



Don de jours de repos

Don de jours de repos à un collègue : le dispositif est étendu aux aidants

Les proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap peuvent désormais bénéficier d'un dispositif de don de jours de repos non pris par d'autres salariés de leur entreprise.

Ce nouveau dispositif, prévu par la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 est calqué sur celui déjà ouvert au bénéfice des parents d'un enfant gravement malade. Il vient s'ajouter au dispositif existant de congé de proche aidant, non rémunéré celui-ci.

Ainsi, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à toute ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une gravité particulière ou présentant un handicap. Cela concerne les employés du secteur privé comme les agents publics civils et militaires. Toutefois, pour le don de jours de repos pour proche aidant des agents publics, un décret doit encore en fixer les conditions d'application.

Le salarié bénéficiaire du don verra sa rémunération maintenue pendant sa période d'absence, qui sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits, et il conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

NOTEZ-LE :

Il s'agit de tous types de jours de repos : RTT, journées offertes par l'entreprise, jours de récupération, congés payés, etc. Cependant, s'agissant de congés payés annuels, le salarié ne pourra renoncer qu'aux jours au-delà du 24e jour ouvrable.

Modifier la rémunération

Ai-je le droit de modifier la rémunération d'un salarié sans son accord lorsque cela lui est plus favorable ?

Modification du contrat de travail à distinguer de la modification des conditions de travail

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut modifier certains éléments liés au travail qui s'imposent aux salariés : horaires, missions, etc. Toutefois avant d'imposer ses modifications, il doit distinguer celles relatives aux conditions de travail et celles relatives au contrat de travail.

Dans le cadre d'un changement dans les conditions de travail, il n'a aucune obligation de recueillir l'accord du salarié, sauf si ce dernier est un salarié protégé.

Par contre, en cas de modification du contrat de travail, l'accord du salarié est obligatoire.

Une modification du contrat de travail touche les dispositions du contrat de travail, ainsi que les éléments essentiels par nature. Parmi ces éléments essentiels par nature, on peut citer la qualification, les fonctions occupées, la rémunération et dans certaines situations la durée du travail, voire le lieu de travail.

Ces éléments peuvent revêtir une valeur différente selon la façon dont le contrat de travail a été formalisé.

Modification du contrat de travail : la rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail.

Non, même si elle est plus favorable, la modification de la rémunération du salarié ne peut se faire qu'avec son accord.

Concernant la rémunération, la Cour de cassation vient de rappeler que l'employeur ne peut modifier ni son montant, ni sa structure sans l'accord du salarié. Accord nécessaire même si la rémunération est plus favorable que son ancien salaire.

Dans cette affaire, le salarié avait été promu. Sa rémunération avait été augmentée de 110 % mais il ne percevait plus aucune commission. Ce changement entraînait une rémunération supérieure à son ancien salaire. Malgré cela, son accord était nécessaire.