

Projet de loi n° 1.108 instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail et portant modification de certaines dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée

| | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| <i>Type</i> | Projet de loi |
| <i>Dépôt au Conseil National</i> | 30 avril 2025 |
| <i>Commission saisie</i> | Intérêts Sociaux et Affaires Diverses |
| <i>Thématique</i> | Rupture du contrat de travail |

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/projet/1.108>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Exposé des motifs

Le droit social est en mutation permanente. Il doit, d'une part, répondre aux nouveaux besoins créés par le monde du travail, et, d'autre part, prendre en considération l'évolution constante des relations et méthodes de travail. Face à de telles exigences, les règles du droit social doivent nécessairement s'adapter et se moderniser, tout en sécurisant les rapports entre le salarié et l'employeur.

Le présent projet de loi s'inscrit dans cet élan.

En premier lieu, il convient d'admettre que l'évolution des rapports de travail implique de s'interroger sur les façons dont le lien de travail entre le salarié et l'employeur peut prendre fin. Certains modes de rupture du contrat de travail existants, tels que la démission et le licenciement, paraissent inadaptés au salarié et à l'employeur souhaitant mettre un terme à leur relation de travail paisiblement. En effet, la rupture subie du contrat de travail, par le biais d'une démission ou d'un licenciement, peut parfois générer du contentieux alors que tel n'est pas l'intention des parties. Pour ces raisons, le présent projet de loi entend introduire en droit monégasque plus de flexibilité grâce à un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle. Ce dispositif permet au salarié et à l'employeur de mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, et ce par la signature d'une convention fixant les conditions de la rupture. Force est de constater que la rupture conventionnelle, parce qu'elle accorde une place importante au consensualisme et conduit à des départs de salariés non conflictuels, rencontre de l'intérêt dans les pays où elle est instaurée.

La rupture conventionnelle se distingue de la rupture négociée, aussi dite amiable, du contrat de travail, laquelle est déjà admise par les juridictions sur le fondement du second alinéa de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, qui dispose que « la rupture du contrat peut intervenir sans préavis si elle résulte de l'accord des parties ». Si la rupture négociée constitue un mode de rupture du contrat de travail admissible, elle n'offre toutefois pas les avantages de la rupture conventionnelle. En effet, l'absence d'encadrement légal de la rupture négociée implique que son organisation et son déroulement relèvent de la liberté du salarié et de l'employeur ; par conséquent, aucune garantie procédurale ne permet d'assurer une préservation satisfaisante de leurs intérêts. Pour ces raisons, le recours à la rupture négociée du contrat de travail est rare.

À l'inverse, la signature d'une convention de rupture du contrat de travail est l'aboutissement d'un processus rapide, organisé et contrôlé, ce qui participe à sauvegarder les intérêts des parties. En effet, la procédure de rupture conventionnelle favorise les échanges et les négociations entre le salarié et l'employeur, notamment par la mise en place d'au moins un entretien préalable au cours duquel ils sont en mesure de se faire assister, ce qui assure une protection de leur consentement. De plus, l'existence d'un droit de rétractation, dont l'usage par le salarié ne saurait entraîner des conséquences nuisibles sur sa carrière, permet aux parties de garder la main sur la conclusion d'une rupture conventionnelle. De surcroît, le fait que des règles claires fixent le montant minimal d'une indemnité de rupture au profit du salarié permet de créer des bases saines de discussions pour les parties et de garantir une indemnisation équitable et satisfaisante. Enfin, l'exigence d'homologation de la convention de rupture, impliquant l'intervention de l'inspection du travail, renforce le caractère sécurisant de la procédure.

En second lieu, le projet de loi entend actualiser plusieurs règles du droit social, afin de l'adapter aux évolutions inéluctables des relations de travail. Ces modifications visent également à sécuriser les rapports entre l'employeur et le salarié ainsi qu'à encadrer plus efficacement l'arrivée de ce dernier dans une entreprise. En ce sens, il s'est avéré nécessaire d'apporter des retouches à la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et à l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée.

De nombreux ajouts et modifications sont opérés sur la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, notamment sur la forme que peut prendre le contrat de travail, sur l'extension de la conclusion d'un contrat de travail par tout mineur émancipé, peu importe la cause d'émancipation, ou encore sur la consécration de la validité du contrat de travail à l'obtention d'un permis de travail. Le régime de la période d'essai est davantage précisé, afin de prévoir, entre autres, sa date de commencement, la question de son renouvellement, ou encore l'absence de période d'essai en cas de contrats de travail successifs continus et sur les mêmes fonctions. Il est instauré le principe selon lequel le contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité de rupture, en cas d'abrogation du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat ou de refus de délivrance du permis de travail. Les principes et procédures relatifs au délai-congé du salarié sont également clarifiés et complétés.

Un article est ajouté au sein de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, afin d'envisager la situation des contrats conclus pour une durée de travail inférieure à la durée légale de trente-neuf heures par semaine ou à la durée considérée comme équivalente par une convention collective de travail ou, à défaut par un accord d'entreprise. Plus spécifiquement, cet article fixe le sort des heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat, lorsque le salarié est employé pour une durée de travail hebdomadaire inférieure à dix-neuf heures et trente minutes.

Sous le bénéfice de ces considérations générales, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

Le texte comporte **16 articles** structurés au sein de trois chapitres respectivement intitulés :

- **Chapitre Premier** : De la rupture conventionnelle du contrat de travail ;
- **Chapitre II** : Des modifications de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée ;

– **Chapitre III** : Des dispositions transitoires ;

L'**article premier**, ouvrant le premier chapitre du projet de loi, consacre la faculté de recours à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Les termes du premier alinéa permettent de définir ce dispositif : il s'agit d'un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée convenu entre le salarié et l'employeur et matérialisé par une convention écrite qui en fixe les conditions. La mise en place d'une procédure de rupture conventionnelle peut ainsi provenir de l'initiative du salarié ou de celle de l'employeur.

Le premier alinéa fixe également le champ d'application de la rupture conventionnelle. Premièrement, il limite sa mise en œuvre aux relations de travail de droit privé puisqu'une convention de rupture ne peut être conclue qu'entre un employeur et un salarié. Secondement, la rupture conventionnelle ne permet de mettre fin qu'aux contrats de travail à durée indéterminée. Ainsi, l'employeur et le salarié sont privés de la possibilité de recourir à ce mécanisme pour mettre fin à un contrat à durée déterminée, lequel, selon l'article 12 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, « *ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule partie que pour de justes motifs ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur* ».

Le deuxième alinéa de l'article premier énonce que « *la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut, à peine de nullité ou de requalification, être imposée par l'une ou l'autre des parties* ». Cette disposition insiste sur la nature consensuelle de la rupture conventionnelle. En effet, à la différence du licenciement et de la démission, qui relèvent respectivement de la décision de l'employeur ou du salarié, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'un à l'autre. Les parties doivent pouvoir être libres de recourir à ce mode de rupture du contrat de travail. À défaut, le juge pourra requalifier la rupture conventionnelle, soit en licenciement non valable dans l'hypothèse où c'est l'employeur qui l'impose, soit en démission s'il s'avère qu'elle est exigée par le salarié.

Conformément au troisième alinéa de l'article premier, une clause insérée dans une convention collective ne peut interdire la possibilité de recours à la rupture conventionnelle. Dans un tel cas, la clause contrevient nécessairement au caractère d'ordre public des dispositions relatives à la rupture conventionnelle et doit être réputée non écrite.

Le dernier alinéa de l'article premier annonce que les dispositions de la loi consacrées à la rupture conventionnelle ont pour objectif de garantir la liberté du consentement des parties. Cette disposition accentue une nouvelle fois le caractère amiable de la rupture conventionnelle. Le consentement des parties est exigé et strictement surveillé lors de la mise en œuvre de cette procédure. L'absence de consentement se retrouve dès lors sanctionnée, notamment par la mobilisation de la théorie des vices du consentement prévue aux articles 964 à 972 du Code civil.

L'**article 2** du projet de loi débute en énonçant le principe selon lequel « *Les parties au contrat de travail conviennent du principe d'une rupture conventionnelle à l'issue d'un ou plusieurs entretiens préalables* ». L'entretien préalable constitue une étape essentielle de la procédure de rupture conventionnelle car il permet au salarié et à l'employeur de confirmer leur volonté de mettre un terme à leur relation de travail par le biais d'une rupture conventionnelle, d'en négocier les conditions et d'établir conjointement la convention qui en découlera. Le nombre d'entretiens n'étant pas limité par le texte, il est envisageable pour l'employeur et le salarié de se réunir autant de fois qu'ils le souhaitent, ce qui renforce le caractère amiable du dispositif et protège davantage leur consentement. L'entretien préalable est une formalité obligatoire, de sorte que s'il n'est pas organisé, le texte considère comme nulle la convention de rupture qui serait quand même conclue entre les parties.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 2 détaillent le droit d'assistance des parties à un entretien préalable.

Le deuxième alinéa, tout en consacrant la faculté d'assistance des parties à un entretien préalable, liste les personnes pouvant assurer celle-ci. Le salarié peut faire appel à un délégué du personnel ou tout autre salarié de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, peut se faire assister par une personne de son choix, prise parmi les autres salariés que celui concerné par la procédure de rupture conventionnelle ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Il y a lieu d'insister sur le fait que l'employeur ne pourra se faire assister à un entretien préalable que dans l'hypothèse où le salarié aura lui-même fait ce choix. Par ailleurs, si la phase de négociation de la rupture conventionnelle donne lieu à l'organisation de plusieurs entretiens préalables, il est possible pour les parties d'être assistées pour certains d'entre eux, et de ne pas l'être pour les autres.

Les règles relatives à l'assistance doivent être strictement respectées, à défaut des sanctions sont prévues. Ainsi, selon le troisième alinéa de l'article 2, lorsque le salarié ou l'employeur se fait assister au cours d'un entretien préalable par une personne non mentionnée au deuxième alinéa, la convention de rupture qui est conclue par la suite est nulle. La même sanction est appliquée lorsque l'employeur s'est fait assister à un entretien préalable, alors que le salarié n'était pas lui-même assisté.

Le quatrième alinéa soumet le salarié et l'employeur qui font le choix d'être assistés à un délai de prévenance. Ainsi, le salarié informe l'employeur, par écrit, y compris par écrit électronique, de son intention d'être assisté et de l'identité de la personne choisie au plus tard deux jours ouvrés avant la tenue de l'entretien. La volonté du texte, lorsqu'il est exigé un écrit, y compris électronique, est le respect d'un certain formalisme. L'écrit dont il est question recouvre ainsi plusieurs situations, il peut s'agir d'une lettre remise en mains propres à l'employeur contre décharge, d'une lettre recommandée avec avis de réception, d'un courrier électronique, ou encore d'un logiciel de messagerie interne à l'entreprise. À cet égard, d'autres moyens d'information, tels que le message SMS ou le message adressé par le biais d'une application de messagerie instantanée, ne sont pas considérés comme valables. L'essentiel est que cet écrit puisse conférer une date

certaine à l'information qu'il contient, de même que son auteur puisse être dûment identifié. L'employeur est soumis au même formalisme de prévenance que le salarié, à l'exception qu'il est tenu d'avertir le salarié au plus tard un jour ouvré avant l'entretien. Le respect des délais précités est primordial puisque leur non-respect par l'une ou l'autre des parties entraîne nécessairement le report de l'entretien préalable à une date et une heure dont elles conviendront.

L'**article 3** du projet de loi précise, en son premier alinéa, qu'à l'issue du ou des entretiens préalables, le salarié et l'employeur s'étant mis d'accord pour rompre le contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle, signent une convention qui définit les conditions de la rupture. Les termes de cet alinéa laissent entendre que la date de signature de la convention est la même pour les deux parties.

Le deuxième alinéa impose, à peine de nullité, que la convention de rupture soit établie par écrit conformément aux modalités déterminées par arrêté ministériel. L'exigence d'un écrit se justifie par le fait que la convention doit, afin de produire ses effets, faire l'objet d'une homologation de la part de l'inspection du travail. Il est, par conséquent, indispensable qu'un écrit lui soit transmis.

Le dernier alinéa de l'article 3 précise que la date de rupture effective du contrat de travail est fixée d'un commun accord par les parties sans que cette date ne puisse toutefois être fixée avant le lendemain de l'homologation de la convention de rupture par l'inspection du travail. Cela est cohérent car, tant que la convention de rupture n'est pas homologuée, elle ne saurait avoir d'effet.

L'**article 4** du projet de loi prévoit, en son premier alinéa, qu'en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité de rupture. Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle étant d'ordre public, il est impossible pour les parties de renoncer au paiement de cette indemnité. Le premier alinéa précise que le montant de cette indemnité est fixé d'un commun accord entre les parties. Cette liberté n'est cependant pas absolue car la fixation du montant de l'indemnité de rupture obéit à des règles spécifiques.

Le chiffre 1°) du premier alinéa de l'article 4 prévoit que lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de rupture ne peut être inférieur à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté. Il est précisé qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. Il convient donc de distinguer trois situations :

- lorsque l'ancienneté du salarié est d'une année, il y a lieu de réaliser la moyenne des salaires bruts mensuels, et d'en déterminer le quart. Ainsi, lorsque le salarié dispose d'un an d'ancienneté, la formule de calcul du montant auquel l'indemnité de rupture ne peut être inférieure est la suivante :

$$\text{salaire brut mensuel moyen} \times \frac{1}{4}$$

- lorsque le salarié a exercé ses fonctions dans l'entreprise moins d'un an, l'indemnité de rupture lui est due au prorata du nombre de mois de présence complets au sein de l'entreprise. Par exemple, si l'ancienneté du salarié est de 9 mois et demi, la méthode de calcul est la suivante :

$$\text{salaire brut mensuel moyen} \times \frac{1}{4} \times \frac{9}{12}$$

L'indemnité étant due proportionnellement au nombre de mois complets réalisés dans l'entreprise, les 15 jours de travail accomplis en sus des 9 mois ne sont pas pris en compte dans la règle de calcul ;

- lorsque le salarié a réalisé ses fonctions au sein de l'entreprise un an et quelques mois, il est nécessaire de conjuguer les deux formules de calcul précitées pour déterminer le montant minimal de l'indemnité de rupture. Par exemple, pour un salarié justifiant d'un an et 8 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise, la formule de calcul est la suivante :

$$\left(\text{salaire brut mensuel moyen} \times \frac{1}{4} \right) + \left(\text{salaire brut mensuel moyen} \times \frac{1}{4} \times \frac{8}{12} \right)$$

Le chiffre 2°) du premier alinéa de l'article 4 énonce que pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité fixée en application des dispositions de l'article premier de la loi n° 845 du 27 juin 1968. Cette disposition renvoie à l'indemnité de congédiement dont « *le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine* ».

Le chiffre 3°) du premier alinéa de l'article 4 précise que lorsqu'une convention collective monégasque ou un règlement intérieur accorde, en cas de rupture du contrat de travail à la seule initiative de l'employeur, une indemnité plus favorable au salarié que celle prévue aux chiffres 1°) et 2°), elle n'est pas applicable en cas de rupture conventionnelle. Dans ce cas, l'indemnité prévue au chiffre 2°) s'applique. En effet, l'indemnité plus favorable a été négociée par les partenaires sociaux dans l'hypothèse où la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce qui n'est pas le cas de la rupture conventionnelle qui est souhaitée par les deux parties.

Le second alinéa de l'article 4 précise que pour l'application des chiffres 1°) et 2°) du premier alinéa, seules les suspensions considérées comme étant du temps de travail effectif entrent en compte dans l'ancienneté. À ce sujet, l'on peut mentionner, à titre d'exemples :

- le second alinéa de l'article 3 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels, modifiée, qui énonce que « *Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues par la réglementation en vigueur et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif* » ;
- l'article 7 de la loi n° 1.309 du 29 mai 2006 relative au congé de paternité accordé aux salariés, modifiée, précisant que la période de durée légale du congé de paternité « *est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels* » ;
- l'article 13 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée, qui prévoit, conformément au premier et deuxième alinéas, que le temps nécessaire laissé aux délégués du personnel à l'exercice de leurs fonctions « *leur sera payé comme temps de travail* », permettant d'assimiler ce temps à du temps de travail effectif.

L'article 5 du projet de loi consacre un droit de rétractation des parties et décrit les conditions de sa mise en œuvre.

Le premier alinéa énonce en effet que « *les parties à la convention de rupture disposent d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter de la date de la signature de la convention de rupture* ». Il est ainsi permis tant au salarié qu'à l'employeur, de revenir sur sa décision, et ce même si une convention de rupture a été signée. Les parties peuvent prévoir, au sein de la convention de rupture, un délai de rétractation d'une durée différente, mais celle-ci ne peut être que plus longue. En effet, un délai de rétractation plus court ne permettrait pas aux parties de disposer d'un temps de réflexion adapté, ce qui contreviendrait à la nature consensuelle de la rupture conventionnelle.

Le deuxième alinéa énonce les modalités d'exercice du droit de rétractation par les parties. Ainsi, celle qui fait usage de son droit de rétractation en informe l'autre par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Il peut s'agir, par exemple, d'une lettre recommandée avec avis de réception, d'une lettre remise en mains propres contre décharge, d'une lettre jointe à un courrier électronique, ou encore d'une lettre adressée par envoi recommandé électronique. Ce dernier constitue un service, proposé par un prestataire, permettant de transmettre un courrier à son destinataire par la voie électronique tout en assurant la preuve de son envoi et de sa réception, et ce en application des articles premier, 28-1 et 28-2 de la loi n° 1.383 du 2 août 2011 pour une Principauté numérique, modifiée.

Les troisième et quatrième alinéas assurent une protection au salarié qui ferait usage de son droit de rétractation. Il ne saurait, de ce fait, encourir de sanction disciplinaire, ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière. Toute sanction infligée ou toute mesure prise en ce sens est nulle et de nul effet.

L'article 6 du projet de loi est relatif à l'homologation de la convention de rupture. Il décrit les différentes étapes de cette procédure et envisage ses issues.

Le premier alinéa prévoit ainsi qu'à l'issue du délai de rétractation dont disposent les parties, la plus diligente « *adresse au Service de l'inspection du travail, par dépôt au secrétariat de ce service contre récépissé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe, une demande d'homologation de la convention de rupture* ». L'homologation permet donc un contrôle de la convention de rupture afin que l'inspection du travail puisse vérifier que les conditions de conclusion de la convention sont remplies et que les intérêts des parties sont préservés.

Le deuxième alinéa de l'article 6 impose à l'inspection du travail d'adresser respectivement au salarié et à l'employeur un accusé-réception de la demande d'homologation de la convention de rupture. L'objectif est de permettre à l'autre partie qui n'aurait pas effectué les démarches en vue de faire homologuer la convention de rupture d'être informée du fait que l'inspection du travail a bien été destinataire d'une demande d'homologation. Il s'avère en effet essentiel pour cette partie d'être avertie de la date exacte à laquelle la demande d'homologation a été réceptionnée par l'inspection du travail, particulièrement pour connaître le point de départ du délai d'instruction à l'issue duquel, en l'absence de réponse de cette dernière, il est considéré que la convention de rupture est homologuée de manière implicite.

Le deuxième alinéa prévoit qu'à compter de la date d'envoi de l'accusé-réception, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour vérifier la conformité des informations contenues dans la convention de rupture à la présente loi. Ce délai est nécessaire afin que l'inspecteur du travail puisse être en mesure de contrôler l'ensemble des informations prévues par la convention et notamment l'identité des parties, la tenue d'au moins un entretien préalable, ou encore la présence d'une indemnité de rupture ainsi que le respect des règles de calcul de celle-ci. Il peut arriver que chacune des parties ait adressé à l'inspection du travail une demande d'homologation. Dans une telle situation, le texte énonce que le délai d'instruction de l'inspecteur du travail court à compter de la date d'envoi de l'accusé-réception de la première demande formulée à l'inspection du travail.

Les troisième et quatrième alinéas énoncent les pouvoirs accordés à l'inspecteur du travail dans le cadre de sa vérification de la convention de rupture. D'une part, il peut demander aux parties, par lettre recommandée ou par voie de téléservice, de lui remettre tout document utile. D'autre part, il peut entendre les parties ensemble ou séparément au cours d'un entretien, précision étant faite que lorsque le salarié concerné par la rupture conventionnelle bénéficie d'une protection au titre de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, de la loi n° 957 du 18 juillet 1974 ou de la loi n° 1.457 du 12

décembre 2017, modifiée, l'inspecteur du travail invite systématiquement les parties à un entretien, dans le délai qu'il détermine. Dans ces deux situations, le cinquième alinéa précise que le délai d'instruction de quinze jours est suspendu jusqu'à l'obtention des pièces réclamées ou la réalisation du ou des entretiens avec les parties.

Selon le sixième alinéa, l'inspecteur du travail peut, à la suite de ses vérifications, demander aux parties de modifier la convention de rupture en y rectifiant toute information non conforme à la présente loi ou de la compléter en y ajoutant toute information manquante. Cette prérogative conduira nécessairement, si les parties rectifient ou complètent correctement la convention, à la rendre conforme, ce qui favorisera son homologation.

Les septième et huitième alinéas envisagent les issues de l'instruction réalisée par l'inspecteur du travail. Dès lors, s'il considère que le contenu de la convention est conforme aux dispositions de la loi, il appose son visa sur chaque exemplaire de la convention et en adresse un à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe. Le visa de l'inspection du travail vaut homologation de la convention. En revanche, lorsqu'il estime que le contenu de la convention n'est pas conforme aux dispositions de la loi, l'inspecteur du travail n'appose pas son visa. Dans ce cas, il en informe l'une et l'autre des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe, en exposant les motifs de sa décision.

Le neuvième alinéa envisage la situation dans laquelle l'inspection du travail ne donne pas réponse à l'issue du délai d'instruction de quinze jours. Une telle hypothèse conduit à considérer que la convention de rupture est homologuée, et ce de manière implicite. Pour des raisons pratiques, notamment pour le salarié qui souhaiterait solliciter ultérieurement le bénéfice de l'allocation chômage, le texte autorise les parties à demander à l'inspection du travail, par écrit, y compris par écrit électronique, la délivrance d'une attestation d'homologation implicite. Selon le dixième alinéa, le principe en vertu duquel l'absence de réponse de l'inspection du travail à l'issue du délai d'instruction vaut homologation ne s'applique pas lorsque la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé. Pour ce dernier, l'absence de réponse de l'inspection du travail après écoulement du délai d'instruction s'analyse en un refus d'homologation.

Le dernier alinéa indique que les modalités d'application de l'article 6 sont fixées par arrêté ministériel.

L'**article 7** du projet de loi est relatif au traitement des litiges susceptibles de découler de la mise en œuvre d'une procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail. Par souci de cohérence et de simplification, le premier alinéa confie le contentieux relatif à l'ensemble de la procédure de rupture conventionnelle au Tribunal du Travail. Il en résulte que, les litiges relatifs à l'homologation ou le refus d'homologation, censés relever en principe du juge statuant en matière administrative, sont de la compétence du Tribunal du Travail. Toutefois, cette compétence du Tribunal du Travail est admise « à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif ». En conséquence, certaines actions liées à la procédure de rupture conventionnelle relèvent, de par leur nature, de la compétence d'une autre juridiction. Il en est ainsi des actions pénales engagées sur le fondement des dispositions du présent texte qui ne peuvent être portées que devant le tribunal correctionnel.

Le second alinéa de l'article 7 enferme le recours formé devant le Tribunal du Travail dans un délai de six mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture. Passé ce délai, l'action est irrecevable.

L'**article 8** du projet de loi est consacré aux dispositions pénales. Le premier alinéa liste les infractions condamnables et indique qu'elles sont punies de la peine d'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal, allant de 1 000 à 2 250 euros. Se retrouve ainsi sanctionné pénalement :

- toute personne qui, de mauvaise foi, mentionne une information inexacte dans la convention de rupture visée à l'article 3 ou dans la demande d'homologation visée à l'article 6 ;
- toute personne qui impose, par dol, violence, contrainte ou menace, le recours à une rupture conventionnelle ;
- l'employeur qui inflige une sanction disciplinaire ou qui prend une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière, à l'égard du salarié qui refuse de conclure une convention de rupture ;
- toute personne qui impose, par dol, violence, contrainte ou menace, le recours à des conditions ou modalités insérées dans la convention de rupture, qui ne sont pas prescrites par la présente loi ou son texte d'application ;
- l'employeur qui inflige une sanction disciplinaire ou qui prend une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière, à l'égard du salarié qui use de son droit de rétractation prévu à l'article 5, par application des alinéas 3 et 4 de cet article ;
- l'employeur qui ne verse pas au salarié l'indemnité de rupture dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture du contrat de travail fixée par la convention de rupture ou qui ne la verse pas dans sa totalité ;
- l'employeur qui conditionne le versement, au salarié, de l'indemnité de rupture prévue par la convention de rupture, à son remboursement postérieur.

Les deuxième et troisième alinéas du projet de loi, envisagent respectivement la situation de pluralité d'infractions commises par le même auteur et celle de récidive. Ces dispositions poursuivent un effet dissuasif. Ainsi, conformément au deuxième alinéa, en cas de pluralité d'infractions il est prononcé autant d'amendes qu'il y a d'infractions constatées. Un cumul des peines d'amendes est donc possible. Le troisième alinéa précise que toute personne récidiviste est punie du double de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. Cette disposition prend le soin d'indiquer qu'il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, la personne a déjà été condamnée pour la même infraction.

L'**article 9**, clôturant le premier chapitre du projet de loi, énonce que les dispositions relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail sont d'ordre public, impliquant que toute stipulation contractuelle contraire est réputée non écrite.

Le **chapitre II** du texte porte sur les modifications de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée.

L'**article 10** du projet de loi, initiant le chapitre II, vient modifier les termes de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée.

Le premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, est complété afin de prévoir que « *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être stipulé dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter, sauf dans les hypothèses dans lesquelles la loi impose une forme particulière* ». Si, par principe, le contrat de travail peut prendre la forme que les parties jugent la plus utile, c'est à dire écrite ou verbale, il existe néanmoins des situations dans lesquelles la forme écrite est imposée par la loi. Cet ajout s'est avéré indispensable dès lors que le présent texte ambitionne d'insérer au sein de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, un article consacré aux contrats de travail conclus pour une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée légale, lesquels doivent être formalisés par écrit.

Le deuxième alinéa de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, est retouché afin de permettre la conclusion d'un contrat de travail par un mineur émancipé sans l'assistance de son représentant légal, et ce peu importe le motif de cette émancipation. Actuellement, cette possibilité n'est réservée qu'au mineur émancipé par mariage, dans la mesure où le droit monégasque ne lui reconnaît que cette cause d'émancipation. Néanmoins, des législations étrangères admettent l'émancipation du mineur pour d'autres raisons. C'est le cas en droit français, le juge pouvant émanciper un mineur en présence de « *justes motifs* ». Dès lors, et en application de l'article 13 du Code de droit international privé précisant que « *Les jugements rendus par les tribunaux étrangers et passés en force de chose jugée sont reconnus de plein droit dans la Principauté s'il n'y a pas de motif de refus au sens de l'article 15* », il est apparu nécessaire que les mineurs étrangers émancipés pour d'autres raisons que le mariage ne se retrouvent pas privés de conclure un contrat de travail en Principauté.

Le troisième alinéa de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, prévoyant, à l'origine, que « Les contrats de travail des ouvriers et gens de maison sont exempts de droits de timbre et d'enregistrement » est supprimé. Le maintien de cette exemption engendre une rupture d'égalité entre les salariés en fonction du métier concerné. Il est ainsi apparu nécessaire d'assujettir l'ensemble des salariés, tous métiers confondus, au règlement de ces droits.

Un dernier alinéa est ajouté à l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée. Celui-ci prévoit que « *La validité du contrat de travail est conditionnée, selon le cas, à l'obtention de l'autorisation ou à l'accomplissement des formalités de déclaration, prévues par l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée et à l'obtention, par le futur salarié, d'un permis de travail* ». L'objectif est d'établir un lien avec les dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, qui conditionnent la possibilité d'exercer un emploi privé sur le territoire monégasque à l'obtention d'un permis de travail et d'une autorisation pour le travailleur de nationalité étrangère, et à la réalisation d'une déclaration pour le travailleur de nationalité monégasque. Il est cohérent qu'en l'absence d'accomplissement de ces formalités, la prestation de travail ne peut être exécutée, ce qui emporte des conséquences sur la validité du contrat de travail.

L'**article 11** du projet de loi procède à des retouches de l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, lequel expose les règles relatives à la période d'essai. L'objectif est d'encadrer plus efficacement cette phase essentielle de la relation de travail, d'une part, en ajoutant des principes qui lui sont applicables et, d'autre part, en précisant certaines règles existantes.

Au titre des ajouts, il est inséré un alinéa prévoyant que « *La période d'essai commence au point de départ de la relation de travail* ». Il convient en effet de considérer que la période d'essai débute à la date à laquelle le salarié commence à exécuter sa prestation de travail, laquelle est généralement indiquée dans le contrat de travail. Cette précision permet de lever des incertitudes sur la date de commencement de la période d'essai.

De nouveaux alinéas viennent consacrer le régime du renouvellement de la période d'essai. Ainsi, il est de principe que la période d'essai peut être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié. Le régime de mise en œuvre de ce renouvellement est détaillé avec précision. Dès lors, l'employeur doit, avant l'expiration de la période d'essai initiale, informer le salarié, par écrit, de son intention de renouveler la période d'essai. Le salarié doit également être informé de la durée du renouvellement et des conditions dans lesquelles il s'exercera. Il conviendra à ce dernier, avant l'expiration de la période d'essai et sous la même forme que celle imposée à l'employeur, de faire part de son accord ou de son refus. En cas de refus du salarié du renouvellement de la période d'essai, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail. Il a également été fait le choix de préciser que la période d'essai et la faculté pour l'employeur de la renouveler ne se présument pas. Celles-ci doivent donc être expressément prévues soit dans le contrat de travail, soit au sein de la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail pour les travailleurs de nationalité étrangère, ou la déclaration d'embauchage pour les travailleurs monégasques. Concernant le délai du renouvellement de la période d'essai, il est admis que celui-ci peut être supérieur au délai initialement fixé pour la période d'essai, sous réserve que la durée de la période d'essai et de son renouvellement n'excèdent pas trois mois.

Le projet de loi ajoute un dernier alinéa à l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, afin d'affirmer qu'en cas de contrats de travail successifs continus et sur les mêmes fonctions, il ne peut être instaurée une nouvelle période d'essai. Dans une telle situation, il n'est en effet pas nécessaire qu'une nouvelle période d'essai soit prévue car l'employeur a déjà pu, par le passé, apprécier les qualités professionnelles du salarié concerné.

Les modifications apportées à l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, concernent l'alinéa consacré à la durée de la période d'essai. Cet article établit une différence entre le personnel rémunéré à l'heure et le personnel rémunéré au mois pour fixer la durée de la période d'essai lorsque celle-ci n'est pas établie par le contrat ou par une convention collective. Dans la mesure où la situation du personnel rémunéré à l'heure ne se présente plus en pratique, il a été fait le choix de la retirer de l'article afin de maintenir uniquement la règle relative au personnel rémunéré au mois.

L'**article 12** du projet de loi crée un article 5-1 au sein de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, qui énonce que « *Le contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité de rupture, en cas d'abrogation du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat ou de refus de délivrance du permis de permis de travail* ». Le but de cette disposition est de clarifier les conséquences d'une abrogation du permis de travail ou d'un refus de délivrance de ce permis sur le contrat de travail.

L'**article 13** du projet de loi retouche les termes du deuxième alinéa de l'article 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, relatif à la durée du délai de préavis, ou délai-congé. Ainsi :

- la lettre *a*) de l'alinéa est modifiée pour indiquer que les travailleurs ont droit, si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus, à un délai-congé d'une durée d'un mois, et ce « *quelles que soient les fonctions occupées par le salarié* » ;
- la lettre *b*) de l'alinéa est simplifiée pour désormais prévoir uniquement que les travailleurs ont droit « *si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues à un délai-congé d'une durée de deux mois* ». Le choix entre le délai-congé d'une durée de deux mois, d'une part, et le délai-congé d'une durée d'un mois ainsi qu'une indemnité spéciale cumulable avec les indemnités de congédiement ou de licenciement instituées par la loi ou, le cas échéant, avec celles attribuées en vertu du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou des usages, d'autre part, a été retiré. Cette suppression est motivée par le fait que le choix de l'indemnité spéciale n'est quasiment jamais mis en œuvre car en incohérence avec le calcul classique du préavis basé sur le salaire.
- une lettre *c*) a été ajoutée à l'alinéa afin d'envisager la situation du travailleur possédant une ancienneté au service d'un même employeur supérieure à deux années ininterrompues et occupant un poste de responsabilité dans le cadre duquel il est chargé de mettre en œuvre la politique générale arrêtée par la Direction, autrement dit un salarié exerçant les fonctions de cadre. Dans cette hypothèse, et conformément aux usages en vigueur entérinés par la jurisprudence, ce salarié a droit à un délai-congé d'une durée de trois mois. Il convient de préciser que l'hypothèse du cadre justifiant de moins de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise entre dans le champ d'application de la lettre *a*).

L'**article 14** du projet de loi complète l'article 9 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, pour prévoir un nouveau mode de notification du délai-congé par le salarié, aux côtés de la lettre recommandée avec accusé de réception. Il s'agit de la lettre remise en mains propres contre décharge. L'objectif est d'alléger le formalisme entourant la notification du délai-congé, tout en garantissant la preuve de la remise de la lettre le notifiant. De plus, la notification par remise en mains propres contre décharge assure un gain de temps par rapport à la notification par courrier recommandé avec avis de réception.

La seconde phrase de l'article 9 est également complétée afin de prévoir que la date de remise en mains propres fixe le point de départ du délai de préavis.

En outre, le participe passé « *notifié* » remplace celui de « *signifié* », dans la mesure où, juridiquement, la signification désigne généralement les actes délivrés par huissier de justice.

L'**article 15**, clôturant le chapitre II du projet de loi, crée l'article 1-1 au sein de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée. Cette nouvelle disposition, faisant l'objet de deux alinéas, envisage le cas du contrat de travail conclu pour une durée inférieure à la durée légale de trente-neuf heures par semaine ou à la durée considérée comme équivalente par une convention collective de travail ou, à défaut par un accord d'entreprise.

Selon le premier alinéa de l'article 1-1, un tel contrat doit être conclu par écrit. Cette exigence a conduit à compléter le premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, afin de prévoir que dans certaines hypothèses, la loi peut imposer une forme particulière au contrat de travail. Le contrat spécifié à l'article 1-1 doit être établi pour chaque salarié individuellement et au plus tard à la date de commencement de l'exécution de sa prestation de travail.

Le second alinéa de l'article 1-1 envisage la question de la rémunération des heures de travail réalisées au-delà de la durée fixée dans un contrat dit « *court* ». Il est donc prévu que lorsqu'un salarié est employé pour une durée de travail inférieure à dix-neuf heures et trente minutes par semaine, à l'exception des emplois à horaires variables définis par arrêté ministériel, les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat sans majoration de salaire sont limitées à cette même durée. Au-delà, les heures réalisées sont majorées selon les modalités prévues à l'article 8 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée.

L'**article 16**, seul et unique disposition du chapitre III dédié aux dispositions transitoires, fixe la date d'entrée en vigueur des articles du projet de loi.

Le premier alinéa de l'article prend le soin de préciser que « *les dispositions de la présente loi sont d'application immédiate et s'appliquent ainsi à compter du lendemain de la publication de ladite loi au Journal de Monaco* ».

Le second alinéa prévoit des dérogations à cette application immédiate. D'une part, le chiffre 1 énonce ainsi que les dispositions des articles 1 à 9, consacrées à la rupture conventionnelle du contrat de travail, entreront en vigueur à compter de l'assimilation de la rupture conventionnelle monégasque à la rupture conventionnelle existant dans le pays voisin, et ce, au regard du régime d'assurance chômage visé par le protocole visé par l'arrêté ministériel n° 68-151 du 8 avril 1968, modifié qui adosse le régime de chômage monégasque au régime français. L'objectif est donc de permettre aux salariés exerçant leur activité professionnelle à Monaco de bénéficier de l'allocation chômage dans leur pays de résidence en cas de recours au dispositif monégasque de la rupture conventionnelle du contrat de travail. D'autre part, le chiffre 2 prévoit que les dispositions de l'article 15 du projet de loi, consacré au contrat de travail conclu pour une durée inférieure à la durée légale de trente-neuf heures par semaine ou à la durée considérée comme équivalente par une convention collective de travail ou, à défaut par un accord d'entreprise, entreront en vigueur dans le délai de six mois à compter de la publication de la loi. Il s'agit de permettre aux employeurs de se familiariser avec ce nouveau type de contrat.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

Dispositif

Chapitre premier – De la rupture conventionnelle du contrat de travail

Article 1er

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par la signature d'une convention de rupture du contrat de travail conclue par écrit et fixant les conditions de ladite rupture.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut, à peine de nullité ou de requalification, être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut pas être interdite par voie de convention collective. Toute clause contraire est réputée non écrite.

La rupture conventionnelle du contrat de travail est soumise aux dispositions de la présente loi destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article 2

Les parties au contrat de travail conviennent du principe d'une rupture conventionnelle à l'issue d'un ou plusieurs entretiens préalables. Le défaut d'entretien préalable entraîne la nullité de la convention de rupture.

Au cours de cet ou ces entretiens, le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou par tout autre salarié de l'entreprise. Lorsque le salarié sollicite l'assistance de l'une des personnes précitées, l'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix, choisie parmi les autres salariés que celui concerné par la procédure de rupture conventionnelle ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Lorsque le salarié ou l'employeur se fait assister au cours d'un entretien préalable par une personne non mentionnée à l'alinéa précédent, la convention de rupture qui est conclue par la suite est nulle. Il en est de même lorsque l'employeur s'est fait assister à un entretien préalable, alors que le salarié n'était pas lui-même assisté.

Au plus tard deux jours ouvrés avant la tenue de l'entretien, le salarié informe l'employeur, par écrit, y compris par écrit électronique, de son intention d'être assisté et de l'identité de la personne choisie. L'employeur qui fait également le choix d'être assisté en informe à son tour le salarié par écrit, y compris par écrit électronique, en mentionnant l'identité de la personne choisie, au plus tard un jour ouvré avant l'entretien. Le défaut d'information de l'une ou l'autre des parties dans les délais précités entraîne le report de l'entretien à une date et une heure convenues par les parties.

Article 3

À la suite du ou des entretiens visés à l'article 2, les parties, lorsqu'elles sont d'accord pour rompre le contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle, signent une convention de rupture qui définit les conditions de celle-ci.

À peine de nullité, la convention de rupture est établie par écrit selon les modalités prévues par arrêté ministériel.

La date de rupture effective du contrat de travail est fixée d'un commun accord par les parties sans que cette date ne puisse toutefois être fixée avant le lendemain de l'homologation de la convention de rupture par l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 4

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié a le droit à une indemnité de rupture dont le montant est fixé d'un commun accord entre les parties sans toutefois que ce montant ne puisse être contraire aux règles suivantes :

- 1°) pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ;
- 2°) pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité fixée en application des dispositions de l'article premier de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;
- 3°) lorsqu'une convention collective monégasque ou un règlement intérieur accorde, en cas de rupture du contrat de travail à la seule initiative de l'employeur, une indemnité plus favorable au salarié que celle prévue aux chiffres 1°) et 2°), elle n'est pas applicable en cas de rupture conventionnelle. Dans ce cas, l'indemnité prévue au chiffre 2°) s'applique.

Pour l'application des chiffres 1°) et 2°), seules les suspensions considérées comme étant du temps de travail effectif entrent en compte dans l'ancienneté.

Article 5

Les parties à la convention de rupture disposent d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter de la date de la signature de la convention de rupture. Les parties peuvent toutefois déterminer un délai de rétractation plus long dans la convention de rupture.

La partie qui entend faire usage de son droit de rétractation, en informe l'autre partie par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Aucun salarié ne saurait encourir de sanction disciplinaire, ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière, pour avoir fait usage de son droit de rétractation.

Toute sanction infligée ou toute mesure prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa est nulle et de nul effet.

Article 6

À l'issue du délai de rétractation prévu à l'article 5, la partie la plus diligente adresse au Service de l'inspection du travail, par dépôt au secrétariat de ce service contre récépissé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe, une demande d'homologation de la convention de rupture.

L'inspection du travail adresse respectivement au salarié et à l'employeur un accusé-réception de la demande d'homologation de la convention de rupture à compter duquel l'inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour vérifier la conformité à la présente loi des informations contenues dans la convention de rupture. Lorsque chacune des parties a adressé une demande d'homologation, ledit délai court à compter de la date d'envoi de l'accusé-réception de la première demande formulée à l'inspection du travail.

Afin de procéder à la vérification de la convention de rupture, l'inspecteur du travail peut se faire remettre par les parties tout document qu'il estimerait utile. La demande de communication de pièces est adressée à l'employeur et au salarié par lettre recommandée ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe.

L'inspecteur du travail peut entendre les parties, ensemble ou séparément, au cours d'un entretien. Lorsque le salarié bénéficie d'une protection au titre de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, de la loi n° 957 du 18 juillet 1974 ou de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017, modifiée, l'inspecteur du travail invite systématiquement les parties à un entretien, dans le délai qu'il détermine.

Lorsqu'il est fait application d'un des deux alinéas précédents, le délai de quinze jours prévu au deuxième alinéa est suspendu jusqu'à l'obtention des pièces réclamées ou la réalisation du ou des entretiens avec les parties.

L'inspecteur du travail peut demander aux parties de modifier la convention de rupture en y rectifiant toute information non conforme à la présente loi ou de la compléter en y ajoutant toute information manquante.

Lorsque l'inspecteur du travail considère que le contenu de la convention est conforme aux dispositions de la présente loi, il appose son visa sur chaque exemplaire de la convention et en adresse un à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe. Le visa de l'inspection du travail vaut homologation de la convention.

Lorsqu'il considère que le contenu de la convention n'est pas conforme aux dispositions de la présente loi, l'inspecteur du travail n'appose pas le visa prévu à l'alinéa précédent. Dans ce cas, il en informe l'une et l'autre des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice, lorsqu'il existe, en exposant les motifs de sa décision.

L'absence de réponse de l'inspection du travail à l'issue du délai visé au deuxième alinéa vaut homologation de la convention de rupture. Dans cette situation, le salarié ou l'employeur peut demander à l'inspection du travail, par écrit, y compris par écrit électronique, la délivrance d'une attestation d'homologation implicite.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsque la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé conformément aux dispositions légales. Dans cette hypothèse, l'absence de réponse de l'inspection du travail à l'issue du délai visé au deuxième alinéa vaut refus d'homologation.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté ministériel.

Article 7

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention de rupture. Tout litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Tribunal du Travail, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de six mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture.

Article 8

Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal :

- 1°) toute personne qui, de mauvaise foi, mentionne une information inexacte dans la convention de rupture visée à l'article 3 ou dans la demande d'homologation visée à l'article 6 ;
- 2°) toute personne qui impose, par dol, violence, contrainte ou menace, le recours à une rupture conventionnelle ;
- 3°) l'employeur qui inflige une sanction disciplinaire ou qui prend une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière, à l'égard du salarié qui refuse de conclure une convention de rupture ;
- 4°) toute personne qui impose, par dol, violence, contrainte ou menace, le recours à des conditions ou modalités insérées dans la convention de rupture, qui ne sont pas prescrites par la présente loi ou son texte d'application ;
- 5°) l'employeur qui inflige une sanction disciplinaire ou qui prend une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière, à l'égard du salarié qui use de son droit de rétractation prévu à l'article 5, par application des troisième et quatrième alinéas de cet article ;
- 6°) l'employeur qui ne verse pas au salarié l'indemnité de rupture dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture du contrat de travail fixée par la convention de rupture ou qui ne la verse pas dans sa totalité ;
- 7°) l'employeur qui conditionne le versement, au salarié, de l'indemnité de rupture prévue par la convention de rupture, à son remboursement postérieur.

En cas de pluralité d'infractions, il est prononcé autant d'amendes qu'il y a d'infractions constatées.

Par dérogation aux dispositions de l'article 40 du Code pénal, en cas de récidive, les personnes visées au premier alinéa sont punies du double de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, la personne a déjà été condamnée pour la même infraction.

Article 9

Les dispositions du présent chapitre sont d'ordre public. Toute stipulation contractuelle qui leur est contraire est réputée non écrite.

Chapitre II - Des modifications de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée

Article 10

L'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être stipulé dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter, sauf dans les hypothèses dans lesquelles la loi impose une forme particulière.

Le mineur émancipé peut passer un contrat de travail sans l'assistance de son représentant légal.

La validité du contrat de travail est conditionnée, selon le cas, à l'obtention de l'autorisation ou à l'accomplissement des formalités de déclaration, prévues par l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée et à l'obtention, par le futur salarié, d'un permis de travail. ».

Article 11

L'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« La période d'essai est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

La période d'essai commence au point de départ de la relation de travail.

Lorsque sa durée n'est pas établie par le contrat ou par une convention collective, elle est fixée à un mois pour le personnel rémunéré au mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié. A cette fin, l'employeur doit, avant l'expiration de la période d'essai initiale, informer le salarié, par écrit, de son intention de renouveler la période d'essai. Il l'informe également de la durée de ce renouvellement et des conditions dans lesquelles il s'exercera. Le salarié doit, avant l'expiration de la période d'essai et sous la même forme, faire part de son accord ou de son refus. En cas de refus du salarié au renouvellement de la période d'essai, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail, conformément au septième alinéa du présent article.

La période d'essai et la faculté pour l'employeur de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément prévues dans le contrat de travail, la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail ou la déclaration d'embauchage.

Le délai du renouvellement de la période d'essai peut être supérieur au délai initialement fixé. Dans tous les cas, la durée de la période d'essai et de son renouvellement ne peut excéder trois mois.

Durant la période d'essai les parties peuvent, sauf convention contraire, résilier unilatéralement le contrat sans indemnité et sans qu'il soit nécessaire d'observer un délai de préavis ; le droit au salaire reste acquis pour les jours de travail accomplis.

En cas de contrats de travail successifs continus et sur les mêmes fonctions, il ne peut être instauré une nouvelle période d'essai. ».

Article 12

Après l'article 5 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, il est inséré, un article 5-1 rédigé comme suit :

« Article 5-1 : Le contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité de rupture, en cas d'abrogation du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat ou de refus de délivrance du permis de permis de travail. ».

Article 13

Le deuxième alinéa de l'article 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« À moins que les conventions collectives de travail ou à défaut, les usages ne prévoient un délai-congé d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure, les travailleurs ont droit, sauf en cas de faute grave :

- a) si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus à un délai-congé d'une durée d'un mois, quelles que soient les fonctions occupées par le salarié ;*
- b) si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues à un délai-congé d'une durée de deux mois ;*
- c) si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues et que le salarié occupe un poste de responsabilité dans le cadre duquel il est chargé de mettre en œuvre la politique générale arrêtée par la Direction à un délai-congé d'une durée de trois mois. ».*

Article 14

L'article 9 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« Dans les cas prévus à l'alinéa 2 de l'article 7 et à l'alinéa premier de l'article 8, le délai-congé doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. La date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en mains propres fixe le point de départ du délai de préavis. ».

Article 15

Après l'article premier de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, il est inséré, un article 1-1 rédigé comme suit :

« Article 1-1 : Le contrat de travail conclu pour une durée de travail inférieure à la durée fixée à l'article précédent doit être conclu par écrit pour chaque salarié individuellement, au plus tard à la date de commencement de l'exécution de sa prestation de travail.

Lorsqu'un salarié est employé pour une durée de travail inférieure à dix-neuf heures et trente minutes par semaine, à l'exception des emplois à horaires variables définis par arrêté ministériel, les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat sans majoration de salaire sont limitées à cette même durée. Au-delà, les heures réalisées sont majorées selon les modalités prévues à l'article 8. ».

Chapitre III - Des dispositions transitoires

Article 16

Les dispositions de la présente loi sont d'application immédiate et s'appliquent ainsi à compter du lendemain de la publication de ladite loi au Journal de Monaco.

Par dérogation au premier alinéa :

- 1°) les dispositions des articles 1 à 9 entreront en vigueur à compter de l'assimilation de la rupture conventionnelle issue de la présente loi à la rupture conventionnelle existant dans le pays voisin, et ce, au regard du régime d'assurance chômage visé par le protocole visé par l'arrêté ministériel n° 68-151 du 8 avril 1968, modifié ;
- 2°) les dispositions de l'article 15 entreront en vigueur dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi au *Journal de Monaco*.