

1013

2022-17  
18 novembre 2022

**PROJET DE LOI  
RELATIVE AU DON DE CONGÉS**

**EXPOSÉ DES MOTIFS**

Le présent projet de loi porte sur le « don de congés », c'est-à-dire sur la possibilité, pour un salarié, de donner un ou plusieurs jours de repos à un collègue de l'entreprise, qui doit faire face à une situation familiale d'une particulière gravité.

La possibilité de donner des jours de congés a été consacrée en France par la loi du 9 mai 2014, dite loi *Mathys*, en référence à une situation réelle, dans laquelle un père avait bénéficié de cent soixante-dix jours de congés, donnés spontanément par ses collègues, afin de pouvoir rester au chevet de son fils, Mathys, atteint d'un cancer.

Depuis, le droit français a ouvert le dispositif aux salariés du secteur public, et étendu le don de congés aux situations de handicap ou de perte d'autonomie d'un proche, avec la loi n° 2018-84 du 13 février 2018.

Le 10 novembre 2021, le Conseil Economique, Social et Environnemental, constatant qu'un tel dispositif n'existait pas à Monaco, à l'exception du milieu bancaire où il est prévu par l'avenant n° 22 à la Convention collective monégasque du travail du personnel des banques, a souhaité, dans son vœu n° 2021-795, que le don de congés soit admis de manière générale pour les salariés des secteurs privé et public.

Il en a été tenu compte, récemment, lors de la réforme du statut des fonctionnaires. La loi du 7 juillet 2022 modifiant la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'Etat a ainsi ajouté un article 49-2 permettant à un fonctionnaire sur sa demande et de manière anonyme, de renoncer sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés, au bénéfice d'un autre fonctionnaire ou agent contractuel de l'État, qui assume un enfant malade, handicapé ou victime d'un accident ou qui vient en aide à un proche handicapé ou en perte d'autonomie.

Le don de congés ayant été admis pour les salariés du secteur public, le Gouvernement Princier a ouvert une réflexion sur l'opportunité de généraliser le don de congés aux salariés du secteur privé.

Il a été observé, en premier lieu, que le don de congés pouvait compléter utilement les congés spécifiques déjà prévus en droit monégasque pour soutenir le salarié confronté à une situation familiale particulièrement difficile.

Il s'agit, d'abord, au titre des congés existants, des trente-cinq jours de congés supplémentaires annuels que la loi n° 994 du 5 mai 1977 accorde au parent d'un enfant malade, lorsque sa présence auprès de l'enfant est jugée indispensable par un médecin.

Il s'agit, ensuite, des deux jours d'absence exceptionnelle que l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la Convention collective nationale du travail sur la mensualisation, étendu par arrêté ministériel n° 81-554 du 26 octobre 1981, octroie aux parents en cas de décès de l'enfant, au titre des congés pour événements familiaux.

Il s'agit, enfin, du congé de trois mois renouvelables dans la limite d'un an créé par la loi n° 1410 du 2 décembre 2014 sur la protection, l'autonomie et la promotion des droits et des libertés des personnes handicapées, au bénéfice de l'aidant familial qui s'occupe d'un proche attributaire du statut de personne handicapée.

Ces congés ne sont pas rémunérés et donnent lieu à une suspension du contrat de travail. En outre, ils sont d'une durée limitée et ne résolvent pas le problème, si l'absence du salarié perdure, notamment parce que la situation se dégrade. Le don de congés présente alors des avantages non négligeables pour le salarié bénéficiaire, qui peut prolonger son absence après l'épuisement de ces congés spécifiques, et surtout conserver ses droits et sa rémunération.

Il a été relevé, en second lieu, qu'au-delà de l'utilité pratique du don de congé, sa consécration aurait une portée sociale. La reconnaissance juridique de ce geste de solidarité paraît être de nature à encourager l'esprit de solidarité au sein de l'entreprise, dans le sens d'un véritable « progrès social », pour reprendre les termes du Comité Economique, Social et Environnemental.



Ces arguments ont convaincu le Gouvernement Princier et le présent projet de loi ouvre ainsi le don de congés à tous les salariés du secteur privé.

Il restait à s'assurer que ce dispositif serait compatible avec la législation relative aux congés payés, sans heurter, notamment, le caractère d'ordre public du droit aux congés payés annuels.

En effet, les congés payés font l'objet d'un droit qui figure, d'abord, dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par la Principauté et rendu exécutoire par l'Ordonnance Souveraine n° 13.330 du 12 février 1998.

Au niveau législatif, les congés payés sont au centre de la loi n° 619 du 26 juillet 1957 fixant le régime des congés payés annuels, qui énonce, à l'article 1<sup>er</sup>, que tout travailleur salarié « a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables ». Les congés payés sont donc un droit pour le salarié et une obligation pour l'employeur.

D'ailleurs, le Tribunal du travail rappelle régulièrement que les congés payés constituent « un droit annuel au repos, à la détente et aux loisirs » et que ce repos ne peut être transformé en une indemnité financière. Il qualifie ainsi la législation des congés payés de « règles d'ordre public », ce qui signifie que l'employeur ne peut décider d'y déroger et ce, même avec l'accord du salarié.

Si le droit aux congés payés est une règle d'ordre public et interdit, *a priori*, tout accord contraire de l'employeur et du salarié, il ne paraît pas empêcher la consécration du don de congés pour deux raisons.

La première raison tient à la valeur du geste de solidarité. Il ne s'agit pas de contourner une législation d'ordre public et de remplacer un droit au repos par une indemnité financière, mais de venir en aide à un tiers, en situation de grande difficulté, de manière ponctuelle et sans contrepartie. Si l'on raisonnait en termes de contrôle de conventionnalité, on dirait que l'atteinte portée au droit aux congés payés est légitime.