

Dons de jours de repos : quelles opportunités pour les associations et les entreprises ?

Webinaire – 28 mai 2025



Déroulé du webinaire

- ❑ Introduction
- ❑ Cadre légal, fiscal et comptable du dispositif – Me Emmanuel Sadorge
- ❑ L’appréhension concrète du dispositif – M. Pierre-Emmanuel Grange
- ❑ Questions – réponses

Présentation des intervenants



Justine Neff
Juriste
France générosités



Marie Maurice
Juriste
Centre Français des Fonds et Fondations



Marie Bourgeois
Responsable juridique
Admical



Orlane Aquilina
Directrice de l'expertise Mécénat & Engagements
Les Entreprises pour la Cité



Me Emmanuel Sadorge
Avocat – Co-fondateur du
cabinet Legicoop



Pierre-Emmanuel Grange
Fondateur - DG
microDON

L'engagement solidaire : une dynamique partagée entre entreprises et salariés

Du côté des entreprises :

- ❑ Les entreprises sont deux fois plus nombreuses à s'engager qu'il y a 6 ans
- ❑ 86% des entreprises impliquent leurs collaborateurs dans des actions solidaires

Du côté des salarié.es :

- ❑ 90% des salarié.es souhaitent s'engager dans des actions solidaires
- ❑ Moins de 30% s'engagent de manière effective

Une évolution souhaitée de longue date

❑ Constats :

- Un faible taux de donateurs parmi les actifs
- Salariés et entreprises souhaitent œuvrer ensemble pour l'intérêt général
- Chaque année, 26,6 millions de jours de congé sont perdus pour une valeur estimée de 2,6 milliards d'euros

❑ Mobilisation de la coalition générosité et formulation, dès 2022, de la volonté de développer les dons de jours de congés et de repos non pris au profit d'OSBL

- ➔ 15.04.2024 : Loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative, dite « loi Bataillon » (création de l'article L. 3142-131 du Code du travail)
- ➔ 20.02.2025 : Décret relatif aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos (création de l'article D. 3142-82 du Code du travail)

Création d'une nouvelle forme de don

- ❑ A ne pas confondre avec les mécanismes existants :
 - ❑ Don de jour de congé à un salarié de la même entreprise ayant un enfant malade (loi Mathys)
 - ❑ Monétisation des jours de congé payé sur un compte épargne-temps

⇒Aucun de ces mécanismes n'ouvre droit à une réduction d'impôt pour le salarié donateur

Bénéficiaires & donateurs

- ❑ Donateurs : tous les salariés du secteur privé, y compris les salariés d'OSBL
- ❑ Bénéficiaires :
 - ❑ les fondations et associations reconnues d'utilité publique, les fondations d'entreprise, les fondations partenariales, les fondations universitaires (article 200, a) du CGI) ;
 - ❑ les œuvres et organismes d'intérêt général mentionnés au b) de l'article 200 du CGI.

 Exclusion des fonds de dotation de la liste des organismes bénéficiaires.

Témoignage d'acteur

Me Emmanuel Sadorge
Avocat – Co-fondateur du
cabinet Legicoop



Le mécanisme juridique du don

- ❑ Le salarié fait une demande de don de jours auprès de l'employeur
- ❑ L'employeur accepte la demande et le choix de l'organisme bénéficiaire
- ❑ L'employeur monétise les jours et verse les fonds à l'organisme bénéficiaire
- ❑ L'employeur communique à l'organisme bénéficiaire les informations nécessaires concernant le salarié donateur pour l'établissement d'un reçu fiscal
 - ❑ La récolte, la transmission et le traitement de ces informations doivent être réalisés dans le respect du RGPD.

Le mécanisme juridique du don

- ❑ Don de 3 jours maximum par an, au-delà de la 4^e semaine de CP
- ❑ Le salarié ne doit pas avoir perdu ses droits à ses jours de congés
- ❑ Tous les jours de repos acquis par le salarié, dont il a la maîtrise et qui n'ont pas un caractère d'ordre public, peuvent être donnés, outre les jours issus de la cinquième semaine de CP :
 - ❑ jours de congés conventionnels supplémentaires ;
 - ❑ jours de RTT, des journées de repos accordées dans le cadre d'une organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail, ou des jours non travaillés pour les bénéficiaires d'une convention de forfait en jours ;
 - ❑ journées offertes par l'entreprise ;
 - ❑ jours de repos compensateur et les contreparties en temps liés aux heures supplémentaires (repos de remplacement du paiement, repos compensateur légal pour les heures accomplies au-delà du contingent annuel, contrepartie en repos) ou à des sujétions particulières (astreintes, déplacements professionnels, etc.) ;
 - ❑ jours de repos de récupération non pris liés par exemple à des jours fériés travaillés ou coïncidant avec jour de repos.

Le mécanisme comptable et fiscal pour l'employeur

- ❑ Monétisation des jours sur le fondement de la rémunération que le salarié aurait perçue à la date d'acceptation du don par l'employeur, charges salariales et patronales comprises, selon les règles du droit du travail
 - ❑ Les cotisations sociales sont versées aux organismes sociaux dans les conditions de droit commun
- ❑ La charge de personnel provisionnée est ainsi réalisée
 - ❑ L'entreprise l'enregistre comptablement
 - ❑ La provision fait l'objet d'une reprise afin de constater le produit correspondant.

⇒ Exactement le même fonctionnement qu'en cas de prise de congés par le salarié, mais le versement est fait au profit d'un OSBL au lieu du salarié

Le mécanisme fiscal pour le salarié donateur

- ❑ Le salarié peut bénéficier d'un reçu fiscal sur le fondement de l'article 200 CGI : le **salarié donne mandat à l'entreprise de faire un don**, il ne s'agit pas d'un don de l'entreprise elle-même.
- ❑ Le don versé à l'OSBL est minoré des cotisations sociales dues par le salarié (CSG & CRDS).
- ❑ L'ensemble de la rémunération brute correspondant à la monétisation des jours doit être intégré dans l'assiette d'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun : le salarié est bien imposé sur l'ensemble de la rémunération brute calculée dans le cadre de l'opération.
- ❑ **Bénéfice d'une réduction fiscale sur le montant correspondant à la rémunération nette.**

Témoignage d'acteur

Pierre-Emmanuel Grange
Fondateur - Président
microDON



Retour d'expérience sur les expérimentations observées

- ❑ Douce France : nos échanges avec les autorités de tutelles (DIRECCTE, URSSAF, MINISTERE...)
- ❑ La mise en œuvre dans les premières entreprises (URSSAF centre val de Loire, LBP...)
- ❑ Impact pour l'entreprise (financier, fiscal, productivité...)

Bonnes pratiques de mises en oeuvre

- ❑ Information des partenaires sociaux / CSE
- ❑ Engagement très fort de l'entreprise
- ❑ *Fundraising is the key* (Urgence, Partenariat historique, Grande campagne de collecte nationale...).
- ❑ Éléments de langages dans la communication :
 - ❑ Don indolore
 - ❑ Attention à l'effet boomerang
- ❑ Ne pas sous-estimer les paramétrages SIRH
 - ❑ Logiciels de paie et de gestion des congés
 - ❑ Paramétrage paie
 - ❑ Calcul de l'équivalent net des X jour(s) donnés.

Prochaines étapes

- ❑ Identification d'organisations pilotes volontaires
- ❑ Réflexions sur la cible des entreprises versus dispositifs existants (ex: don sur salaire / plateforme de dons)
- ❑ Lobbying auprès des acteurs SIRH pour faciliter l'intégration / automatiser le déploiement

A vos questions !