnel. Je me défie toutefois des lois adoptées dans de telles circonstances, car le législateur perd alors en objectivité, faute de prendre du recul – des initiatives similaires, prises en matière de sécurité, ne se sont pas révélées excellentes, loin s'en faut !

Ce texte est, accessoirement, un bel hommage à la loi sur les 35 heures, que vous critiquez tant, puisqu'il repose sur l'existence des RTT et du compte épargne temps. Nous ne manquerons pas de vous le rappeler à l'occasion, pour vous en remercier !

Cependant, faisant appel à la solidarité collective dans l'entreprise, la proposition de loi risque d'y créer un trouble car, même si leur anonymat sera préservé, les collègues d'un salarié dont l'enfant est gravement malade – vous avez évoqué le chiffre de 1 500 enfants en phase terminale – se sentiront plus ou moins tenus de faire un geste. Le patron, en revanche, s'en sortira à bon compte, puisque le texte fait appel à la solidarité des collègues plutôt qu'à sa générosité.

Je tiens aussi à rappeler que le code de la sécurité sociale prévoit les circonstances dans lesquelles un parent peut s'occuper d'un enfant malade. Certes, les allocations sont insuffisantes mais la durée du congé peut aller jusqu'à trois ans.

Et si ce texte paraît simple et de bon sens, il ne pourra s'appliquer qu'entre collègues effectuant exactement le même travail : une comptable ne pourra pas être remplacée par un technicien des ateliers.

**M. Rémi Delatte.** La proposition de loi ne vise pas à assurer le remplacement du salarié parti en congé.

**M. Michel Issindou.** J'ai bien compris qu'il s'agit de donner.

Ce texte part de bons sentiments mais, demain, n'aurons-nous pas à en examiner un autre autorisant le don de salaire à un collègue en difficulté financière ?

Enfin, pourquoi ne pas recourir au droit du travail, plutôt qu'à la bonne volonté collective ?

Nous formulons donc de sérieuses réserves sur cette proposition de loi.

**M. Bernard Perrut.** Notre Commission a déjà débattu de sujets similaires – je pense au congé d'accompagnement des personnes en fin de vie, qui a été amélioré grâce à l'allocation journalière. Nous avons là aussi un texte généreux, puisqu'il fait appel à la solidarité dans un domaine très personnel en permettant de céder des droits acquis au congé à un collègue qui doit s'occuper d'un enfant gravement malade. L'anonymat du don a de même un caractère novateur, écartant tout marchandage. En témoignant de leur solidarité, les membres de l'entreprise permettront à un père ou à une mère d'être aux côtés de leur enfant dans un moment crucial de son existence.

Albert Camus disait que « *la vraie générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent* ». Ce texte autorisera une vraie générosité envers autrui.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Nul ne peut contester la beauté du geste permis par ce texte, monsieur le rapporteur. Toutefois, le dispositif soulève plusieurs questions.

En vertu des textes existants, le compte épargne temps n'est-il pas individuel et non cessible ?

De plus, les salariés n'ont pas droit au même nombre de jours selon qu'ils travaillent dans une PME ou dans une grande entreprise, ce qui crée une inégalité.

Autre source d'inégalité, il faudra l'accord du chef d'entreprise, qui peut ne pas le donner.

Enfin, dans la mesure où la loi a institué un congé de présence parentale qui permet d'assister un enfant malade pendant 310 jours ouvrés – soit quatorze mois –, cette proposition de loi apparemment positive n'est-elle pas en retrait sur le droit existant ?

**Mme Edwige Antier.** Je salue comme chacun ici l'intention. Il conviendrait toutefois de préciser ce qu'on entend par maladie « *d'une particulière gravité* », cette gravité pouvant faire l'objet d'une appréciation subjective de la part des parents comme des collègues. Recourir aux définitions de la sécurité sociale – je pense à la notion de maladie de longue durée, reconnue dans les textes – permettrait d'écarter tout risque de subjectivité dans l'appréciation de la gravité de la maladie ou du handicap de l'enfant.

**M. Georges Colombier.** Je tiens à remercier Paul Salen, qui a déposé ce texte inspiré d'une initiative locale. Transformer en proposition de loi un acte de solidarité exemplaire me paraît éminemment utile.

Je suis favorable à l'amendement AS 5 du rapporteur, mais hostile à l'amendement AS 2 de Roland Muzeau, qui vise à intituler la proposition de loi : « *Organisation de la charité des salariés au profit du parent d'un enfant gravement malade* ». L'adopter serait désastreux.

**M. Arnaud Robinet.** Je soutiens d'autant plus cette initiative qu'en 2009, j'avais déposé une proposition de loi similaire, mais elle n'a pas été inscrite à l'ordre du jour.

Toutefois, l'application de ce dispositif au sein d'une entreprise, spécialement d'une PME, ne sera pas sans poser des problèmes d'organisation. Comment remplacer le salarié parti en congé ?

**M. Jean-Patrick Gille.** On ne peut qu'être spontanément favorable à une telle initiative. Toutefois, faut-il lui donner force de loi ?

Monsieur le président, où en est-on de l'application du protocole prévoyant la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de loi à caractère social relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, adopté en conférence des présidents de l'Assemblée nationale ? Nous aimerions qu'il acquière force de loi, comme c'est le cas pour les projets de loi, voire force constitutionnelle.

Quoi qu'il en soit, l'exemple sur lequel s'appuie Paul Salen montre qu'un tel dispositif peut être mis en œuvre sans recourir à la loi. Au reste, légiférer à partir de circonstances ou de cas particuliers, c'est s'exposer à le faire sans le recul nécessaire.

Si le dispositif est généralisé, ne risque-t-il pas d'engendrer une pression psychologique au sein de l'entreprise ? Transformer un geste de solidarité en disposition législative risque de lui faire perdre son aspect le plus positif, qui tient à son caractère spontané.

Ne serait-il pas utile, partant de cette proposition de loi, de conduire une réflexion générale sur les différents congés existants ? En sus du congé parental, les salariés peuvent recourir au congé de présence parentale, de 310 jours ouvrés,

déjà évoqué, au congé de soutien familial et au congé de solidarité familiale, d'un maximum de trois mois, pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il conviendrait peut-être de mieux harmoniser tous ces congés, dans le cadre d'un droit au congé tout au long de la vie, ce qui permettrait à chacun d'aménager sa carrière professionnelle en fonction des difficultés rencontrées, voire de choix de vie – il existe également des congés à cette fin. Il n'est pas certain que nos compatriotes connaissent l'ensemble des possibilités ainsi offertes et ce droit leur permettrait de mieux s'organiser selon leurs besoins.

Cette réflexion permettrait d'entamer un vrai travail de concertation avec les partenaires sociaux, en vue de simplifier le droit de travail comme vous le souhaitez, monsieur le président.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Nous avons reçu des organisations syndicales, que nous avons sollicitées par courrier, quatre réponses sur cette proposition de loi, qui, il faut bien le dire, ne suscite pas de leur part un enthousiasme extraordinaire. Ces réponses seront annexées au rapport, comme le prévoit le protocole. Elles sont à votre disposition.

**M. Jean Mallot.** Monsieur le président, peut-être faudrait-il prendre l'habitude, lorsque le protocole est mis en œuvre, de porter les réponses des organisations syndicales à la connaissance des commissaires avant l'examen des textes en commission : nos interventions au cours des débats pourraient, en effet, s'en trouver modifiées.

Nous ne pouvons tous que considérer avec sympathie ce texte généreux. Toutefois je partage les interrogations formulées par les différents intervenants.

Le dispositif ne pourra être appliqué sans l'accord de l'employeur : que se passera-t-il si celui-ci refuse ? D'autre part, comment définir la gravité de la maladie ou de l'accident justifiant le recours à ce don ? Qu'est-ce qu'une présence « soutenue » ? À partir de quel degré des soins peuvent-ils être tenus pour « contraignants » ? Si tous ces critères ne font pas l'objet de définitions juridiques précises, il sera facile de s'opposer à l'application de la loi.

De plus, le texte prévoit que le dispositif s'applique au bénéficiaire d'« *un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant* » : cet enfant doit-il être obligatoirement le sien ou peut-il aussi s'agir d'un enfant dont il a la charge mais qui pourrait être celui d'une personne vivant à son foyer ? Le préciser est nécessaire. Enfin, sur quel fondement, juridique ou autre, repose la limite d'âge prévue – « *un enfant de moins de vingt ans* » –, qui est supérieure à l'âge de la majorité ?

**M. le rapporteur.** Michel Issindou craint que le dispositif ne crée un climat délétère au sein de l'entreprise : l'anonymat vise précisément à l'empêcher. Du reste, la directrice de l'entreprise – *Badoit* pour ne pas la nommer – où cette initiative a pris corps m'a assuré que celle-ci avait renforcé la solidarité entre salariés et amélioré l'ambiance dans l'établissement. Dans une autre entreprise,

*Merial*, un accord de ce type a également été signé avec la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et FO, et la direction a même décidé de contribuer au dispositif. Rien dans le texte n'interdit à l'employeur de participer.

S'agissant du compte épargne temps, madame Fraysse, la proposition de loi a précisé pour objectif de rendre possible le don quelles que soient les dispositions de l'accord collectif l'ayant mis en place dans l'entreprise.

Sur les congés existants, il faut noter que l'allocation du congé de présence parentale s'élève à 49 euros pour une personne seule, pour vingt-deux jours seulement par mois. Un tel niveau d'indemnisation est insuffisant et pourrait mettre en péril financier des familles déjà durement éprouvées. La proposition de loi ne remet toutefois pas en cause ce congé : elle institue un dispositif supplémentaire.

Madame Antier, monsieur Mallot, l'amendement AS 5 rend obligatoire la production d'un certificat médical ; l'accord signé par l'entreprise *Merial* prévoit la transmission de ce certificat au médecin du travail chargé de vérifier si les conditions sont remplies. Plus généralement, le texte se réfère aux conditions relatives au congé et à l'allocation de présence parentale inscrites dans le code du travail et dans le code de la sécurité sociale : il reprend les mêmes définitions.

Monsieur Robinet, tout congé – ne serait-ce qu'un congé maladie – est susceptible d'entraîner une désorganisation de l'entreprise. Le texte prévoit qu'un jour donné égale un jour de congé rémunéré pour l'intéressé, indépendamment du niveau du salaire de chacun. Il ne vise pas à remplacer un technicien par un technicien ou un comptable par un comptable. Il appartient à l'entreprise de s'organiser comme pour toute autre absence : c'est la raison pour laquelle il faut l'accord de la direction.

Les salariés, monsieur Gille, sont loin d'utiliser dans la proportion prévue tous les congés légaux auxquels ils ont droit : on ne compte aujourd'hui, par exemple, qu'environ 4 000 bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale alors qu'on en attendait 10 000. C'est pourquoi, en effet, une réflexion globale sur les congés ne serait pas inutile. Mais elle ne saurait nous empêcher d'agir dès maintenant. J'ai rencontré des familles dans lesquelles la mère a dû, pour soigner un enfant, quitter son emploi avec les conséquences financières dramatiques que cela implique.

**M. Michel Issindou.** Plus vous développez vos arguments, monsieur le rapporteur, plus vous confirmez que l'économie de votre proposition de loi relève de la solidarité. Or l'objet de la loi en général n'est pas d'imposer celle-ci. De surcroît, vous nous indiquez que cette solidarité fonctionne déjà en entreprise. Il suffirait donc de s'en remettre à un accord entre le chef d'entreprise et les salariés. Pourquoi, alors que vous ne visez que 1 500 cas, généraliser un tel dispositif en lui donnant force de loi ? Enfin, même si l'anonymat est garanti et même si cette forme de solidarité repose exclusivement sur le volontariat, les salariés se

trouveront placés dans une situation inconfortable : celui qui refusera de donner un jour de congé risquera d'être perçu comme un « mauvais camarade. »

L'idée est certes généreuse, mais lui donner corps ne relève pas du législateur.

**M. le rapporteur.** Dans le cas de l'entreprise que je connais, 220 personnes ont donné 170 jours de congé, certains salariés en ayant offert plusieurs, d'autres aucun. Seule la direction a eu connaissance de la contribution de chacun.

La proposition de loi vise à favoriser le développement de telles initiatives en l'absence d'accord collectif. Dans une clinique de Saint-Étienne, la solidarité s'est déployée grâce à la publicité faite de la démarche des salariés de *Badoit*, mais les dirigeants de l'établissement m'ont dit souhaiter que la formule devienne légale afin que les choses ne se fassent plus sous le manteau.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Le rapporteur n'a pas répondu à ma question sur le risque d'inégalité entre salariés selon la taille de l'entreprise et selon que le chef d'entreprise donne ou non son accord.

Les exemples qu'il a cités montrent bien que la solidarité ne relève pas de la loi. Elle consiste, par nature, en un geste spontané et volontaire d'entraide. Elle n'a pas besoin de loi, celle-ci servant à créer des droits opposables et égaux pour tous.

Au total, ce texte, bien que fondé sur de bons sentiments, soulève davantage de problèmes qu'il n'en résout. Je me suis interrogée pour ma part sur la possibilité de mobiliser ainsi les comptes épargne temps, individuels et inaccessibles aux termes du droit actuel, mais notre débat a fait apparaître d'autres écueils, tenant au fondement incertain de la limite d'âge fixée ou encore à l'imprécision des termes « *d'une particulière gravité* » et « *soins contraignants* ». Nous devrions donc bien plutôt chercher à améliorer le droit du travail pour offrir davantage de recours aux salariés confrontés à des situations comparables à celle que vise la présente proposition de loi.



## II.- EXAMEN DES ARTICLES

### *Article unique*

(art. L. 3153-4 [nouveau] du code du travail)

#### **Possibilité pour un salarié de céder les droits affectés sur son compte épargne temps à un collègue ayant à charge un enfant gravement malade**

Le présent article vise à insérer au sein du chapitre III du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail relatif à l'utilisation du compte épargne temps (CET) un article additionnel précisant les conditions dans lesquelles un salarié peut céder tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps à un autre salarié qui assume la charge d'un enfant gravement malade.

#### ***• Un dispositif qui repose sur le compte épargne temps, mais qui pourrait être élargi***

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il a affectées sur son compte épargne temps. Celui-ci est ouvert à tous les salariés dont l'entreprise met en place le dispositif par le biais d'une convention ou d'un accord collectif <sup>(1)</sup>.

La convention ou l'accord prévoit les conditions et limites selon lesquelles le compte épargne temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ; il prévoit également les conditions de gestion et d'utilisation du compte épargne temps ainsi que les conditions de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Les conditions d'utilisation du compte épargne temps étant ainsi librement définies par l'accord collectif, seule une disposition législative peut prévoir la possibilité pour tout salarié, quelles que soient les stipulations de l'accord ayant mis en place le compte épargne temps dans l'entreprise, de faire don de tout ou partie des droits qu'il a accumulés sur celui-ci à un autre salarié. Tel est ainsi l'objet de l'article L. 3153-4 introduit au sein du code du travail par le présent article.

Si le compte épargne temps représente un vecteur intéressant pour le don de jours de repos entre collègues, dans la mesure où il permet de puiser dans des réserves déjà constituées, il ne saurait toutefois en constituer l'unique modalité. Votre rapporteur considère, en effet, qu'il n'est pas souhaitable de limiter la portée

---

(1) À noter qu'à défaut d'accord d'entreprise, le compte épargne temps peut être institué par une convention ou un accord de branche.

du dispositif aux seules entreprises ayant mis en œuvre le compte épargne temps. Tout jour de repos, qu'il soit comptabilisé sur un compte épargne temps, qu'il résulte de jours de RTT non pris, ou qu'il soit prélevé sur les congés payés, devrait en effet pouvoir être cédé de manière à permettre une application la plus large et la plus souple possible du dispositif proposé.

• ***Un dispositif facultatif et ouvert à tous***

La mise en œuvre de ce dispositif repose sur le volontariat, tant du salarié donneur que de l'employeur, la cession s'effectuant « *sur [la] demande [salarié] et en accord avec son employeur* ». Cette faculté est donc offerte à tout salarié ; dans la pratique, il est cependant vraisemblable que ce type d'initiative s'inscrive plus dans un cadre collectif qu'individuel.

• ***Des conditions de mise en œuvre identiques à celles du congé de présence parentale***

S'agissant du salarié au bénéficiaire duquel l'opération est montée, la seule condition requise d'un point de vue professionnel est l'appartenance à la même entreprise que le donneur. Le dispositif ne prévoit donc pas que la « collecte » puisse s'organiser au profit d'un fond susceptible d'être par la suite sollicité en fonction des besoins, comme cela était le cas dans le cadre du dispositif expérimental en faveur du bénévolat introduit à l'article 2 de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat <sup>(1)</sup>. En revanche, si le dispositif ne peut être mobilisé qu'en faveur d'un salarié de l'entreprise identifié, dont la situation familiale correspond à des critères bien définis, il serait néanmoins nécessaire de préciser dans le texte le principe de l'anonymat du donneur.

Les conditions d'accès au dispositif sont identiques à celles prévues par l'article L. 1225-62 du code du travail : d'une part, assumer la charge de l'enfant ; d'autre part, devoir être présent auprès de lui en raison de la gravité de son état.

La notion d'enfant à charge renvoie aux dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux règles d'attribution des prestations familiales : le salarié doit

---

(1) « I.- Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, y compris dans le cadre du rachat exceptionnel prévu au I de l'article 1er de la présente loi, ainsi qu'aux jours de repos compensateur de remplacement dus en application du II de l'article L. 2125 du même code, afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général au sens de l'article 200 du code général des impôts. Les sommes correspondant à la monétisation des jours mentionnés au premier alinéa sont versées directement par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié, à un fonds spécifique mis en place par celle-ci à l'effet de maintenir la rémunération des salariés concernés dans les conditions prévues au même alinéa. Cette rémunération est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au titre des bénéficiaires.

II.- Un décret fixe les conditions et modalités d'application du I.

III.- Le I est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010. »

ainsi assumer la charge « *effective et permanente de l'enfant* »<sup>(1)</sup> ; quant à l'enfant, il ne doit pas avoir atteint l'âge de fin d'obligation scolaire ou, au-delà, ne pas avoir atteint un âge limite défini par voie réglementaire et ne pas percevoir de revenu supérieur à un plafond également défini par voie réglementaire<sup>(2)</sup>. Rappelons que, dans le cadre du congé de présence parentale, cet âge limite a été fixé à 20 ans.

L'état médical de l'enfant, qu'il résulte d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident, doit non seulement témoigner « *d'une particulière gravité* » mais il doit également nécessiter « *une présence soutenue et des soins contraignants* ». Aux termes de l'article R. 1225-15 du code du travail, la particulière gravité de l'état de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence parentale doivent être attestées par un certificat médical, précisant la durée prévisible de traitement de l'enfant. Votre rapporteur considère à cet égard qu'il serait également nécessaire que le présent article renvoie à un certificat médical établi par le médecin traitant, comme cela est prévu à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'allocation de présence parentale.

• *Des points à préciser*

Enfin, dans sa rédaction actuelle, le présent article ne précise pas, à dessein, les modalités d'application du dispositif, celui-ci devant rester suffisamment souple pour être adaptable à chaque entreprise. C'est également à dessein que le dispositif ne définit pas de mécanisme d'équivalence entre jour donné et jour reçu, l'objectif étant qu'un jour donné équivaille à un jour de rémunération maintenue pour le bénéficiaire, quel que soit le salaire du donneur. Il n'apparaîtrait toutefois pas inutile aux yeux de votre rapporteur qu'une telle précision figure dans le texte et qu'il soit clairement indiqué qu'en échange des jours cédés par ses collègues, l'intéressé bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Ce faisant, on pourrait également préciser les droits du salarié, par exemple en termes d'avantages et d'ancienneté.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 1 de M. Roland Muzeau.*

**Mme Jacqueline Fraysse.** Les arguments que j'ai développés justifient notre souhait de supprimer l'article unique.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable.

*L'amendement AS 1 est rejeté.*

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Il est vrai que ce texte se situe à la frontière de la loi et du règlement pratique de problèmes circonscrits. En outre, je

---

(1) Article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

(2) Article L. 512-3 du code de la sécurité sociale.

ne saurais trop répéter que trop de propositions de loi ne contribue pas à alléger le poids des réglementations qui pèsent sur notre pays – et cela vaut particulièrement pour le droit du travail. Toutefois, l'intention est si pure et si généreuse et notre rapporteur défend sa proposition de loi avec tant de passion...

**M. le rapporteur.** Elle est très attendue par les familles !

*La Commission en vient à l'amendement AS 5 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Visant à améliorer le dispositif initialement proposé, cet amendement en élargit le champ au-delà des seules entreprises qui ont mis en place le compte épargne temps. Il permet au salarié de donner tout jour de repos, qu'il émane ou non de ce compte.

En second lieu, il garantit l'anonymat du don de temps de congé.

En troisième lieu, il apporte un certain nombre de précisions utiles : maintien de la rémunération du salarié bénéficiaire selon le principe « un jour donné égale un jour reçu » ; exigence d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie et de la nécessité de la présence parentale, comme pour le congé de présence parentale ; maintien, enfin, des droits du salarié pendant son congé et à son retour de congé, conformément aux dispositions en vigueur pour les autres congés légaux.

Nous n'avons pas « inventé » la limite de vingt ans : elle figure déjà dans les conditions relatives au congé de présence parentale prévu par le code du travail.

**M. Jean-Patrick Gille.** Cet amendement propose une réécriture complète de l'article unique en étendant le dispositif à l'ensemble des congés, tandis que l'amendement suivant visera à l'élargir, au-delà des enfants, à l'ensemble des personnes proches du salarié.

Faut-il créer un tel dispositif de solidarité reposant sur la cession de congés au sein des entreprises ? L'objet de notre travail de législateur n'est pas de juxtaposer des formules répondant à des cas particuliers, mais de poser des principes. Une bonne loi doit être longuement discutée afin d'aboutir à des règles simples : voilà à quoi nous devrions nous tenir.

L'anonymat du don ne soulève guère de difficultés lorsque le nombre de jours offerts reste faible. Mais si celui-ci n'est pas limité, cet anonymat risque de disparaître : on s'apercevra qu'un salarié est loin de prendre tous les congés auxquels il a droit ; dès lors, on risque de regarder d'un mauvais œil celui qui les prend tous.

Je réitère donc ma proposition de réfléchir plutôt à la fixation d'un principe, dont bien sûr nous discuterions les modalités, selon lequel, par accord

collectif au sein des entreprises, est instituée la possibilité d'une cession des temps de congé des salariés, mais dans des limites protégeant leurs droits.

**M. le rapporteur.** C'est exactement ce que propose notre texte : constituer, en entreprise, une réserve de jours de congés pouvant être cédés, anonymement, à des salariés dont l'enfant est gravement malade.

Le compte épargne temps ne concerne aujourd'hui que 10 % des salariés. En étendant le dispositif au-delà de ce cadre, je réponds aussi à la préoccupation d'égalité exprimée par Jacqueline Fraysse. Mais le nombre de jours de congés cessibles sera limité par l'obligation légale de prendre quatre semaines de congés payés.

**M. Michel Issindou.** L'intention est pure, mais cet amendement du rapporteur, en élargissant le champ du dispositif initial, le dénature et nous écarte encore davantage du domaine de la loi. Je repose donc la question : faut-il vraiment légiférer en la matière ?

**M. Jean Mallot.** La limite de vingt ans figure, nous dit-on, dans le code du travail. Mais celui-ci comporte bien d'autres seuils, notamment à dix-huit ans. Et qu'est-ce qui empêche la solidarité de s'exercer dans l'entreprise en faveur d'un salarié ayant un enfant malade de vingt et un ans ? Si nous réservons le bénéfice de cette proposition de loi aux moins de vingt ans, nous risquons de faire jouer un effet de seuil défavorable aux salariés, un chef d'entreprise pouvant alors faire valoir que la loi exclut d'autres cas tout aussi dignes d'intérêt. Elle empêcherait alors l'exercice d'une solidarité qui, sans elle, se serait spontanément manifestée.

**M. le rapporteur.** La limite de vingt ans est celle qui s'applique pour le congé de présence parentale. Les thérapeutes que j'ai rencontrés, soignant des enfants en fin de vie, insistent sur l'importance de la présence des parents. C'est pourquoi mon amendement est sans rapport avec l'amendement AS 4 qui suit : c'est d'une présence affective que ces enfants ont besoin, celle du père ou de la mère, vingt-quatre heures sur vingt-quatre. La France a d'ailleurs signé – sans l'appliquer – une charte internationale stipulant que l'enfant a le droit d'avoir son père, ou sa mère, jour et nuit auprès de lui.

L'amendement suivant poursuit un objet différent : la présence auprès d'un malade adulte ne revêt pas la même exigence affective, le besoin étant alors plutôt celui d'une assistance matérielle, et seulement durant une partie de la journée.

**M. Jean Mallot.** Dans ces conditions, ne fixez pas de limite d'âge puisqu'elle est dépourvue de pertinence.

**M. le rapporteur.** Il faut bien arrêter des critères.

**M. Jean Mallot.** Justement non.

*La Commission adopte l'amendement AS 5.*

*L'article unique est ainsi rédigé.*

*En conséquence, l'amendement AS 4 de M. Jean-Pierre Decool devient sans objet.*

*Article additionnel près l'article unique*

#### **Application du dispositif aux agents publics**

*La Commission examine l'amendement AS 3 de M. Rémi Delatte, portant article additionnel après l'article unique.*

**M. Rémi Delatte.** Cet amendement vise également à élargir le champ du dispositif en ouvrant le bénéfice à tous les agents publics, civils ou militaires, de l'État comme des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

**M. le rapporteur.** Avis favorable. L'amendement s'inscrit dans la logique du dispositif que nous voulons mettre en place.

**Mme Edwige Antier.** Je déposerai en séance publique un amendement renvoyant à la définition de la maladie de longue durée, prise en charge à 100 % par l'assurance maladie.

**M. Michel Issindou.** Qui sera considéré, pour l'application du dispositif, comme l'employeur des fonctionnaires ? Le périmètre d'emploi sera-t-il le service, la direction, le ministère ? D'autre part, qui pourra abandonner des jours de congé et comment ceux-ci seront-ils imputés ?

**M. le rapporteur.** Il faut voir les choses simplement : le service des ressources humaines compétent au niveau d'un service ou d'une collectivité se chargera de l'application de la disposition.

Actuellement, le congé de présence parentale et l'allocation correspondante sont ouverts aux agents publics comme aux salariés du secteur privé. Un décret en Conseil d'État déterminera les conditions d'application du dispositif proposé par Rémi Delatte.

**M. Jean Mallot.** L'adoption de cet amendement constituera un précédent précieux pour l'application ultérieure de l'article 40 de la Constitution !

*La Commission adopte l'amendement AS 3.*

*Titre*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 2 de M. Roland Muzeau.*

**Mme Jacqueline Fraysse.** Rédigé en termes assez rudes, cet amendement traduit ce que l'on peut ressentir à la lecture de la proposition de loi quand on possède comme Roland Muzeau quelque expérience du salariat en entreprise et de l'exercice d'activités syndicales. Il faut donc y voir une réaction appelant au respect de la dignité du monde du travail et des droits des salariés.

La proposition de loi fait appel au bon cœur des salariés là où il faudrait faire jouer un droit légitime face à une situation éprouvante. La petite provocation à laquelle s'est livré notre collègue devrait donc nous inciter à améliorer notre droit du travail plutôt qu'à solliciter la charité des salariés.

**M. Jean-Patrick Gille.** Il a beaucoup été dit que cette proposition de loi procédait de bonnes intentions, mais celles-ci ne pavent-elles pas l'enfer ? Il ne faudrait pas que l'application du dispositif proposé aboutisse à remettre en cause le congé de présence parentale, les chefs d'entreprise étant ainsi incités à demander aux salariés de « s'arranger » avec leurs collègues plutôt que d'exercer leur droit. Le paternalisme a peut-être ses charmes mais nous ne souhaitons pas le rétablir par la loi. Il faudrait donc peut-être un amendement supplémentaire pour préciser que le nouveau dispositif ne peut être utilisé qu'une fois consommés tous les congés légaux.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable à l'amendement. Roland Muzeau a sans doute cédé là à la tentation de l'ironie, mais il doit connaître la différence entre charité et solidarité. La première caractérise un acte volontaire accompli par sympathie, la seconde est un sentiment qui incite les hommes à s'accorder une aide mutuelle. C'est donc bien la solidarité au sein d'une entreprise qui anime cette proposition de loi.

*La Commission rejette l'amendement AS 2.*

*Puis elle adopte l'ensemble de la proposition de loi modifiée.*

\*

**En conséquence, la Commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document joint au présent rapport.**





## TABLEAU COMPARATIF<sup>1</sup>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la Commission
<p>Code du travail</p> <p>Première partie</p> <p>Les relations individuelles au travail</p> <p>Livre II</p> <p>Le contrat de travail</p> <p>Titre II</p> <p>Formation et exécution du contrat de travail</p> <p>Chapitre V</p> <p>Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants</p> <p>Section 4</p> <p>Congés d'éducation des enfants</p> <p>Sous-section 2</p> <p>Congé pour enfant malade et congé de présence parentale</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>Article unique</b></p> <p><u>Après l'article L. 3153-3 du code du travail, il est inséré un article L. 3153-4 ainsi rédigé :</u></p> <p>« Art. L. 3153-4. – <u>Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif</u>, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, céder tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps à 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. »</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>Article unique</b></p> <p><i>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 est ainsi modifiée :</i></p> <p>1° <i>L'intitulé est ainsi rédigé :</i></p> <p>« Congés pour maladie d'un enfant » ;</p> <p>2° <i>Il est ajouté un paragraphe 3 ainsi rédigé :</i></p> <p>« Paragraphe 3</p> <p>« Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade</p> <p>« Art. L. 1225-65-1. – Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ...</p> <p>... 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.</p>

<sup>1</sup> Dans la colonne « **Texte adopté par le Sénat** », les dispositions suivies d'un astérisque sont détaillées en annexe.

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte de la Commission**

*« 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. »*

**Amendement AS 5**

**Article 2**

*Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de l'article 1<sup>er</sup> aux agents publics civils et militaires.*

**Amendement AS 3**

## AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

**Amendement n° AS 1 présenté par M. Roland Muzeau et les membres du groupe gauche démocrate et républicaine**

*Article unique*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 2 présenté par M. Roland Muzeau et les membres du groupe gauche démocrate et républicaine**

*Titre*

Rédiger ainsi le titre :

« Organisation de la charité des salariés au profit du parent d'un enfant gravement malade »

**Amendement n° AS 3 présenté par M. Rémi Delatte**

*Après l'article unique*

Insérer l'article suivant :

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de l'article 1<sup>er</sup> aux agents publics civils et militaires.

**Amendement n° AS 4 présenté par MM. Jean-Pierre Decool, Jean-Marie Sermier, François-Xavier Villain, Patrice Calmèjane, Pascale Gruny, Jean-Marc Roubaud, Jacques Groperrin, Claude Bodin, Fabienne Labrette-Ménager, Jean-Claude Bouchet, Philippe Armand Martin, Gabrielle Louis-Carabin, Lionnel Luca, Louis Cosyns, Jean-Claude Flory, Jacques Remiller, Marcel Bonnot, Gérard Manuel, Emile Blessig, Marguerite Lamour, Marc Bernier, Michel Sordi**

*Article unique*

Après les mots : « charge d'un », rédiger ainsi la fin de l'article unique : « conjoint, d'un concubin, d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant âgé de moins de vingt ans, atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. »

**Amendement n° AS 5 présenté par M. Paul Salen, rapporteur**

*Article unique*

Rédiger ainsi cet article :

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 est ainsi modifiée :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Congés pour maladie d'un enfant » ;

2° Il est ajouté un paragraphe 3 ainsi rédigé :

« *Paragraphe 3*

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

« *Art. L. 1225-65-1.* – Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, 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. 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.

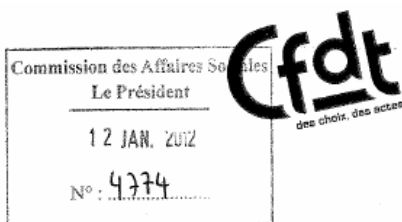
« *Art. L. 1225-65-2.* – La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin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

## **ANNEXE**

### **APPLICATION DU PROTOCOLE ORGANISANT LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Le 16 février 2010, la Conférence des présidents de l'Assemblée nationale a adopté un protocole relatif à la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de lois portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle. Dans ce cadre, le président de la Commission des affaires sociales a sollicité, par courrier du 21 décembre 2011, les huit organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives au plan national et interprofessionnel sur la présente proposition de loi.

Quatre organisations ont répondu. Leurs réponses sont reproduites ci-après.



Paris, le 6 janvier 2012

Monsieur Pierre MÉHAIGNERIE  
Président de la Commission  
des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale  
15, rue de Vaugirard  
75291 PARIS CEDEX 06

V/Ref : PH/CJ- 2011-0955

Objet : Proposition de loi « Don d'heures de réduction du temps de travail  
ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade »

Monsieur le Président,

Par courrier du 21 décembre 2011 adressé à François Chérèque, vous nous informez de l'inscription à l'ordre du jour de votre assemblée, d'une proposition de loi visant à permettre aux salariés le don d'heures de réduction du temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade. Vous nous demandez, dans le cadre de la procédure de concertation avec les partenaires sociaux mise en place par l'Assemblée nationale.

L'agenda social arrêté par les organisations syndicales et patronales représentatives prévoit, au cours de l'année 2012, une délibération sociale sur la qualité de vie au travail qui abordera notamment les questions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les conditions de travail et l'égalité homme/femme. C'est dans ce cadre que pourrait être traité l'objet de la proposition de loi. Aussi, il ne nous paraît pas ni possible, ni souhaitable d'engager une négociation interprofessionnelle spécifique sur cette seule question dans les semaines qui viennent.

Le contenu de la proposition de loi appelle quant à lui les remarques suivantes de notre part.

Le dispositif de solidarité tel qu'il est prévu dans la proposition devrait :

- ouvrir la possibilité d'un abondement par l'employeur tel que c'est le cas dans les accords d'entreprises négociés sur ce sujet,
- fixer des bornes protectrices telles qu'un nombre de jours maximum pouvant être cédés,
- prévoir une obligation de négocier en entreprise, afin de définir les conditions et limites des dons de RTT, ainsi que l'abondement de l'employeur.

Soyez assuré, Monsieur le Président, de nos respectueuses salutations.

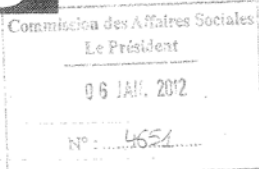
**Patrick PIERRON**  
Secrétaire National

**Confédération Française Démocratique du Travail**

4 boulevard de la Villette 75065 Paris cedex 19

Tél : 01 42 03 60 00 - fax 01 42 03 65 73

www.cfdt.fr - e-mail : confederation@cfdt.fr



Monsieur Pierre Méhaignerie  
Président de la Commission des affaires  
sociales de l'Assemblée nationale  
126 rue de l'Université  
75355 Paris cedex 07 SP

Montreuil le 6 janvier 2012

Monsieur le Président,

Suite à votre courrier en date du 21 décembre, nous vous transmettons nos remarques concernant la proposition de loi n°3672 de M. Paul Salen, visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de réduction de temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade.

La CGT s'oppose fermement à tout dispositif qui dédouanerait l'employeur ou l'Etat de leurs responsabilités vis-à-vis des salariés. Il n'est pas concevable que le gouvernement ou les entreprises culpabilisent les salariés tout en les privant de leur droit au repos. L'employeur a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés. Le droit au repos et le droit à la santé sont des droits fondamentaux qui doivent être garantis.

Si, sous prétexte de solidarité, une loi remet en cause le droit au repos, une brèche serait ouverte pour la remise en cause de ce droit pour d'autres motifs qui n'auraient plus rien à voir avec l'altruisme. On imagine les pressions qui pourraient être exercées sur les salariés afin qu'ils renoncent « volontairement » à leurs congés pour des motifs beaucoup moins nobles.

Il existe aujourd'hui des dispositions dans le Code du travail qui permettent aux salariés de s'absenter pour s'occuper de proches gravement malades... mais ces absences ne sont pas rémunérées. Or pour être effectif un droit doit s'accompagner de véritables moyens, la question est donc : quelle rémunération pour ces absences ?

Si, donc, des dispositions doivent être prises pour répondre à des situations douloureuses, les entreprises doivent assurer financièrement ces absences et ne pas priver de leur repos des autres salariés qui sont en droit d'en bénéficier en leur nom propre.

Il serait donc plus opportun pour l'Etat et les parlementaires, non de réagir (même en période électorale) sous le coup d'affaires médiatiques parfois dramatiques, mais d'améliorer en profondeur les conditions de vie des salariés en favorisant l'accès à ces congés.

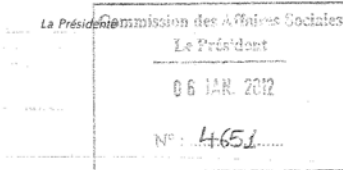
Vous souhaitant bonne réception de ce courrier.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Paul FOURIER  
Responsable national de la CGT



Mouvement  
des Entreprises de France  
**MEDEF**



Paris, le 4 Janvier 2012

Monsieur Pierre Méhaignerie  
Président  
Commission des Affaires Sociales  
Assemblée Nationale  
126, rue de l'Université  
75355 Paris Cédex 07 SP

Monsieur le Président,

Par courrier en date du 21 décembre 2011, vous avez bien voulu me saisir en application du protocole expérimental du 16 février 2010, étendant le principe de concertation préalable aux propositions de loi, sur la proposition de loi de Paul Salen visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de réduction de temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade.

Le texte de la proposition de loi qui arrivera en discussion en séance publique à l'Assemblée Nationale le 25 janvier prochain, prévoit de permettre la cession de congés placés sur un compte épargne temps entre salariés d'une même entreprise si la cession permet au salarié qui bénéficie du transfert, d'assumer la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie ou d'un handicap grave. Ce transfert s'effectuerait sur demande du salarié, en accord avec son employeur. La définition des salariés bénéficiaires de ce dispositif serait la même que celle retenue par l'article L. 544-1 du code de la Sécurité Sociale pour l'allocation journalière de présence parentale.

Je vous informe que nous ne comptons pas ouvrir de négociation nationale interprofessionnelle sur ce sujet étant donné la densité de l'agenda des négociations et des délibérations sociales en cours au titre de 2012.

Sur le fond du texte, puisque vous sollicitez également mon avis, si l'intention de céder tout ou partie des droits acquis sur un compte épargne-temps entre salariés semble bien évidemment louable dans un tel but, l'opportunité d'une nouvelle disposition législative dans le code du travail me semble davantage sujette à caution. Dans la mesure en effet où le texte de la proposition de loi que vous avez bien voulu me soumettre s'inspire d'un cas particulier, cela signifie que ce type de cessions est d'ores-et-déjà possible en l'état actuel du droit.





Mouvement  
des Entreprises de France  
MEDEF

Par ailleurs, cette disposition n'est simple qu'en apparence. Elle suscite une difficulté de principe portant sur les droits sociaux (retraite, formation, maladie, chômage, prévoyance) attachés aux jours de congés en question, sur laquelle doit se pencher le législateur. Le texte implique-t-il par exemple la transférabilité intégrale d'un salarié à l'autre des droits sociaux acquis au titre des congés cédés ? Les salariés qui céderont leurs jours seront-ils imposés au titre de jours de congés qu'ils n'auront pas pris ?

Autant de questions qui restent en suspens et dont les réponses risquent de complexifier davantage le code du travail.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Laurence Parisot



Le Président

Commission des Affaires Sociales Le Président 16 JAN. 2012 N° : 4651
---

Monsieur Pierre MEHAIGNERIE  
Président de la Commission des  
Affaires sociales  
Assemblée Nationale  
126 rue de l'Université  
75355 PARIS Cedex 07 SP

Paris, le 09 janvier 2012

PB/CD/11.28

Monsieur le Président,

Dans le cadre du protocole de consultation des partenaires sociaux, vous avez souhaité connaître les observations de l'UPA quant à la proposition de loi visant à permettre de faire don d'heures de RTT ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade et je vous en remercie.

Ce dispositif emprunt de générosité et de solidarité auxquelles l'UPA ne peut qu'adhérer, méconnaît les spécificités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité qui par définition ne regroupent qu'un très petit nombre de salariés.

Cette mesure est déjà proposée dans certaines grandes entreprises, probablement plus adaptées et adaptables du fait du nombre plus important de salariés et donc de l'existence d'une « réserve » de RTT disponibles ainsi que d'une plus grande capacité pour ces entreprises à financer les jours de repos cédés.

C'est pourquoi l'UPA ne souhaite pas la généralisation de ce dispositif et propose que les conditions de sa mise en œuvre soient laissées à la négociation sociale à tout le moins pour les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma meilleure considération.

Bien à vous.

Jean LARDIN

53 rue Ampère - 75017 - Paris  
Tél : 01 47 63 31 31 - Fax : 01 47 63 31 10 - Mèl : [upa@upa.fr](mailto:upa@upa.fr) - Internet : [www.upa.fr](http://www.upa.fr)

CAPEB Confédération Nationale de l'Artisanat  
et des Petites Entreprises du Bâtiment

CNAMS Confédération Nationale de l'Artisanat  
des Métiers et des Services

CGAD Confédération Générale de l'Alimentation  
en Détail