

Séance Publique Législative  
du 15 juin 2023

# **LOI N° 1.547 DU 22 JUIN 2023 RELATIVE AU DON DE CONGÉS**

## **DOSSIER LÉGISLATIF - TRAVAUX PRÉPARATOIRES**

---

---

### **SOMMAIRE**

---

#### **A - TRAVAUX PRÉPARATOIRES**

- I. EXPOSÉ DES MOTIFS DE LA LOI ET PROJET DE LOI, N° 1073, RELATIVE AU DON DE CONGÉS (p. 2)**
- II. RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL (p. 6)**
- III. RÉPONSE DU GOUVERNEMENT PRINCIER (p. 11)**

#### **B - LOI N° 1.547 DU 22 JUIN 2023 RELATIVE AU DON DE CONGÉS (p. 13)**

**ANNEXE AU « JOURNAL DE MONACO » N° 8.649**

**DU 30 JUIN 2023**

## I. EXPOSÉ DES MOTIFS DE LA LOI ET PROJET DE LOI

### PROJET DE LOI, N° 1073, 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'État 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° 1.410 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 au 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.

La seconde raison est liée, en toute logique, à la proportionnalité. Un salarié ne saurait donner tous ses congés, sans méconnaître la législation protectrice qui lui garantit un repos nécessaire à sa santé. Mais si le salarié donne seulement une partie de ses congés, l'atteinte portée au droit aux congés payés sera alors admissible, parce que proportionnée.

Tout l'enjeu du présent projet de loi est ainsi de définir les conditions dans lesquelles le don de congés pourra être réalisé, dans le but notamment de protéger le salarié qui fait don de ses congés :

Ainsi :

- le salarié ne doit pouvoir donner au maximum que sa cinquième semaine de congés payés, et non les quatre premières au cours desquelles il doit se reposer ;
- le don de congés doit être volontaire, anonyme et sans contrepartie, afin d'éviter toute pression sur le salarié qui donne ses congés.

Par ailleurs, les dispositions projetées ne peuvent ignorer le point de vue de l'employeur et la nécessité d'éviter qu'un trop grand nombre de transferts de congés n'entraîne une désorganisation de l'entreprise.

Ainsi, le don de congés :

- nécessite l'accord de l'employeur ;
- ne peut avoir lieu pour n'importe quelle raison, par exemple pour aider un collègue qui aurait un simple contretemps personnel ou familial, mais est limité aux situations d'une particulière gravité (handicap, maladie grave ou accident d'un enfant ou d'un conjoint, nécessitant une présence et des soins).

Enfin, le présent projet de loi fait produire un maximum d'effets au geste de solidarité en permettant au salarié bénéficiaire de :

- continuer d'être rémunéré pendant les jours de congés donnés ;
- conserver le bénéfice de ses avantages acquis, la période d'absence étant même assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits d'ancienneté.

Ces derniers développements apporteront peut-être un début de réponse à la question, tout-à-fait légitime, qui aurait pu être posée dès l'annonce de l'objet du projet de loi : sur un sujet aussi particulier que le don de congé, était-il indispensable de faire une loi ? Le don de congés n'est-il pas un geste libre, spontané, n'ayant aucun besoin du droit pour se produire ? Plus encore, ne relève-t-il pas, par nature, du monde du « non-droit » tel que le définissait le Doyen Carbonnier, celui de l'initiative personnelle, des convictions morales ou religieuses, des sentiments d'amitié ou d'empathie ?

Le détail du cadre juridique envisagé aura, semble-t-il, démontré que l'intervention du droit demeure malgré tout, nécessaire : lorsque la solidarité s'est manifestée, le droit doit l'accompagner pour qu'elle

s'épanouisse dans un cadre suffisamment sécurisant tenant compte des intérêts de toutes les parties en présence – le salarié bénéficiaire, le salarié bienfaiteur, mais aussi l'employeur et l'entreprise. Plus encore, la reconnaissance de la valeur juridique de ce geste de solidarité permettra, en définitive, de lui faire produire plus d'effets : les droits du salarié bénéficiaire, à la rémunération, à l'ancienneté, seront maintenus. Ainsi, en cette matière, la morale précède le droit, qui nourrit à son tour la morale.

Sous le bénéfice de ces considérations d'ordre général, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

\*\*\*

Du point de vue formel, le projet de loi se présente sous la forme d'un texte autonome composé d'un article unique.

Ce choix de technique législative appelle un commentaire. Les nouvelles dispositions auraient pu être introduites dans les textes précités, consacrés aux congés spécifiques accordés au salarié lorsqu'il fait face à une situation familiale difficile : la loi n° 994 du 5 janvier 1977 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge et la loi n° 1.410 du 2 décembre 2014 sur la protection, l'autonomie et la promotion des droits et des libertés des personnes handicapées.

En effet, le don de congés n'aura probablement lieu qu'une fois ces congés épuisés, si l'absence devait se prolonger.

Par ailleurs et pour comparaison, ces textes sont les plus proches des sections du code du travail français dans lesquelles le don de congés a été introduit (articles L.1225-65-1 et s. et article L. 3142-25-1).

Mais l'insertion du dispositif dans les textes existants aurait eu pour effet, par l'objet même de ces textes, de limiter le don de congés aux hypothèses de l'enfant malade et de la prise en charge d'une personne handicapée.

Un texte autonome permet de couvrir d'autres situations où le don de congés peut être utile : le conjoint victime d'un accident ou d'une maladie ou encore un proche en perte d'autonomie n'ayant pas le statut de personne handicapée.

Sur le fond, l'article unique pose le principe du don de congé, en énonçant qu'un salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos au bénéfice d'un

autre salarié. Il reconnaît donc la valeur juridique de ce qui n'était, jusqu'à présent, qu'un acte d'entraide.

Puis, il fixe les conditions du don de congé, soit :

- la nécessité d'un accord de l'employeur : l'employeur conserve donc son pouvoir de direction de l'entreprise et peut apprécier l'opportunité du don de congés par rapport à la disponibilité de ses équipes ;
- le nombre de jours pouvant être cédés : le salarié peut céder son congé annuel mais uniquement « pour sa durée excédant 24 jours ouvrables », c'est-à-dire qu'en réalité, le salarié ne peut céder que sa cinquième semaine de congés payés et non les quatre premières. Ainsi qu'il a été indiqué, cette limite essentielle permet de concilier le don de congés avec les règles d'ordre public relatives au droit aux congés payés annuels. On ajoutera que le droit français est en ce sens et que le droit de l'Union européenne, auquel se réfère le Tribunal du travail dans ses décisions, n'impose, par ailleurs, aux États membres que d'accorder quatre semaines de congés annuels (article 7 de la Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail) ce qui signifie que la cinquième semaine est une semaine supplémentaire, pouvant bénéficier d'un régime plus souple ;
- les caractères volontaire, anonyme et désintéressé du don de congés : le don de congés a lieu sur la demande du salarié. Il est, en effet, essentiel que le don de congé, qui est une manifestation de générosité, soit volontaire, libre et exempt d'éventuelles pressions de la part du salarié bénéficiaire, de l'employeur ou des tiers. Il est prévu également que le don de congés est anonyme et désintéressé, le salarié ne pouvant recevoir aucune contrepartie, afin de préserver l'esprit de solidarité dans lequel il s'effectue ;
- le lien entre le salarié qui donne ses congés et le salarié bénéficiaire : le don de congés ne peut avoir lieu qu'au profit des salariés de la même entreprise ou de la même entité (par exemple, entre salariés d'une même association ou d'un même syndicat) et non au profit d'un ancien collègue ou d'un ami salarié employé dans un établissement totalement étranger, afin ne pas désorganiser le système de congés payés des entreprises ;

- le lien entre le salarié bénéficiaire et la personne nécessitant des soins : la personne nécessitant des soins doit être un proche du salarié et non un simple ami ou un parent éloigné. C'est le cas d'un enfant à charge, d'un conjoint ou encore d'un « proche », s'il figure dans une liste qui sera définie par ordonnance souveraine. Le présent projet de loi s'aligne ainsi sur le régime prévu à l'article 49-2 de la loi n° 975 portant statut des fonctionnaires de l'État ;
- la particulière gravité de la situation : le don de congés ne vaut pas pour toutes les situations. Il ne peut servir à venir en aide à un autre salarié pour simple convenance personnelle ou familiale. Il faut qu'il existe un certain caractère de gravité qui justifie le recours à ce dispositif exceptionnel : une maladie, un handicap, un accident ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. C'est précisément la gravité de la situation qui rend indispensable la présence du salarié. Ainsi, le projet de loi adopte volontairement une approche sociale et n'envisage que des situations dans lesquelles il y a une situation familiale impérieuse avec un caractère de gravité objectif.

Le dernier alinéa de l'article unique précise les droits du salarié bénéficiaire :

- le maintien de sa rémunération pendant les jours de congés donnés : l'indemnisation des congés donnés étant calculée sur la base du salaire du salarié bénéficiaire, ce dernier conservera donc une rémunération identique quel que soit le niveau de salaire du collègue qui lui a fait don de jours de congés ;
- le bénéfice de ses avantages acquis. Le texte va même plus loin, la période d'absence étant assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits d'ancienneté, c'est-à-dire non seulement que le salarié conserve son ancienneté au moment du départ en congé, mais que sa période d'absence est prise en compte pour augmenter son temps d'ancienneté. En revanche, la période d'absence au titre du don de congés n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, comme c'est le cas, par exemple, pour le congé de soutien familial.

Ce cadre juridique est impératif.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

\* \*  
\*

## PROJET DE LOI

### Article unique

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise, qui :

- soit assume la charge d'un enfant 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 ;
- soit vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par ordonnance souveraine.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par ordonnance souveraine.

## II. RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL

### RAPPORT

#### SUR LE PROJET DE LOI, N° 1073, RELATIVE AU DON DE CONGÉS

(Rapporteure au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses :  
Madame Béatrice FRESKO-ROLFO)

Le projet de loi relative au don de congés a été déposé au Secrétariat Général du Conseil National et enregistré par celui-ci le 5 décembre 2022, sous le numéro 1073. L'annonce officielle de son dépôt est intervenue lors de la Séance Publique du même jour, au cours de laquelle il a été renvoyé devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.

Ce texte a pour objet de généraliser le don de congés aux salariés du secteur privé, le dispositif étant aujourd'hui applicable uniquement aux fonctionnaires et agents du secteur public.

Le don de congés permet à un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer, anonymement et sans contrepartie, à des jours de congés au profit d'un collègue de travail qui a besoin de temps pour faire face à une situation familiale d'une particulière gravité.

Cette possibilité, tant pour le secteur privé que le secteur public, d'exprimer de la solidarité envers un collègue de travail, a suscité une véritable attente de la population, dont le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) s'était fait l'écho dans son vœu n° 2021-795, le 10 novembre 2021. Ce dernier, soulignant que le don de congés n'était alors prévu que par des dispositions conventionnelles dans certains secteurs, appelait de ses souhaits un encadrement juridique afin d'étendre ce dispositif social, et louable, à tous.

La première étape a été franchie puisque le droit monégasque a récemment consacré le don de congés au bénéfice :

- des fonctionnaires de l'État, à l'occasion de la loi n° 1.527 du 7 juillet 2022 modifiant la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État, modifiée ;
- des fonctionnaires de la Commune, avec la loi n° 1.538 du 16 décembre 2022 modifiant la loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune, modifiée ;
- des agents contractuels de l'État, depuis l'Ordonnance Souveraine n° 9.640 du 23 décembre 2022 portant dispositions générales de caractère statutaire applicables aux agents contractuels de l'État.

Aussi, les membres de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses ne peuvent aujourd'hui que saluer la généralisation de ce dispositif empreint de solidarité aux salariés du secteur privé, et ce d'autant plus que les différents congés prévus actuellement par la loi en cas de situation familiale particulièrement délicate, pour ces salariés, ne sont pas rémunérés et suspendent le contrat de travail. Avec l'adoption de ce texte, les salariés du secteur privé auront désormais, eux aussi, la possibilité d'exprimer, s'ils le souhaitent et sans que leur identité ne soit révélée au bénéficiaire, leur volonté d'entraide au profit de collègues nécessitant de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans un moment difficile.

De même, les entités consultées ont toutes indiqué être favorables à l'extension du mécanisme de don de congés au secteur privé. Votre Rapporteure souhaite d'ailleurs en profiter pour adresser ses remerciements à l'ensemble des entités consultées – à savoir le Haut-Commissaire à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation, le CESE, les Caisses Sociales de Monaco, la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM), la Fédération des Syndicats de Salariés de Monaco (F2SM), l'Union des Syndicats de Monaco (USM), l'Association des Industries Hôtelières Monégasques (AIHM), l'Association Monégasque des Activités Financières (AMAF), la Chambre Patronale du Bâtiment, le Syndicat des Agents de l'État et de la Commune, et la Mairie de Monaco - pour la qualité des échanges intervenus dans le cadre de l'étude de ce projet de loi, qui ont permis d'aboutir à un texte équilibré.

Certaines ont pu s'inquiéter que le dispositif entraîne un surcoût pour les entreprises, notamment lorsqu'il existera une différence de rémunération entre le donneur et le bénéficiaire du don de congés, et ont

proposé que l'équivalent numéraire des congés donnés, sur la base de la rémunération du donneur, soit converti en jours de congés sur la base de la rémunération du bénéficiaire. Cette proposition n'a toutefois pas été retenue par la Commission, ces derniers considérant, d'une part, qu'il s'agira de situations exceptionnelles et motivées par la solidarité, et, d'autre part, que la variété des rémunérations compensera, *in fine*, tout gain ou toute perte importante pour l'entreprise. Sur le premier point, les élus souhaitent souligner que la solidarité de ce dispositif repose sur les salariés qui voudront bien donner une partie de leurs congés au profit d'un collègue de travail dans le besoin, mais aussi, de manière incidente, sur les employeurs, lorsque le bénéficiaire du don sera un salarié percevant une rémunération supérieure au donneur. Ainsi, un jour de congé donné correspondra bien à un jour de congé reçu, quelle que soit la rémunération des salariés concernés par le don.

Lors de l'étude de ce projet de loi, les discussions ont principalement porté sur le périmètre du texte. Aussi, les élus ont, dès le début de leur réflexion, estimé nécessaire d'étendre ce dispositif, limité à deux situations bien spécifiques par le projet de loi :

- celle du salarié qui assume la charge d'un enfant 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 ;
- et celle du salarié qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Afin de ne pas exclure du dispositif des salariés qui se trouveraient dans des situations familiales de grande détresse, plus dramatiques encore que les deux hypothèses précitées, et pour lesquelles il est apparu souhaitable qu'une entraide puisse intervenir, la Commission a ainsi décidé d'étendre le dispositif à la situation du salarié dont l'enfant, le conjoint, le partenaire d'un contrat de vie commune (CVC), ou l'enfant du conjoint ou du partenaire de CVC vivant sous le même toit que le salarié, est décédé.

Les élus se sont ici inspirés en partie du vœu n° 2021-795 précité du CESE, ainsi que des cas concrets qui ont pu leur être exposés par certains compatriotes. Aussi, s'agissant du décès de l'enfant, le dispositif tel qu'amendé s'inspire des dispositions prévues par la loi française, laquelle permet le don de congés en cas de décès de l'enfant ou de l'enfant à charge âgé de moins de vingt-cinq ans (article L. 1225-65-1 du Code du travail français).

La Commission remercie le Gouvernement qui, après avoir un temps indiqué ne pas souhaiter que ces situations puissent faire l'objet d'un don de congés, considérant que le projet de loi avait limité les cas d'ouverture du don de congés à des hypothèses exceptionnellement graves dans lesquelles le salarié devait porter assistance à un proche et pour lesquels la législation sociale ne prévoyait pas de congé rémunéré, est finalement revenu sur sa position au terme d'échanges constructifs.

Compte tenu du caractère particulièrement exceptionnel de ces situations et du faible nombre de congés rémunérés prévus par la législation en cas de décès d'un proche (deux jours), la Commission s'en félicite, de même que les organisations syndicales consultées qui se sont toutes prononcées favorablement à cet amendement.

À la demande du Gouvernement, et sur le modèle de la législation française, le bénéfice du don de congés a simplement été limité, lorsqu'il concerne l'enfant du salarié ou l'enfant de son conjoint ou de son partenaire de CVC, vivant sous le même toit, aux décès intervenus avant le vingt-cinquième anniversaire de l'enfant.

La Commission s'est par ailleurs, pendant un temps, interrogée sur l'opportunité d'étendre le dispositif à la situation du salarié qui vient en aide à un conjoint, un partenaire de CVC ou un enfant majeur atteint d'une affection ouvrant droit à congé de longue maladie ou de maladie de longue durée ou d'une affection particulièrement grave entraînant une interruption de travail de longue durée. L'objectif poursuivi par les élus était de ne pas exclure du dispositif des salariés dont le conjoint, le partenaire ou l'enfant majeur est atteint d'une maladie grave, qui n'entraînerait pas nécessairement une perte d'autonomie ou ne s'entendrait pas comme un handicap au sens de la loi ; mais qui, pour autant, pourrait avoir besoin d'être accompagné à l'occasion de traitements particulièrement pénibles. Cependant, à l'occasion des échanges intervenus entre la Commission et le Gouvernement, ce dernier a souligné qu'un tel amendement, qui ne relevait pas du même caractère exceptionnel que les autres situations, pourrait entraîner un recours trop fréquent au don de congés et avoir, par conséquent, des effets non souhaitables, ce que les élus ont reconnu. C'est pourquoi cet amendement n'a finalement pas été retenu.

Aussi, concernant la première hypothèse ouvrant droit au don de congés mentionnée dans le projet de loi initial, les élus ont considéré que la notion de salarié qui « *assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie [...]* » aurait pu conduire à exclure du bénéficiaire des dons de congés le parent ne résidant pas avec son enfant ou n'ayant pas sa garde effective et permanente, quand bien même celui-là souhaiterait l'accompagner dans son parcours de soin. En effet, rappelons que, au sein de la loi n° 994 du 5 janvier 1977 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge, le congé pour enfant malade est limité au cas de l'« *enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales* », laquelle prévoit que l'enfant à charge est celui qui vit sous le toit du chef de foyer (conformément à l'Ordonnance n° 1.447 du 28 décembre 1956 fixant les modalités d'application de la loi n° 595 du 15 juillet 1954 sur le régime des prestations familiales, modifiée). De même, l'Ordonnance Souveraine n° 7.155 du 10 octobre 2018 relative à l'octroi des allocations pour charges de famille aux fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune prévoit qu'« *un enfant est à la charge d'une personne lorsqu'elle assume de façon effective et permanente son entretien et son éducation* ». Afin de permettre à tous les parents de bénéficier d'un don de congé pour venir en aide à son enfant malade, il a été décidé d'amender le texte et d'y ajouter le salarié qui « *exerce l'autorité parentale* », en plus de celui qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Cela pourrait concerner, par exemple, un parent divorcé en garde alternée.

Les élus ont par ailleurs interrogé le Gouvernement sur la nécessité de préciser, au sein de l'Ordonnance Souveraine d'application, les situations considérées comme « *rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants* », notion figurant également dans cette première hypothèse ouvrant droit au don de congés. Sur ce point précisément, le Haut-commissaire à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation, a attiré l'attention de la Commission, dans son courrier du 31 mars 2023, sur le manque de précision de cette notion et les différentes interprétations qu'elle pouvait susciter. En réponse, le Gouvernement a indiqué que la preuve d'une « *présence soutenue* » indispensable et de « *soins contraignants* » devra être établie par un certificat médical, étant précisé que cette exigence sera mentionnée dans l'Ordonnance Souveraine d'application.

Telles sont les réflexions qui ont été menées par la Commission quant aux hypothèses ouvrant droit au dispositif du don de congés, étant précisé que, pour chacune d'entre elles, l'accord de l'employeur sera nécessaire. Cela permettra à ce dernier d'accepter ou de refuser les dons de jours de congés en fonction des circonstances et des besoins de l'entreprise, par exemple pour préserver le droit au repos du salarié donneur ou pour un motif tiré des nécessités du service.

Par ailleurs, votre Rapporteuse tient à indiquer que, lors des discussions sur le projet de loi, les élus ont initialement exprimé le souhait de définir précisément la notion de « *proche* » au sein même de la loi, comme cela est d'ailleurs prévu par le pays voisin. Il leur a en effet semblé préférable que cette notion centrale, puisqu'elle permet de déterminer les bénéficiaires du don de congés qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, ne figure pas au sein d'une Ordonnance Souveraine, comme cela était prévu initialement dans le projet de loi. Il leur est également apparu primordial que toutes les formes d'union soient prises en compte au sein de la définition du « *proche* ».

Toutefois, le Gouvernement a indiqué préférer maintenir la définition du « *proche* » au sein d'un texte d'application, afin d'harmoniser plus facilement à l'avenir les dispositions applicables aux fonctionnaires et agents, de l'État et de la Commune.

Les élus, dans un esprit consensuel, ont consenti à retirer leur amendement dans la mesure où le Gouvernement s'est engagé, par courrier en date du 5 juin 2023, à reprendre la définition retenue par la Commission. Ils ont cependant tenu à s'entendre avec le Gouvernement sur la définition du « *proche* » figurant au sein des différents textes règlementaires qui seront publiés, que ce soit pour le secteur privé ou public. Après plusieurs discussions, il a été décidé, en accord avec le Gouvernement, que le « *proche* » sera défini selon la liste suivante :

- le conjoint ;
- le partenaire d'un contrat de vie commune ;
- la personne avec laquelle le bénéficiaire vit maritalement ;
- le cohabitant d'un contrat de cohabitation ;



- l'ascendant, descendant ou collatéral, jusqu'au deuxième degré, c'est-à-dire les parents, les grands-parents, les enfants, les petits-enfants ainsi que les frères et sœurs.

Concernant plus précisément « *la personne avec laquelle le bénéficiaire vit maritalement* », votre Rapporteur entend souligner que la Commission avait, dans un premier temps, employé l'expression de « *la personne vivant sous le même toit* », afin de prendre en compte le concubin ou la concubine du salarié partageant avec lui une communauté de vie, sans pour autant restreindre à un quelconque lien juridique les relations pouvant être prises en compte, et sans exclure les couples de même sexe.

La notion de « *personne avec laquelle le bénéficiaire vit maritalement* » a finalement été retenue, sur proposition du Gouvernement, ce dernier ayant indiqué à la Commission que cette terminologie, qui figure dans de nombreux textes de droit social, « *visent les concubins et assure ainsi une communauté de vie réelle et stable* » et que « *les Caisses Sociales, le Service des Prestations Médicales de l'État et la Direction de l'Action et de l'Aide Sociales confirment qu'ils appliquent la notion de vie maritale indifféremment aux couples hétérosexuels et homosexuels* ». Ainsi, le Gouvernement a affirmé que, « *en pratique, la notion de « vie maritale » recouvre donc les couples de concubins quelle que soit leur orientation sexuelle et garantit une certaine unité des termes juridiques* ». Lors des réflexions menées sur cette notion, le Gouvernement et les élus ont également constaté que celle-ci permettra d'inclure les unions, entre deux personnes de même sexe, que celles-ci soient mariées, en union civile ou en union libre à l'étranger.

Au-delà de ces amendements et remarques sur l'extension du champ d'application du texte, il est apparu opportun à la Commission d'opérer une harmonisation entre, d'une part, le dispositif existant de don de congés prévu pour les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires de la Commune et, d'autre part, le dispositif de don de congés prévu pour les salariés du secteur privé. Il n'était, en effet, pas envisageable de ne pas accorder les mêmes avantages aux fonctionnaires de l'État et de la Commune. Cette harmonisation a également été jugée opportune par le Syndicat des Agents de l'État et de la Commune, la Mairie et le Haut-Commissaire à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation à l'occasion de leur consultation. A ce titre, les membres de la Commission n'oublient pas les agents de l'État et de la Commune, et appellent de leurs vœux une harmonisation, dans les plus brefs délais, des textes réglementaires régissant leur statut.

En accord avec le Gouvernement et la Mairie, la Commission a ainsi procédé à deux amendements d'ajout : le premier concerne les fonctionnaires de l'État et le deuxième les fonctionnaires de la Commune. Rien ne justifiant des différences entre les mécanismes de don de congés prévus pour ces trois catégories de personnel, les élus ont fait le choix de reprendre les dispositions relatives aux salariés du secteur privé pour les transposer aux fonctionnaires de l'État et de la Commune (articles 2 et 3 nouveaux).

Là encore, les élus saluent la position du Gouvernement, lequel, après avoir fait part de ses réserves quant à cet amendement, considérant que tel n'était pas l'objet du présent projet de loi, a finalement rejoint la position de la Commission et ne s'est pas opposé à l'harmonisation des trois statuts, à l'exception de certaines modalités, comme le calcul de la part du congé annuel pouvant être cédé, qui seront prévues par des textes réglementaires pour les fonctionnaires de l'État et de la Commune compte tenu des spécificités propres à ces catégories de personnel.

Enfin, votre Rapporteur souhaite profiter du présent Rapport pour préciser plusieurs interrogations qui se sont posées à l'occasion de l'étude de ce texte.

La première concerne les types de jours de congés pouvant précisément être cédés, interrogation qui a d'ailleurs été remontée par certaines entités consultées, l'exposé des motifs ne semblant viser que la cinquième semaine de congés payés. Le CESE a souligné, à ce sujet, que l'esprit du vœu n° 2021-795 précité était de proposer qu'à l'exception des quatre premières semaines de congés payés, tous les jours de repos puissent être donnés. Rappelons d'ailleurs qu'au sein de la législation française, dont la rédaction des textes est similaire en matière de don de congés, en pratique, le don concerne la part de congés payés qui excède les vingt-quatre jours ouvrables, mais également les RTT et les jours de récupération. Sur ce point, le Gouvernement, interrogé par la Commission, a indiqué être en accord avec l'esprit du vœu du CESE et ne pas avoir souhaité limiter le don de congés aux congés payés annuels. Ainsi, en l'absence de précision contraire dans le texte, le don de congés pourra concerner, par exemple, les jours de congés mère de famille, ancienneté ou fractionnement, mais également les jours de congés conventionnels et les éventuels repos compensateurs.

Corrélativement, le CESE, à l'occasion de sa consultation par la Commission, s'est interrogé sur le point de savoir si les jours de congés payés sont cessibles dès lors qu'ils sont acquis ou s'ils ne le deviennent

qu'une fois les vingt-quatre premiers jours ouvrables pris par le donneur. Comme cela a été confirmé par le Gouvernement, interrogé par la Commission, cette exigence n'est pas prévue par le texte et serait même contraire à l'esprit du texte. Il sera donc parfaitement possible, pour les salariés qui le souhaitent, de donner des jours de congés dès lors qu'ils seront acquis, quand bien même ils n'auront pas encore pris quatre semaines de congés payés sur leur congé annuel.

Une autre interrogation concernait l'obligation, pour le salarié bénéficiaire d'un don de congés, d'avoir préalablement épuisé ses propres congés. Les élus ont en effet relevé que l'exposé des motifs du projet de loi mentionne que « *le don de congés n'aura probablement lieu qu'une fois ces congés [spécifiques prévus par la loi n° 994 et la loi n° 1.410] épuisés* ». Si tel sera, en effet, souvent le cas en pratique, votre Rapporteur tenait à souligner qu'il ne s'agira là, en aucun cas, d'une obligation prévue par le texte, point qui a d'ailleurs été confirmé par le Gouvernement. En effet, le projet de loi ne subordonne pas le don de congés à l'épuisement des droits à congés du bénéficiaire, pas plus que les textes relatifs aux fonctionnaires de l'État et de la Commune. Il est d'ailleurs à noter qu'en France, le texte ne le prévoit pas non plus. En outre, la jurisprudence française est venue confirmer que le fait de ne pas avoir épuisé ses droits à congés n'interdit pas au salarié de bénéficier d'un don de jours de congés (Cour administrative d'appel de Nantes, 6<sup>e</sup> ch., 19-01-2021, n° 19NT01378).

La dernière interrogation concerne l'hypothèse de l'enfant à charge, 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. Le Haut-Commissaire à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation a indiqué regretter que le projet de loi ne fixe pas d'âge à la notion d'« *enfant* », à l'instar de la loi française, et ce afin d'éviter toute interprétation. Rappelons en effet que la loi française permet le don de congés, dans ces hypothèses, aux parents qui assument la charge d'un enfant jusqu'à ses vingt ans. À ce titre, les membres de la Commission ont souhaité que tous les enfants, quel que soit leur âge, mineurs ou majeurs, soient appréhendés par ce texte, raison pour laquelle aucune limite d'âge n'a été fixée.

Sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, votre Rapporteur entend apporter maintenant certaines observations concernant les amendements opérés par la Commission.



Comme évoqué en partie générale du présent rapport, au cours de l'examen du projet de loi, la Commission a veillé à opérer une harmonisation entre, d'une part, le dispositif existant de don de congés prévu pour les fonctionnaires de l'État et ceux de la Commune et, d'autre part, le dispositif de don de congés prévu pour les salariés du secteur privé.

Ainsi, outre des modifications purement typographiques qui ne seront pas explicitées, la Commission a procédé aux modifications suivantes.

En premier lieu, s'agissant du caractère anonyme du don de congés, les membres de la Commission ont fait le choix de remplacer à l'article unique, devenu l'article premier, le terme « *anonyme* » par les termes « *sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire* », par parallélisme avec les dispositions de la l'article 49-2 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État, modifiée, et avec celles de l'article 45-2 de la loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune, modifiée.

Lors des travaux consacrés à la modernisation du statut des fonctionnaires, cette terminologie avait, en effet, été privilégiée afin d'indiquer explicitement que l'anonymat du don s'apprécie vis-à-vis de son bénéficiaire et non de l'employeur, ce dernier devant nécessairement avoir connaissance de l'identité du donneur.

De la même façon, en deuxième lieu, un amendement d'ajout a été opéré à l'article premier par les membres de la Commission afin que le texte précise expressément que la renonciation à un ou plusieurs jours de congés au profit d'un autre salarié est définitive.

Cet amendement s'est, là encore, inspiré des récentes réformes du statut des fonctionnaires, respectivement de l'État et de la Commune. Les élus ont considéré cet ajout opportun, afin de ne pas permettre à un donateur de revenir sur sa décision, considérant, par exemple, que le bénéficiaire a reçu « *trop* » de dons.

Comme cela a été exposé dans la partie générale, en troisième lieu, le texte a été amendé à l'article premier afin d'étendre le dispositif du don de congé au salarié de l'entreprise :

- qui exerce l'autorité parentale sur un enfant 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 ;

- dont l'enfant de moins de vingt-cinq ans ; le conjoint ; le partenaire d'un contrat de vie commune ; ou l'enfant de moins de vingt-cinq ans, du conjoint ou du partenaire d'un contrat de vie commune, vivant sous le même toit que le bénéficiaire ; est décédé.

En dernier lieu, comme cela a également été exposé dans la partie générale, rien ne justifiant des différences entre les mécanismes de don de congés prévus pour les salariés du secteur privé, d'une part, et pour les fonctionnaires de l'État et de la Commune, d'autre part, la Commission a procédé à deux amendements d'ajout : le premier concerne les fonctionnaires de l'État et le deuxième les fonctionnaires de la Commune.

Ainsi, les élus ont fait le choix de reprendre les dispositions relatives aux salariés du secteur privé pour les transposer aux fonctionnaires de l'État (article 2 nouveau) et de la Commune (articles 3 nouveau), à l'exception des modalités relatives à la part du congé annuel pouvant être cédée et au traitement de la période d'absence du bénéficiaire du don, qui seront définies par Ordonnance Souveraine. En effet, ces modalités nécessitant des ajustements pour les fonctionnaires, compte tenu des règles qui leur sont applicables, elles n'ont pas été insérées au sein du présent projet de loi.

Aussi, les membres de la Commission n'ont pas manqué de relever qu'à la différence du projet de loi n° 1073, le statut des fonctionnaires, respectivement de l'État et de la Commune, prévoit l'obligation de « *préalablement identifier* » le bénéficiaire du don de congés. Souhaitant offrir à l'administration la perspective de faire évoluer son mécanisme de mise en œuvre du don de congé, les élus ont, en première intention, proposé de supprimer, au sein des statuts des fonctionnaires de l'État et de la Commune, la référence au principe impératif de l'identification préalable. Etant entendu que si, par principe, le donateur procède à une identification préalable, cela aurait permis à l'administration, à l'instar de ce qui est prévu à l'article premier du présent projet de loi relatif au secteur privé, de pouvoir mettre en place un mécanisme de « *pot commun* ». Toutefois, dans la mesure où le Gouvernement a indiqué à la Commission qu'un tel mécanisme serait complexe à mettre en place au sein des différents services de l'administration, l'obligation d'avoir à identifier préalablement le bénéficiaire du don a été maintenue pour la Fonction Publique aux articles 2 et 3 du projet de loi.

L'article unique du projet de loi, devenu article premier, a été amendé en ce sens et des articles 2 et 3 ont été insérés au sein du projet de loi.



Tels sont les remarques et amendements proposés par la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.

Sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteuse vous invite désormais à voter en faveur du présent projet de loi tel qu'amendé par la Commission.

### III. RÉPONSE DU GOUVERNEMENT PRINCIER

**M. Christophe ROBINO.-** *Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.-*

Merci, Madame la Présidente.

Madame la Présidente,

Monsieur le Président de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses,

Mesdames et Messieurs les Conseillers Nationaux,

Avant toute chose, je souhaiterais remercier Mme Béatrice FRESKO-ROLFO, pour son rapport éclairant, ainsi que l'ensemble des élus pour la qualité des échanges intervenus entre nos deux Institutions ces derniers mois et qui ont permis d'aboutir à un texte équilibré et porteur d'un vrai progrès social.

Je tiens également à remercier l'ensemble de mes collaborateurs, mais aussi l'ensemble des membres du Gouvernement (du Secrétariat Général du Gouvernement, de la Direction des Affaires Juridiques et de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique), pour le précieux concours qu'ils ont apporté à l'élaboration de ce projet de loi.

Si vous me le permettez, je vais reprendre les trois amendements majeurs évoqués par le rapport de la Commission, afin d'exposer les positions finales du Gouvernement sur ces points : d'abord, la création d'un nouveau cas d'ouverture du don de congés en cas de décès, puis, la définition de la liste des « proches », et enfin, la modification du statut des Fonctionnaires.

En premier lieu, la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses a souhaité ajouter un nouveau cas d'ouverture du don de congés en cas de décès du conjoint, du partenaire d'un contrat de vie commune, de l'enfant du salarié ou de celui de son conjoint ou partenaire d'un contrat de vie commune.

Cette hypothèse n'avait pas été envisagée dans la version initiale du projet de loi en raison du caractère exceptionnel du don de congés, ce dispositif devant être réservé à des hypothèses, non seulement extrêmement graves, mais dans lesquelles le salarié doit se libérer pour porter assistance à un proche, en l'absence de congé rémunéré prévu par la législation sociale.

Pour autant, après d'utiles échanges avec la Commission, le Gouvernement a convenu que cette hypothèse, quoique différente puisqu'il n'y a plus cette exigence de porter assistance à un proche, conservait clairement un caractère exceptionnel et pouvait donc être ajoutée. En outre, elle répondait au vœu n° 2021-795 du CESE, aux souhaits des organisations syndicales et suivait l'évolution du droit français depuis la Loi *Mathys*. Le Gouvernement a toutefois souhaité que l'hypothèse du décès de l'enfant soit limitée, comme dans la version en vigueur de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail français, à l'enfant de moins de vingt-cinq ans.

En deuxième lieu, s'agissant de la liste des proches, le Gouvernement a effectivement été attentif aux arguments de la Commission et a consenti à élargir cette liste au « *partenaire d'un contrat de vie commune* », à la « *personne avec laquelle le bénéficiaire vit maritalement* », et, selon une approche commune, au « *cohabitant d'un contrat de cohabitation* » ; ceci, étant convenu que la liste des proches serait fixée dans un texte d'application, comme c'est le cas pour les fonctionnaires et agents, et à la condition que la formule initialement proposée par la Commission de « *personne vivant sous le même toit* », soit remplacée par celle plus précise de « *personne avec laquelle le bénéficiaire vit maritalement* ». Cette deuxième expression, employée dans de nombreux textes de droit social, vise les concubins et garantit ainsi l'existence d'une communauté de vie réelle et stable.

Enfin et en troisième lieu, concernant la modification des textes applicables aux fonctionnaires et agents, j'indiquerai que le présent projet de loi ne devait concerner, à l'origine, que les salariés du secteur privé puisqu'il venait précisément reprendre un dispositif qui existait déjà pour le secteur public depuis la réforme du statut des Fonctionnaires.

Toutefois, le Gouvernement a convenu avec la Commission sur la nécessité d'harmoniser le dispositif de don de congés prévu pour les salariés du privé avec celui prévu pour les fonctionnaires et agents, mais de manière très circonscrite. Il s'agit principalement de l'ajout du nouveau cas d'ouverture du don de congés qui ne pouvait être effectué que par voie législative. Pour le reste et notamment la liste des proches, les modifications seront opérées par voie réglementaire, dans les textes d'application.

J'aimerais conclure en indiquant combien je me réjouis de voir aboutir ce projet de loi qui porte sur un sujet inhabituel, rare, et dont tous ont reconnu la dimension à la fois sociale et humaine. Le Conseil Économique, Social et Environnemental, dans son vœu n° 2021-795 auquel nous répondons ce soir, évoquait ainsi « *un geste social et humaniste* » et « *un mécanisme vertueux entre salariés, qui entretient un esprit d'entreprise et les fondements de solidarité et d'unité* ». Les organisations syndicales ont, par ailleurs, soutenu largement ce projet de loi dont elles reconnaissaient les qualités morales. Enfin, votre Commission notait encore que le don de congés était un « *dispositif social et louable* », correspondant à une « *véritable attente de la population* ».

L'aboutissement de ce projet de loi est donc un progrès social, mais c'est aussi une réussite politique. Car il apporte une nouvelle preuve que notre vision consensuelle de la politique porte ses fruits. La politique, qui prend parfois, ailleurs, la forme d'oppositions, reste, chez nous, et avant toute chose, un dialogue – dialogue entre la société civile et les Institutions, puis entre les Institutions elles-mêmes – de sorte que toutes les forces de la Cité contribuent à la réalisation de la démocratie, entendue au sens le plus noble du terme. Le prince Rainier III, dont nous célébrons cette année le centenaire, voyait dans cette philosophie du « *consensus* » l'un des « *équilibres fondamentaux du pays* ». Plus tard, notre Prince Souverain, insistera sur l'importance de cette « *vie politique intérieure* », qui « *doit demeurer caractérisée par la collaboration harmonieuse entre les pouvoirs* ».

C'est dire que l'aboutissement du projet de loi n° 1073 – vœu du CESE à l'origine, donc de la société civile, approuvé par les organisations syndicales et discuté de manière toujours constructive entre le Gouvernement et l'Assemblée – s'inscrit dans notre tradition politique et institutionnelle.

Je vous remercie.

---

## LOI

---

*Loi n° 1.547 du 22 juin 2023 relative au don de congés.*

ALBERT II  
PAR LA GRÂCE DE DIEU  
PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

*Avons sanctionné et sanctionnons la loi dont la teneur suit, que le Conseil National a adoptée dans sa séance du 15 juin 2023.*

### ARTICLE PREMIER.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire, renoncer définitivement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise, soit :

- qui exerce l'autorité parentale ou assume la charge d'un enfant 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 ;
- en cas de décès : de son enfant de moins de vingt-cinq ans ; de son conjoint ; de son partenaire d'un contrat de vie commune ; ou de l'enfant de moins de vingt-cinq ans, dudit conjoint ou dudit partenaire, vivant sous le même toit que le bénéficiaire ;
- qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par ordonnance souveraine.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par ordonnance souveraine.

### ART. 2.

L'article 49-2 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État, modifiée, est modifié comme suit :

« Un fonctionnaire peut, sur sa demande et en accord avec l'Administration, sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire, renoncer définitivement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris au bénéfice d'un autre fonctionnaire ou agent contractuel de l'État, préalablement identifié, soit :

- qui exerce l'autorité parentale ou assume la charge d'un enfant 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 ;
- en cas de décès : de son enfant de moins de vingt-cinq ans ; de son conjoint ; de son partenaire d'un contrat de vie commune ; ou de l'enfant de moins de vingt-cinq ans, dudit conjoint ou dudit partenaire, vivant sous le même toit que le bénéficiaire ;
- qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par ordonnance souveraine.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par ordonnance souveraine. ».

### ART. 3.

L'article 45-2 de la loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune, modifiée, est modifié comme suit :

« Un fonctionnaire peut, sur sa demande et en accord avec le Secrétaire Général de la Mairie, Directeur du personnel, sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire, renoncer définitivement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris au bénéfice d'un autre fonctionnaire ou agent contractuel de la Commune, préalablement identifié, soit :

- qui exerce l'autorité parentale ou assume la charge d'un enfant 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 ;
- en cas de décès : de son enfant de moins de vingt-cinq ans ; de son conjoint ; de son partenaire d'un contrat de vie commune ; ou de l'enfant de moins de vingt-cinq ans, dudit conjoint ou dudit partenaire, vivant sous le même toit que le bénéficiaire ;

- qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par ordonnance souveraine.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par ordonnance souveraine. ».

*La présente loi est promulguée et sera exécutée comme loi de l'État.*

Fait en Notre Palais à Monaco, le vingt-deux juin deux mille vingt-trois.

ALBERT.

*Par le Prince,*  
*Le Secrétaire d'État :*  
Y. LAMBIN BERTI.





*imprimé sur papier recyclé*

---

IMPRIMERIE GRAPHIC SERVICE  
GS COMMUNICATION S.A.M. MONACO

---

