

Le Don de RTT

Dans l'actualité de cette semaine, on a pu entendre parler aux infos du don de RTT qui doit être encadré et légalisé par une loi.

Cette légalisation fait écho à une histoire très touchante de 2008/2009. En effet, un salarié d'une entreprise reçoit une nouvelle bouleversante : son fils de 10 ans est atteint d'un cancer.

Ce salarié va donc liquider tous ses congés payés afin de suivre son fils aux différents rendez vous médicaux etc.

Une fois ses congés épuisés, il trouve, comme unique solution, de prendre un arrêt maladie de trois mois pour enfant gravement malade.

Mais suite à un contrôle de la CPAM, ce salarié est amené à reprendre le travail. En effet, la CPAM lui explique que c'est son fils qui est malade et non lui. Les indemnités journalières sont donc interrompues. La seule solution pour lui est de reprendre le travail.

Ses collègues qui ne comprennent pas ce retour au travail, décident alors de lui donner du temps pour être aux côtés de son fils. Les salariés se mobilisent et cela aboutit à un don de 170 jours de RTT.

Mais, entre temps, son enfant a pu être transplanté. Pendant 4 mois sa santé s'améliore et le salarié n'a donc pas eu à utiliser le don de ses collègues.

Malheureusement, la santé de l'enfant s'est à nouveau dégradée et alors le salarié prit conscience du don de ses collègues et du temps que représentaient 170 jours de RTT.

Le salarié a pu ainsi passer tout son temps avec son enfant en fin de vie sans se préoccuper de son travail et de s'intéresser s'il allait ou non continuer à toucher son salaire.

Face à cette histoire, Paul Salen, député de la Loire, a déposé une proposition de loi visant à encadrer la pratique du don de RTT.

Le texte a été approuvé ce mercredi 25 janvier 2012 par les députés de l'Assemblée Nationale (*Approuvé par les députés de droite et du centre, les députés de gauche préférant une amélioration du congé de présence parentale*)

Le texte stipule qu'en accord avec son employeur, un salarié pourra renoncer anonymement ou non à des jours de repos non pris 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. Un certificat médical devra être fourni afin de prouver la maladie, le handicap ou l'accident afin de mettre le dispositif en place.

Cette loi permettra de faire don aussi bien de jours de RTT, de congés mais aussi de récupération.

Le texte doit désormais passer devant le Sénat.

Affaire à suivre