

CONGÉS ET ABSENCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE POUR RAISON FAMILIALE

Pour concilier certains impératifs de la vie familiale avec le travail, le législateur mais également les partenaires sociaux en Principauté ont prévu certaines mesures accordant aux salariés le droit de s'absenter quelques heures, quelques jours, voire quelques mois (pour donner naissance ou accueillir un ou plusieurs enfants, l'élever, le soigner lorsqu'il est malade, se marier....) puis de revenir dans l'entreprise.

Dernièrement, la loi n° 1547 du 22 juin 2023 est venue poursuivre l'œuvre entreprise depuis plus de 50 ans et permettre encore davantage aux salariés de concilier les événements les plus tragiques de l'existence (maladie, handicap, décès,) avec leur vie professionnelle.

Cette loi est venue généraliser le don de jours de congés aux salariés du secteur privé, confrontés à des situations exceptionnelles d'une particulière gravité.

Ce texte motivé par la solidarité de la communauté de travail envers un salarié a une véritable dimension humaine.

Nous ne traiterons dans ce chapitre que des principales absences ayant un rapport avec la famille (de sa naissance à sa mort) et des principaux textes sur lesquels il ne faut pas faire l'impasse.

L'objectif est d'apporter des informations concrètes afin que chacun puisse se familiariser avec le droit social monégasque qui est un droit spécifique qui est représentatif de notre pays, un droit vivant, en pleine évolution.

I. LE CONGÉ DE MATERNITE

Le droit au congé

Ainsi, lorsqu'une salariée attend un enfant, la loi n° 870 lui reconnaît le droit de suspendre son contrat de travail pendant une certaine période entourant l'accouchement. Il est important de connaître précisément, les droits et obligations qui en découlent.

La loi n° 870 donne à la femme enceinte, quel que soit le contrat qui la lie à son entreprise et quelle que soit son ancienneté, le droit d'interrompre le travail pendant une période plus ou moins longue.

La durée du congé

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance).

La durée légale, récapitulée dans le tableau ci-dessous varie en fonction du nombre d'enfants dont la femme enceinte a déjà donné naissance et du nombre d'enfants attendus.

Conformément à l'article 5 alinéa 2 de la loi 870, une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder six semaines, peut être prise, sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

DURÉE DU REPOS INDEMNISÉ

Durées exprimées en semaines		Durée Totale du congé	Période prénatale	Période postnatale	Possibilités de report du congé prénatal	Possibilités de report du Congé postnatal
GROSSESSE SIMPLE	- de 2 enfants déjà à charge ou nés viables	18	8	10	6	0
GROSSESSE SIMPLE	2 enfants déjà à charge ou nés viables	26	8	18	6	2
GROSSESSE GEMELLAIRE		34	12	22	6	4
+ de 2 enfants à Naître		46	24	22	6	0

Rallongement de la période prénatale

Conformément à l'article 5-1, 1^{er} alinéa 2 la période prénatale de 8 semaines en cas de grossesse simple pour la mère qui a déjà donné naissance à 2 enfants nés viables et à charge, peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines ; la période postnatale de 22 semaines étant réduite d'autant.

Conformément à l'article 5-1, 2^o alinéa 2 la période prénatale de 12 semaines en cas de grossesse gémellaire, peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période postnatale de 22 semaines étant réduite d'autant.

Enfin, certaines circonstances particulières tel que l'accouchement prématuré ou l'état pathologique résultant de la grossesse ou l'hospitalisation de l'enfant peuvent prolonger la suspension du contrat.

En effet, tout d'abord si l'accouchement a lieu avant la date présumée, l'interruption de travail peut-être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la période d'interruption maximale à laquelle la femme peut prétendre selon le cas.

De même, lorsqu'un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le nécessite, la durée totale du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique. Ceci dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Pour avoir droit à cette prolongation, il faut savoir quand même que le certificat médical doit constater un lien de causalité entre l'état pathologique justifiant l'arrêt de travail et la grossesse ou l'accouchement de la salariée.

Si la femme accouche d'un enfant qui reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, et s'il demeure au-delà de ce délai, la salariée peut reporter à la date de la fin d'hospitalisation tout ou une partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La prise du congé de maternité

Le congé de maternité est un droit et non une obligation. Toutefois, l'article 4 de la loi n° 870, interdit à tout employeur d'occuper sciemment une mère à un travail quelconque pendant les six semaines qui suivent la date de l'accouchement et pendant les deux semaines qui précèdent la date présumée de la délivrance sauf s'il est médicalement établi que le travail auquel la femme est affectée ne préjudicie pas à son état de santé.

L'indemnisation du congé maternité

Pendant toute la durée du congé maternité, le salaire est suspendu et la salariée perçoit des indemnités journalières de la CCSS assimilées à un revenu de substitution. La salariée qui doit justifier notamment d'une perte de rémunération consécutive à sa cessation d'activité pour maternité perçoit une indemnité journalière de maternité égale à 90 % du salaire brut journalier moyen qu'elle a acquis au cours des douze derniers mois précédant le début du congé prénatal.

Assimilation du congé à du travail effectif

Le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. En conséquence, cette période sera prise en compte dans le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement, ou des congés payés.

De même, pour l'ouverture du droit à congés payés, la loi n° 619, assimile les périodes de repos des femmes en couche à du travail effectif.

Protection de la salariée

- Mesures particulières fixées en matière d'hygiène et de sécurité

L'article 10 de l'arrêté ministériel 58-168, concernant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité du travail des femmes et des enfants, interdit de faire porter, pousser ou traîner, une charge quelconque par des femmes dans les huit semaines qui suivent leurs couches.

- Horaire

Les dispositions conventionnelles interprofessionnelles prévoient que les chefs d'entreprise permettront aux femmes salariées en état de grossesse de quitter leur travail, sans minoration de salaire, 5 minutes avant l'horaire fixé.

- Allaitement

L'article 8 de la loi n° 870 prévoit qu'en cas d'allaitement maternel, l'employeur est tenu pendant un an à compter du jour de la naissance, d'accorder à cet effet à la mère salariée une pause de 30 minutes pour chaque période de 4 heures de travail.

- rupture du contrat

La femme en état de grossesse bénéficie d'une protection contre le licenciement. En effet, l'article 1^{er} de la loi interdit le licenciement de la salariée dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de la loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Le licenciement d'une salariée en état de grossesse est même sujet à annulation à la condition que l'employeur ait été informé de l'état de la salariée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, par l'envoi de la part de celle-ci d'un certificat médical, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La loi établit une distinction entre les périodes de la grossesse avant le congé de maternité, pendant le congé maternité et après sa fin. L'interdiction est renforcée pendant le congé maternité.

Durant la grossesse et jusqu'au début du congé maternité fixé par l'article 5 de la loi 870, de même que pendant les quatre semaines, qui suivent l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, auxquelles elle a droit, la salariée bénéficie d'une protection relative. En effet, pendant ces périodes, l'employeur ne peut pas licencier la salariée, sauf s'il peut justifier d'une faute grave non liée à l'état de grossesse, d'une cessation ou d'une réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore de l'échéance du contrat de travail.

Enfin, en aucun cas, même si l'entreprise justifie d'une faute grave, il ne lui est possible de licencier une femme salariée durant le congé de maternité ; cette interdiction est absolue.

L'entreprise ne peut pas signifier un licenciement, quel que soit le motif, même s'il est précisé que celui-ci ne prendra effet qu'à l'issue du premier jour de reprise du travail. De même, le licenciement ne peut prendre effet pendant la période de suspension visée à l'article 5, ce qui signifie qu'un licenciement notifié avant le début du congé maternité, ne peut prendre effet pendant cette période.

La résiliation du contrat de travail pour faute grave non liée à l'état de grossesse, ou résultant d'une cessation ou réduction d'activité, soit encore du fait de l'échéance du contrat de travail, devra au préalable être soumis à l'examen de la Commission de Débauchage et de Licenciement instituée par l'Article 8 de la loi 619 du 17 Juillet 1957.

Fin du congé de maternité

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise. Si elle a fait l'objet notamment d'un changement d'affectation, elle doit récupérer son poste ou un emploi analogue comportant une rémunération équivalente. Cependant, lorsqu'il intervient à la demande de la femme salariée, le maintien d'une même rémunération est subordonné à une année au moins de présence dans

l'entreprise à la date médicalement retenue comme étant celle du début de la grossesse.

Toutefois, la salariée peut ne pas souhaiter réintégrer son poste, conformément à l'article 7 de la loi n° 870, qui dispose que :

« À l'expiration de la durée légale du congé maternité, la mère peut, en vue d'élever personnellement son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans délai de congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture. »

Dans ce cas de figure, la salariée doit, quinze jours au moins avant le terme du congé maternité, aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de sa décision de ne pas reprendre son emploi, au terme de la suspension de son contrat. Ces formalités dispensent la salariée de respecter le délai de congé et de payer une indemnité de rupture à son employeur. Toutefois, ce délai de quinze jours, ne peut pas être prolongé sauf accord des parties.

La salariée qui décide de ne pas réintégrer son poste de travail et qui effectue toutes les formalités nécessaires, bénéficie d'une priorité de réembauchage à condition qu'elle le demande à son employeur, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail et par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est alors tenu pendant un an à dater de cette demande, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de emploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

II. LE CONGÉ D'ADOPTION

Le droit au congé

Au même titre que la salariée qui attend un enfant et qui se voit reconnaître le droit de suspendre son contrat pendant un certain temps, le législateur en Principauté a ouvert **aux salariés** adoptant un ou plusieurs enfants âgés au plus de 16 ans et n'ayant aucun lien de filiation avec l'un ou l'autre des conjoints, conformément aux règles du Code Civil, le droit de s'absenter pendant un délai plus court, mais toutefois raisonnable, afin de leur permettre d'accueillir dans leur cellule familiale ce ou ces enfants, même s'ils ne leur ont pas donné la vie.

Conformément à l'article 2 de la loi n° 1271 (relative au congé d'adoption accordé aux salariés), signée le 03 Juillet 2003 :

« les salariés, autorisés en application des articles 240 à 297 du Code Civil à accueillir un ou plusieurs enfants à titre d'adoption, peuvent bénéficier d'un congé d'adoption ».

Durée du congé

Ce congé est d'une durée de huit semaines au plus dans le cas d'une adoption d'un seul enfant et de dix semaines au plus, si le foyer a déjà des enfants à charge, ou dans le cas d'adoptions multiples.

Cette durée peut commencer sept jours avant, ou au plus tard le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Prise du congé

Le congé d'adoption est un droit reconnu au salarié. Il reste libre de le prendre ou non. Le congé d'adoption peut-être réparti dans le temps entre les deux parents ou pris simultanément en totalité ou en partie.

Dans les deux cas, la durée cumulée du congé pris par chacun des deux parents ne peut excéder (huit ou dix semaines).

L'indemnisation du congé

Pendant toute la durée du congé d'adoption, le contrat est suspendu et le salarié va percevoir, dans certaines conditions, de la part de la CCSS, des indemnités journalières d'un montant identique à celles versées pour le congé maternité (ces indemnités seront versées au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer et au plus tard le jour de son ou de leur arrivée).

Assimilation du congé à du travail effectif

Le congé d'adoption est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. En conséquence, cette période sera prise en compte dans le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement, ou des congés payés.

Les effets du congé sur le contrat de travail

Le congé a pour effet de suspendre le contrat de travail. Le salarié comme l'employeur sont dispensés d'exécuter leurs obligations contractuelles. Mais, cette suspension s'accompagne d'une protection particulière :

- protection contre le licenciement.

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la période de suspension ainsi que pendant quatre semaines après l'expiration de cette période, même si finalement il n'use pas de son droit.

Seule une faute grave, indépendante de la prise du congé d'adoption ou de l'adoption elle-même ou la réduction de l'activité de l'entreprise peut justifier un licenciement pendant cette période de protection.

Toutefois et conformément à l'alinéa 4 de l'article 5 de la loi 1271, en aucun cas la résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période du congé d'adoption. Ce qui signifie d'une part, que l'employeur ne peut adresser pendant cette période, une lettre de licenciement à son salarié, même, s'il y a faute grave et de même, un licenciement notifié avant le début du congé d'adoption, ne peut prendre effet pendant ledit congé.

La résiliation du contrat de travail pour faute grave du salarié et le non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée arrivés à échéance pendant la période du congé d'adoption (que le salarié use ou non de ce droit) ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent est soumis préalablement à la commission de débauchage et de licenciement prévue par l'article 8 loi n° 629 du 17/07/1957.

Fin du congé d'adoption

À l'issue du congé d'adoption, le salarié reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise mais, il peut ne pas souhaiter réintégrer son poste à l'expiration de la durée légale du congé d'adoption, en vue d'élever son enfant ou les enfants accueillis. La loi lui permet de ne pas réintégrer son poste, de ne pas respecter un délai de préavis et de s'exonérer de tout paiement d'une indemnité de rupture.

Dans ce cas, il doit, quinze jours au moins avant le terme du congé d'adoption, aviser son employeur par lettre recommandée avec

accusé de réception qu'il ne reprend pas son emploi à l'issue du congé d'adoption. Le salarié qui décide de ne pas réintégrer son poste de travail et qui prévient son employeur, conformément à l'article 7 alinéa 2 de la loi 1271, bénéficie d'une priorité de réembauchage, dans l'année suivant le terme du congé d'adoption à condition qu'il le demande par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur.

L'employeur est alors tenu de l'embaucher en priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre (ce ne sera pas forcément celui qu'il occupait avant son congé d'adoption).

III. CONGÉ DE PATERNITÉ

Le droit au congé

En Juin 2006, le législateur a adopté la loi n° 1309 reconnaissant un droit spécifique au père à l'occasion de la naissance de son enfant, quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé paternité doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Cette date limite est prorogée d'autant en cas d'hospitalisation de l'enfant, comme le prévoit l'article 4 alinéa 2 de la loi 1309.

Modalités du congé de paternité

↳ La durée

Le père peut suspendre son activité professionnelle pendant une durée de 12 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple ou pendant une durée de 19 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà au moins deux enfants à charge.

Il s'agit d'un droit reconnu au père et non une obligation. Il peut ne pas vouloir prendre ce congé ou seulement en partie. Le père fixe librement la date de début du congé paternité.

S'il veut en bénéficier, **il doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, deux semaines au moins avant la date à laquelle il entend prendre le congé, et préciser dans la lettre, la durée de la période de congé dont il entend bénéficier.** (article 5)

En outre, il est tenu de justifier auprès de son employeur de la naissance de l'enfant ainsi que sa qualité de père. A défaut, il ne peut bénéficier du congé de paternité. (article 3 de la loi) .

↳ Dérogation au délai de préavis

La loi n° 1309 prévoit que dans deux cas, le salarié est dispensé de respecter un préavis de 15 jours pour prévenir son employeur de la prise du congé.

- Il s'agit tout d'abord du cas où la naissance surviendrait avant la date médicalement présumée de l'accouchement (alors que la date de début du congé de paternité était prévue). Dans ce cas de figure, le congé de paternité peut être immédiatement pris après l'accouchement ...

Le salarié est toutefois tenu d'aviser son employeur avant de s'absenter ; la durée de l'absence restant inchangée.

- Il s'agit enfin du cas où la naissance survient plus de

deux semaines avant la date médicalement présumée de l'accouchement et alors que le salarié n'a pas encore avisé son employeur de son intention de bénéficier d'un congé de paternité. Dans ce cas, il est dispensé du délai de préavis s'il souhaite prendre son congé immédiatement après l'accouchement (ou à compter du premier jour suivant le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont il bénéficie conventionnellement). **Là aussi le père demeure tenu d'aviser son employeur de la prise de son congé et de la durée de celui-ci.**

↳ Report du congé possible :

Le congé peut être reporté de plein droit lorsque la naissance est postérieure à la date médicalement présumée de l'accouchement et à celle prévue pour le départ en congé.

Le congé débute dans ce cas, immédiatement après l'accouchement ou à compter du premier jour suivant le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont bénéficie conventionnellement le salarié.

Indemnisation du congé de paternité

Pendant le congé de paternité, **le salarié n'est pas rémunéré par l'entreprise.** Le régime des prestations dû au salarié en congé de paternité a été prévu par ordonnance souveraine n° 574 du 29 Juin 2006.

Pendant le congé de paternité mais également pendant la période de congé postnatal à laquelle sa femme n'a pu bénéficier en raison de son décès comme nous le verrons plus loin, **le père a droit au versement d'indemnités journalières sous certaines conditions.**

Le montant de l'indemnité journalière de paternité est égal à 90% du salaire brut journalier moyen qu'il a acquis au cours des 12 mois précédents la naissance de l'enfant. L'indemnisation est calculée en multipliant le montant de l'indemnité journalière par le nombre de jours d'interruption de travail indemnizable.

Protection pendant cette période de suspension

Conformément à la loi, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail du salarié à compter de la date de notification visée à l'article 5 de la loi n° 1309 et jusqu'au terme d'une période de quatre semaines après le congé de paternité.

L'employeur peut toutefois résilier le contrat pendant cette période s'il peut justifier d'une faute grave et indépendante de la prise du congé de paternité ou de la naissance elle-même, ou bien en cas de cessation ou de réduction de l'activité de l'entreprise.

Toutefois, comme le congé maternité ou le congé d'adoption, l'employeur ne pourra pas notifier le licenciement pendant la période du congé de paternité (12 ou 19 jours) et jusqu'au terme d'une période de quatre semaines suivant le congé paternité, et le licenciement ne pourra pas non plus prendre effet pendant cette période.

La résiliation du contrat de travail pour faute grave ou cessation ou réduction d'activité ainsi que le non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée qui arriverait à échéance pendant la période du congé paternité, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période, sont préalablement soumis à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 19 Juillet 1957.

Assimilation du temps de suspension du contrat de travail à un temps de travail effectif

Le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. En conséquence, cette période sera prise en compte dans le calcul du préavis de l'indemnité de congédiement, ou des congés payés.

Décès de la mère au cours de la période de congé postnatal

En cas de décès de la mère lors de la période de congé postnatal, le père a le droit de suspendre son contrat de travail (pour la période du congé postnatal restant à courir). Aussi, il faut comprendre qu'il a la possibilité de prendre le congé de maternité restant à courir et dont la mère n'a pu profiter.

Dans ce cas de figure, le salarié doit aviser l'employeur de son absence et préciser la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée par l'article 1^{er} de la loi n° 870 du 17/07/69 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité et plus généralement de l'ensemble des droits reconnus en vertu de cette même loi et des ordonnances prises pour son application.

ATTENTION, Lorsque par application des lois n° 870, 1271 et 1309, le licenciement de la ou du salarié est nul, l'employeur est tenu de verser, indépendamment de tous autres dommages et intérêts, le montant du salaire que la ou le salarié aurait perçu pendant la période couverte par la nullité. En outre, l'employeur peut-être puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal, s'il contrevient aux dispositions des lois 870, 1271, 1309. En cas de récidive, dans le délai de cinq ans, la peine d'amende est portée au double. D'où l'importance de bien connaître ces textes.

IV. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

L'avenant n° 18 du 13 Mai 1981 à la Convention Collective Nationale du Travail généralisé par l'Arrêté Ministériel n° 81-554 du 26 Octobre 1981 accorde au salarié à l'occasion de certains événements une autorisation d'absence exceptionnelle.

Caractéristiques de ces congés :

L'article 5 de l'Avenant n° 18 accorde **sans condition d'ancienneté** :

- Quatre jours pour le mariage du salarié,
- Deux jours pour la naissance d'un enfant, Deux jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la sœur, du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit enfant.
- Un jour pour le mariage d'un enfant.

Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- un jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère.

Modalités d'exercice de ces congés

Justification de l'évènement

Aux termes du premier alinéa de l'Article 5 de l'Avenant 18, **le salarié doit justifier la réalité de l'évènement familial invoqué ci-dessus.**

Dans la plupart des cas, il est admis que le salarié informe oralement son employeur, ce dernier pouvant toutefois exiger une attestation.

Prise des congés

Conformément au dernier alinéa de l'Article 5 de l'Avenant 18 « **ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause** ».

Même si, il ne faut pas considérer le terme « évènement » comme étant la date précise ou celui-ci se déroule, il faut considérer une période raisonnable. Autrement dit on ne fixe pas dans le temps une date précise mais un délai raisonnable.

Il est difficilement acceptable par exemple de donner un jour pour le décès d'un parent, cinq jours après qu'il ait été enterré.

Par ailleurs, si le salarié est absent de l'entreprise au moment de l'évènement parce qu'il est malade ou en congé, il ne peut prolonger son absence, sans autorisation de son employeur, et bénéficier d'une absence exceptionnelle supplémentaire. De même, s'il est en congés payés, il ne pourra réclamer une indemnité équivalente aux nombres de jours dont il aurait bénéficié au titre de l'évènement familial pour compenser cette période qui survient pendant ces congés payés.

Décompte de ces jours d'absence

Il ressort implicitement de la lecture de l'Article 5 de l'Avenant 18 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail que la durée de ces congés se décompte en jours ouvrés. En effet, le rédacteur a pris le soin d'indiquer qu'il s'agit d'une **autorisation d'absence exceptionnelle**. Or, le salarié ne peut être absent qu'un jour ou il est sensé travailler dans l'entreprise.

Assimilation des absences à du travail effectif

Pour le calcul des congés payés légaux, déterminé par la loi n° 619 ces jours d'absence sont assimilés à du travail effectif. C'est la même chose pour le calcul de l'ancienneté.

Rémunération

Ces jours d'absence « n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle ».

En conséquence, la paye doit être intégralement maintenue malgré ces absences.

V. CONGÉ LIÉ À L'ÉTAT DE SANTÉ D'UN ENFANT

La loi n° 994 du 05 Janvier 1977, relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge, autorise la salariée ou le salarié à interrompre le travail lorsque sa présence auprès de l'enfant est jugé indispensable par le médecin.

Durée du congé indemnisé

La durée de plusieurs interruptions ne peut excéder au cours d'une année civile, 35 jours ouvrables.

Conditions tenant à l'enfant

Il est indiqué que l'enfant doit être « à charge » au sens de la législation sur les prestations familiales. Ceci signifie que l'enfant

doit remplir certaines conditions de résidence et d'âge conformément à la législation monégasque.

Conditions d'ancienneté

L'octroi de ce congé n'est subordonné à aucune condition d'ancienneté.

Rémunération

Conformément à la loi 994, cette suspension du contrat est non rémunérée par l'employeur.

Protection du salarié

Cette absence ne peut-être une cause de rupture du contrat de travail si elle est justifiée par la remise à l'employeur d'un certificat médical, dans les deux jours ouvrables suivant l'interruption du travail.

Interruption du contrat par un salarié au-delà de 35 jours

En cas d'interruption d'une durée supérieure à 35 jours, la salariée ou le salarié peut s'abstenir de reprendre le travail à l'expiration de la période de suspension et mettre fin au contrat de travail en **notifiant par lettre recommandée avec accusé de réception**, au moins huit jours, sauf impossibilité matérielle, avant la date d'expiration de la dernière période de suspension du contrat, son intention, à l'employeur.

Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'aura pas à observer le délai de préavis et n'aura pas à payer de dommages et intérêts pour rupture du contrat.

La salariée ou le salarié peut présenter, dans l'année de la résiliation du contrat de travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une demande de réembauchage.

L'employeur est dès lors tenu, pendant une année, à dater de cette demande, d'engager la personne par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et d'accorder le bénéfice de tous les avantages acquis au moment du départ.

VI. CONGÉS DE RENTRÉE SCOLAIRE

L'Avenant n° 17 à la Convention Collective Nationale du Travail, signé par les partenaires sociaux le 05 Mai 1981, qui a été étendu par l'Arrêté Ministériel n° 81-560 du 03 Novembre 1981, **accorde un congé de rentrée scolaire au salarié (mère de famille ou père isolé)**, quel que soit leur lieu de résidence, le jour de la rentrée scolaire, **ne pouvant dépasser quatre heures, rémunérées comme temps de travail**, pour accompagner leur enfant inscrit jusqu'en classe de onzième ou une classe équivalente.

VII. LE DON DE JOURS DE CONGÉS

Le 22 juin 2023, la loi n° 1547, relative au don de congés est entrée en vigueur en Principauté.

Cette loi a été adoptée dans notre pays pour permettre à un salarié d'une entreprise de recevoir d'un ou de plusieurs collègues de travail, un don de un ou plusieurs jours de repos, afin de pouvoir faire face à une situation familiale d'une particulière gravité.

Ce texte, qui sera ultérieurement étudié dans notre journal, mérite d'être retenu dans ses grandes lignes, dans la présente note.

Le don de congés

La loi permet à un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer, sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire, de jours de congés, au profit d'un de ses collègues de travail, appelé le bénéficiaire.

Les bénéficiaires et les situations ouvrant droit au don

Ce même collègue, est un salarié de l'entreprise qui a besoin de temps pour faire face à une situation familiale d'une particulière gravité :

C'est le cas d'un salarié qui exerce l'autorité parentale ou assume la charge d'un enfant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou qui est victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans ce dispositif, figurent aussi, des salariés qui se trouveraient confronter au décès de son enfant de moins de 25 ans ou bien de son conjoint, de son partenaire d'un contrat de vie commune, ou bien de l'enfant de moins de 25 ans dudit conjoint, vivant sous le même toit que le bénéficiaire.

Dans le périmètre de la loi figure également le cas du salarié 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 une ordonnance souveraine.

Apparemment d'après les débats sur cette loi, le proche est défini comme tel :

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.

Cette entraide permet ainsi de mieux concilier la vie professionnelle du bénéficiaire et sa vie personnelle dans des moments très difficiles.

Les types de congés pouvant être cédés sont :

La cinquième semaine de congés payés

Les jours de congés pour mère de famille

Les jours de congés pour ancienneté

Les jours de fractionnement de congés.

Les jours de congés conventionnels

Les éventuels repos compensateurs.

Il n'est pas nécessaire que les quatre semaines de congés payés aient été prises par le bénéficiaire ou le donateur.

La renonciation du donateur à son ou ses jours de congés est définitive. Cela signifie qu'il ne peut en aucun cas revenir sur sa décision.

Maintien de la rémunération et des avantages

Conformément à l'article 1^{er} avant dernier alinéa de la loi n° 1547 :

« Le salarié bénéficiaire d'un ou de 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.