



FICHE PRATIQUE

> Juridique

Le don de jours de repos

Depuis la publication en avril 2024 de la loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative¹ et du décret d'application du 20 février 2025², le don par les salariés de jours de repos (congrés ou RTT) en faveur des organismes d'intérêt général est désormais encadré par la loi. Au regard du potentiel de ressources important³ et considérant le besoin de symboles forts de solidarité portée à l'échelle de l'entreprise, cette nouvelle forme de générosité vise à encourager une plus grande implication des salariés et des entreprises dans le tissu associatif et fondatif.

Retrouvez dans cette fiche pratique toutes les informations sur les modalités pratiques de cette nouvelle forme de don.

Qu'est-ce que le don de jours de repos ?

Les Français sont sensibles à l'investissement de leur entreprise pour des causes d'intérêt général. Le don de jours de repos vient désormais s'inscrire dans cette tendance, participant, aux côtés du mécénat d'entreprise, à faire de l'entreprise un véritable lieu d'engagement.

En vertu de l'[article L.3141-131 du code du travail](#), tout salarié, en **accord avec son employeur**, peut désormais faire don de ses jours de repos non pris à un **organisme d'intérêt général**, dans la limite de **trois jours par an**.

Le don de jours de repos ne doit pas être confondu avec des mécanismes existants. Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, **au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise** dans certaines conditions :

- Lorsqu'un salarié de l'entreprise vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap ([article L3142-25-1 du code du travail](#))
- Lorsqu'un salarié de l'entreprise a souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle ([article L.3142-94-1 du code du travail](#))
- Lorsqu'un salarié de l'entreprise 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 ainsi que lorsque l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans d'un salarié de l'entreprise est décédé ([article L1225-65-1 du code du travail](#)).

Attention

Ces dispositifs strictement encadrés sont inchangés et correspondent au don de jour de repos au profit d'un autre salarié au sein de la même entreprise. **Cette forme de don ne donne lieu à aucune réduction d'impôt pour le salarié ayant effectué un don.**

(1) Loi n°2024-344 du 15 avril 2024

(2) Décret n°2025-161 du 20 février 2025 relatif aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos aux organismes mentionnés aux a et b du 1 de l'article 200 du code général des impôts

(3) 69 % des Français utilisent l'ensemble de leurs congés, au total ce sont 26,6 millions de jours perdus en 2022 (Etude sur le Don de congés, microDON, 2019)

Qui peut réaliser ce don et qui peut en être bénéficiaire ?

Cette forme de don étant destinée à tout salarié de droit privé, toute entreprise, y compris les organismes sans but lucratif employeurs, peuvent mettre en place cette forme de dons auprès de leurs salariés.

Les dons de jours de repos peuvent être fait au bénéfice des organismes d'intérêt général visés aux a et b du 1 de [l'article 200 du Code général des impôts \(CGI\)](#).

Les fonds de dotation ne sont donc pas éligibles à recevoir ce type de don⁴.

Comment mettre en place le don de jours ?

Le salarié et l'employeur doivent parvenir à un accord, tant sur le principe du don que sur l'organisme qui en sera bénéficiaire. Le don de jours de congé est un **dispositif facultatif** et il ne pourra pas être mis en place sans l'accord de l'employeur.

La procédure dépendra de chaque structure : il n'existe pas de cadre légal contraignant sur ce point. Les entreprises sont libres de donner leur accord de manière collective, via un accord d'entreprise par exemple, ou individuellement, à la demande d'un ou plusieurs salariés.

L'employeur peut par ailleurs décider de laisser ses salariés choisir librement la structure qu'ils souhaitent soutenir, sous réserve de respecter un certain délai de prévenance par exemple. Il peut également décider de choisir à l'avance les structures qui pourront être soutenues, et proposer à ses salariés une liste de structures présélectionnées afin de fluidifier son processus de collecte. La sélection de ces structures peut d'ailleurs être une opportunité de mobiliser les salariés, en les invitant à voter pour les causes ou les structures qu'ils souhaitent.

En tout état de cause, une fois l'accord donné et l'organisme bénéficiaire choisi, l'employeur se chargera de la monétisation des jours de congés et les versera à l'organisme désigné. Il devra également **communiquer des informations concernant chaque salarié donateur, qui seront nécessaires à l'établissement d'un reçu fiscal**. Cette communication doit se faire dans le respect du RGPD⁵, notamment en prévoyant une information préalable du salarié et la transmission des données strictement nécessaires à l'établissement du reçu.

Quel est le cadre juridique et fiscal de ce don de jours de repos pour le donateur ?

Chaque salarié peut donner maximum 3 jours de repos non pris, au-delà de la 4^e semaine de congés payés, qu'ils aient été affectés ou non à un compte épargne-temps. En effet, le congé payé étant un droit⁶, le don ne peut porter que sur les jours de congés non pris au-delà des 24 premiers jours acquis. Par ailleurs, **le salarié ne doit pas avoir déjà perdu ses jours.**



Si le salarié a perdu ses droits, aucun don n'est possible et l'employeur constate tout simplement un produit. Il est important de rappeler que la prise de congés est un droit que l'employeur doit respecter. Le don de jours de repos ne doit pas servir d'outil alternatif à la prise effective de congés par les salariés. Un employeur ne peut, de ce fait, imposer le don de jours de congés à ses salariés.

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, en plus de jours issus de la cinquième semaine de congés payés, soit :

- des jours de congés conventionnels supplémentaires ;
- des 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 ;
- des journées offertes par l'entreprise ;

(4) La proposition initiale de la [Coalition Générosité](#) pour cet article L.3141-131 du Code du travail visait la totalité des organismes mentionnés à l'article 200 du CGI. Cependant, le texte a été modifié lors de son vote pour ne viser que les alinéas a et b de l'article 200 du CGI. L'exclusion des fonds de dotation semble donc être volontaire : il est nécessaire d'interpréter l'absence de renvoi au [g de l'article 200 du CGI](#) comme une exclusion des fonds de dotation du bénéfice de l'article L.3142-131 du Code du travail.

(5) Règlement général sur la protection des données (Règlement (UE) 2016/679)

(6) Article L. 3141-1 du code du travail

- des jours de repos compensateur et des contreparties en temps liées 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.) ;
- des jours de repos de récupération non pris liés par exemple à des jours fériés travaillés ou coïncidant avec un jour de repos.

Attention

Les textes visent expressément les « jours » de repos. Il y a donc lieu de considérer que les heures supplémentaires ne peuvent pas être données sur ce fondement (sauf à bénéficier d'un contingent d'heures supplémentaires permettant de constituer un jour de repos entier).

Dans le cadre d'un don de jour de repos, il convient de **monétiser les jours concernés sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue à la date d'acceptation du don par l'employeur⁷, charges salariales et patronales comprises, selon les règles du droit du travail.**

Le don de jours de repos se passe comme si le salarié s'était fait rémunérer ses jours non pris et avait ensuite versé ce montant à un OSBL. Simplement, dans le cadre de ce mécanisme, **le salarié donne mandat à son employeur de verser ces sommes directement à l'OSBL choisi.**

Ainsi, même si le montant des jours monétisés ne transite pas, comptablement, par le compte bancaire du salarié, il y a lieu de considérer que ce montant est, fiscalement, entré dans le patrimoine du salarié. La monétisation des jours de congés est donc considérée fiscalement comme une rémunération au titre d'une activité salariée.

Toutes les sommes versées en contrepartie de l'exercice d'une activité salariée ayant le caractère d'un revenu imposable dans la catégorie des traitements et salaires⁸, **le salarié donateur est donc imposé sur l'ensemble de la rémunération brute calculée dans le cadre de l'opération (y compris les cotisations salariales) alors même qu'il n'a pas perçu les sommes données à l'organisme bénéficiaire.**

Au moment du versement du don par l'employeur, la CSG et la CRDS seront prélevées directement sur le montant brut des jours monétisés : **l'OSBL recevra donc le montant net** de la rémunération du salarié donateur.

Dans la mesure où ce versement est effectué sans contrepartie à des organismes visés aux a et b du 1 de l'article 200 du Code général des impôts, il pourra donner lieu à réduction d'impôt au titre des dons. **Le salarié personne physique peut donc bénéficier d'un reçu fiscal, émis par l'organisme bénéficiaire, au titre de son don de jours de repos et portant sur le montant net perçu par l'OSBL.**

À noter

Par exemple : Un salarié a un salaire mensuel de 1 000 € et est imposé à 11%. Au mois de mai, il décide de donner 3 jours de congés, valorisés chacun à 50€ bruts, soit un don de 150€ brut.

La CSG et la CRDS s'élèvent à 17,2% en 2025, soit $150€ \times 17,2\% = 25,80€$. Le montant net qui sera versé à l'OSBL sera donc de $150 - 25,80€ = 124,20€$.

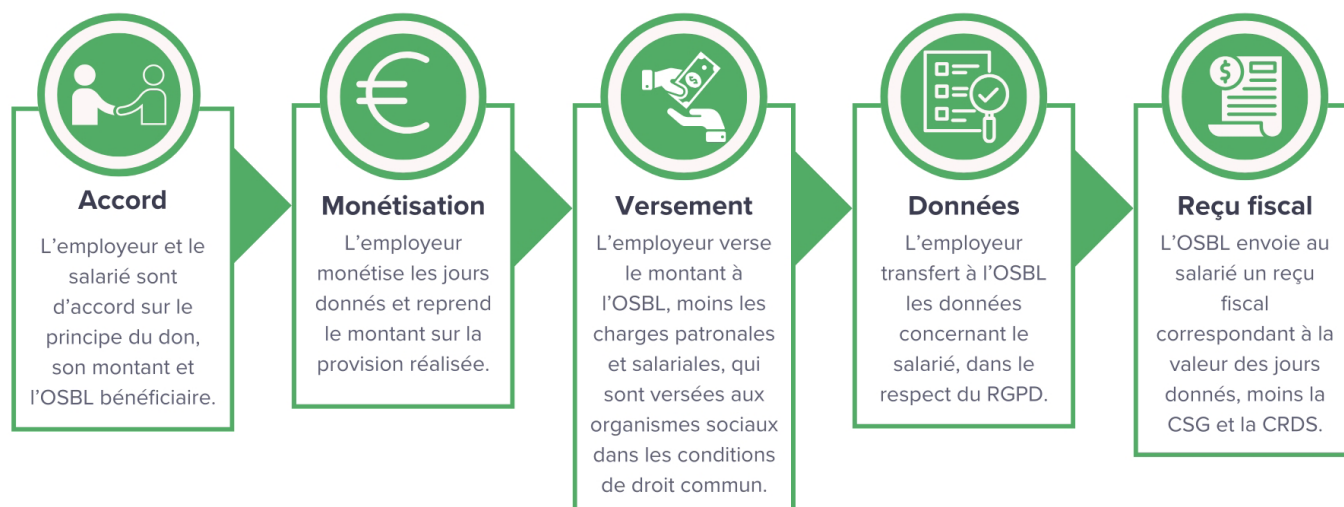
Le salarié effectue donc un don net de 124,20€, qui lui ouvre droit à une réduction d'impôt de $124,20€ \times 66\% = 81,80€$.

L'impôt mensuel dû par le salarié sera calculé sur la totalité des rémunérations perçues sur le mois, soit 1 000€ de salaire et 150€ bruts de jours monétisés. Son impôt dû s'élève à $1 150€ \times 11\% = 126,5€$. La réduction d'impôt viendra s'imputer sur l'impôt dû. Le salarié devrait ainsi payer $126,5€ - 81,80€ = 44,5€$ d'impôt au titre du mois de mai.

(7) Article D. 3142-82 du code du travail

(8) BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10, §1

Les étapes de mise en place du don



Quel est le cadre fiscal et comptable pour l'entreprise ?

En principe, l'employeur constitue une provision pour charges de personnel chaque année, correspondant au montant des jours de congés qui seront dus ainsi que toutes les charges afférentes. Ce montant est déduit du résultat fiscal de l'exercice au cours duquel la provision a été inscrite en comptabilité⁹.

Lorsque l'employeur verse au salarié un montant correspondant à ses congés non pris, la provision est considérée comme réalisée et elle est enregistrée comptablement. Corrélativement, l'entreprise va effectuer une reprise de la provision en constatant un produit correspondant. Ainsi, les charges de personnel, relatives à la rémunération perçue au titre des jours de repos monétisés, cotisations sociales comprises, viennent en déduction du résultat mais sont neutralisées par la reprise de provision.

Dans le cadre d'un don de jours de repos non pris, tout se passe comme si l'employeur avait versé une indemnité de jours de congés au salarié, **à la différence que les sommes correspondant à la rémunération nette ne sont pas versées au salarié mais au profit de l'OSBL bénéficiaire de ce don**. Les cotisations sociales sont quant à elles versées aux organismes sociaux dans les conditions de droit commun.



Le fait que le bénéficiaire de la rémunération nette soit un organisme d'intérêt général à la place du salarié donateur n'a pas d'impact fiscal pour l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut décider d'abonder les dons de ses salariés dans le cadre du dispositif du mécénat des entreprises (article 238 bis du CGI). Dans ce cas, l'entreprise employeuse pourrait bénéficier d'un reçu fiscal ouvrant droit à réduction fiscale à hauteur de 60% du montant des dons réalisés, dans la limite de 2 millions d'euros de dons.

(9) [Article 39, 1 du CGI](#) et [BOI-BIC-PROV-30-20-10](#)