



# Le « RTT Humanitaire », ou le don de jours de repos à un parent d'enfant malade (loi 9 mai 2014)

Actualité législative publié le **02/05/2014**, vu **4046 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 crée le "RTT humanitaire" qui instaure le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.**

Cette loi est issue d'une proposition de loi qui 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.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000028909824&dateTexte=>

## 1) Conditions d'application

### 1.1) Renonciation par un salarié à tout ou partie de ses jours de repos non pris...

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps.

Les jours de repos en questions peuvent être des RTT, des jours de récupération ou de jours de congés.

### 1.2) ... au bénéfice d'un autre salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident

Cette renonciation à jours de repos se fait au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (nouvel *article L.1225-65-1 du code du travail*).

## 2) Le bénéficiaire bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

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

### **3) Nécessité d'un certificat médical**

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 (nouvel Art. L. 1225-65-2 du code du travail).

### **4) Application aux agents publics et militaires**

Un décret en Conseil d'État doit déterminer les conditions d'application de ces dispositions aux agents publics civils et militaires.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<http://twitter.com/#!/fchhum>

JORF n°0108 du 10 mai 2014 page 7849  
texte n° 1

LOI  
**LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (1)**  
NOR: ETSX1202559L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

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 et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été

affectés ou non sur un compte épargne temps, 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. »

## Article 2

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

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 9 mai 2014.

François Hollande

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Manuel Valls

La ministre des affaires sociales

et de la santé,

Marisol Touraine

Le ministre du travail, de l'emploi

et du dialogue social,

François Rebsamen

La ministre de la décentralisation,

de la réforme de l'Etat

et de la fonction publique,

Marylise Lebranchu