Projet de loi n° 840 relative au Contrat de travail

Type	Projet de loi
Dépôt au Conseil National	13 mars 2007
Commission saisie	Intérêts Sociaux et Affaires Diverses
Retrait par le Gouvernement	23 août 2012
Thématique	Contrats de travail

Lien vers le document : https://legimonaco.mc/projet/840

Exposé des motifs

Nul ne peut contester qu'au cours des dernières décennies, les relations contractuelles de travail ont connu de profondes transformations caractérisées, notamment, par la recherche d'une plus grande adaptabilité aux besoins évolutifs de l'entreprise.

Ces évolutions sont caractéristiques d'une société en accord avec la réalité, d'un tissu économique suffisamment dynamique pour répondre aux défis de compétitivité et de justice sociale lancés par la mondialisation, en impliquant chacun de ses acteurs économiques.

Sur ces objectifs, S.A.S. le Prince Souverain Albert II, a affirmé, le jour de Son avènement, l'adhésion de la Principauté à l'économie sociale de marché qui s'attache à promouvoir l'indispensable justice sociale dans le cadre du système libéral, créateur d'opportunités et de richesses.

De ce point de vue, la situation de Monaco semble privilégiée dans le monde contemporain.

En effet, face aux inquiétudes suscitées par le chômage, le fait d'avoir un travail décemment rémunéré constitue une garantie de dignité et de qualité de vie que la Principauté offre à un grand nombre de personnes, et ce bien au-delà de ses frontières.

Il n'est effectivement pas vain de relever que les salariés œuvrant à Monaco sont bien plus nombreux que les résidents et que leur nombre dans le secteur privé a augmenté de près de 50 % en 15 ans. Cette performance exceptionnelle confirme, si besoin en est, l'attractivité de la place monégasque pour les travailleurs et la satisfaction qu'ils éprouvent à y occuper un emploi.

Cette satisfaction paraît également liée au niveau des rémunérations versées à Monaco.

Mais la justice sociale passe aussi par une couverture médicale adaptée, une assistance familiale performante et une retraite décente. A cet égard, point n'est besoin de rappeler la qualité de l'assurance-maladie monégasque, le régime étant financé par les seuls employeurs hors toute participation des salariés, le niveau des allocations familiales, versées dès le premier enfant, et celui des pensions de retraite, d'environ 30 % supérieures, en moyenne, à celles du pays voisin.

Pour ce qui est plus précisément de la relation de travail et du contrat qui en est le support, la Principauté peut se féliciter de l'existence d'une juridiction spécifique, le Tribunal du travail, qui, depuis plus de soixante ans, apprécie les droits des parties de façon équitable et assure, en particulier, aux salariés non fautifs une juste réparation de leur préjudice sous forme de dommages-intérêts parfois importants.

Il n'en demeure pas moins que nonobstant la qualité des solutions prétoriennes dégagées par le Tribunal du travail, le Tribunal de première instance et la Cour de révision, les dispositions législatives relatives au contrat de travail paraissent aujourd'hui devoir nécessiter une refonte.

De fait, elles résultent, pour l'essentiel mais pas uniquement, de loin s'en faut, de la loi n° 729 du 16 mars 1963 qui, depuis sa promulgation, n'a fait l'objet que d'une modification technique par la loi n° 843 du 27 juin 1968. Régissant quasi-exclusivement le contrat de travail à durée indéterminée, la loi n° 729 ne consacre spécifiquement qu'un seul article au contrat à durée déterminée, en l'occurrence l'article 12, qui énonce brièvement les conditions de sa cessation.

Dans un domaine particulièrement sensible dès lors que le droit du travail est, parmi d'autres, un élément déterminant de la vitalité économique d'une nation mais aussi de sa cohésion sociale, le Gouvernement Princier a engagé un processus visant à la réformation du droit réglementant les relations contractuelles de travail. Il a, pour ce faire, pris l'attache de conseils, consulté d'éminents collèges, le Conseil Economique et Social, le Conseil d'Etat, animé par la volonté de respecter le principe de liberté du travail garanti par l'article 25 de la Constitution et de concilier les intérêts légitimes des parties au contrat de travail.

Dans sa nouvelle conformation, le présent projet de loi se concentre sur les formes traditionnelles du contrat de travail tout en se référant aux règles fondamentales du droit civil. De fait, il ne bouleverse pas le droit existant mais procède à sa rationalisation et à sa modernisation, n'hésitant pas à introduire des innovations en tant que de besoin.

A l'instar d'autres projets de loi, le présent projet emprunte certaines de ses dispositions à nombre de systèmes juridiques étrangers. Le recours au droit comparé s'est, en ce domaine plus qu'en tout autre, révélé opportun, sans perdre de vue pour autant la spécificité susmentionnée de la Principauté, pays « *importateur de main d'oeuvre* ». Ce particularisme exceptionnel requiert en effet de la circonspection lorsqu'il s'agit de transposer dans la Principauté des solutions inspirées par des problématiques, comme le chômage par exemple, qui n'y ont pas forcément la même acuité.

Un autre particularisme monégasque a été pris en compte : le nombre très élevé de petites voire de micro-entreprises dans le tissu économique, qui impose de bannir tout formalisme lourd. Ces entreprises n'ayant généralement pas de service du personnel structuré doivent pouvoir comprendre et appliquer aisément la loi sans être soumises à un formalisme excessif. Cette préoccupation rejoint d'ailleurs celle du Conseil de l'Europe qui privilégie l'accessibilité du droit et la sécurité juridique.

Fort de cette approche, le présent projet de loi vise, en premier lieu, à établir un régime général pour le contrat de travail. Concrètement, ce régime consiste en des principes et des règles communs aux contrats à durées indéterminée et déterminée.

Sont, en second lieu, fixées les normes spécifiques à chacune des formes contractuelles, au regard des finalités qui lui sont propres.

S'agissant tout d'abord du contrat à durée indéterminée, parce que s'inscrivant par nature dans la durée et demeurant ainsi le vecteur privilégié de l'emploi stable, les dispositions en vigueur méritent d'être complétées en ce qui concerne les modalités de conclusion et de rupture, en prévoyant notamment la modulation de la durée des périodes d'essai et de préavis ainsi que les conditions de motivation de l'acte de licenciement.

Le projet de loi n'a pas à cet égard vocation à transformer le licenciement en course d'obstacles pour l'employeur. Il ne s'agit pas de jouer contre l'emploi en établissant des modalités de licenciement si contraignantes qu'elles pourraient conduire les chefs d'entreprises à être plus frileux dans leurs recrutements. Mais il s'agit tout de même de protéger le salarié contre l'abus du droit de licenciement, celui-ci étant un acte lourd de conséquences car de nature à priver le salarié de revenus substantiels et à en faire un demandeur d'emploi.

Le projet de loi apporte dans ce domaine une solution souple et équilibrée conciliant, comme souvent en droit du travail, les deux impératifs que sont la nécessaire protection des droits des salariés, d'une part, et l'indispensable efficacité économique, d'autre part.

Quant au contrat à durée déterminée, il se voit quant à lui doté d'un véritable statut juridique fondé sur des règles claires.

Conclu par écrit, sa durée maximale est fixée par la Loi. En la forme, il doit comporter des stipulations obligatoires, dont la mention de son terme ainsi que celle, le cas échéant, d'une période d'essai modulée en fonction de sa durée.

En conclusion, la loi projetée s'attache à assurer la cohérence du droit du contrat de travail en rassemblant, dans un même texte, des dispositions éparses qui en traitent, à savoir la loi n° 729 du 16 mars 1963 précitée bien sûr, mais également celles de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés, ainsi que de la loi n°533 du 12 mai 1951 relative à l'attribution d'un certificat de travail aux salariés.

La refonte de ces prescriptions s'accompagnant de certaines innovations, la triple ambition poursuivie par le projet se fait claire : renforcer substantiellement la sécurité juridique entourant la relation contractuelle de travail, établir le cadre de l'emploi à durée déterminée nécessaire à l'adaptation des entreprises aux fluctuations de la conjoncture et enfin promouvoir la paix ainsi que la protection sociales.

Ainsi se dessine un processus de réformation du droit du travail que le Gouvernement est déterminé à mener et dont la loi projetée constitue un élément majeur.

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

Le texte est structuré en quatre chapitres. Ceux-ci traitent respectivement des dispositions générales (chapitre premier), du contrat de travail à durée indéterminée (chapitre II), du contrat de travail à durée déterminée (chapitre III) et des dispositions diverses (chapitre IV).

Consacré aux dispositions générales, le chapitre premier comprend huit articles constitutifs du régime commun à tous types de contrat de travail.

A ce titre, le projet s'ouvre sur la définition du contrat de travail par ses éléments constitutifs, critères fondamentaux qui le distinguent des autres formes contractuelles : prestation personnelle, rapport de subordination juridique et rémunération (article premier). Procédant à une réitération de l'article premier de la loi n° 729, dont elle reprend la substance, cette définition se voit dotée d'une plus grande technicité par l'ajout de la précision tenant à la juridicité du lien de subordination créé entre l'employeur et le salarié.

Une telle précision est apparue particulièrement opportune en ce qu'elle permet notamment d'écarter les risques de requalification en contrat de travail de relations contractuelles basées sur un rapport de subordination de nature autre, telle la subordination purement économique. Cette évolution devrait ainsi limiter les contentieux résultant de situations de dépendance parfois équivoques quant au lien qui les fonde, lesquelles pouvaient conduire le juge à recourir à la technique du faisceau d'indices plutôt qu'au strict examen de l'existence des éléments susmentionnés.

Concrètement, cette modification ne bouleverse en rien les habitudes des acteurs économiques, les parties restant par ailleurs soumises aux dispositions d'ordre public de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, laquelle, comme l'indique l'article premier de cette loi, s'applique sans préjudice de la législation sur le contrat de travail. Celles-ci, s'articulant avec le dispositif projeté, établissent le régime et les démarches devant être accomplies par l'employeur en vue de l'obtention des autorisations administratives préalables (autorisation d'embauche, permis de travail).

Le texte poursuit en posant les limites de tout engagement contractuel, lequel doit être fixé, pour un temps ou pour un travail déterminé (article 2). Cette disposition, qui reproduit les termes de l'article 3 de la loi n° 729, trouve son fondement dans le principe de liberté du travail, consacré par l'article 25 de la Constitution et reconnu dans tous les Etats de droit.

Ce même principe gouverne l'alternative dont disposent les parties de conclure leur relation de travail pour une durée déterminée ou non (article 3), choix qu'elles doivent effectuer dans les conditions légalement prévues pour ces formes, sans pour autant considérer qu'existe une prévalence de l'une sur l'autre. Il appartient en effet aux parties et, en particulier à l'employeur, d'apprécier dans l'intérêt de l'entreprise, la forme de contrat de travail qu'il convient de conclure.

Au regard d'une réalité statistique qui révèle que 85 % de l'emploi salarié prend la forme d'une relation à durée indéterminée, il est apparu que l'exercice de cette liberté de choix par les parties ne justifiait pas l'instauration de limites particulières.

A l'instar de l'article 2 de la loi n° 729, est également affirmé (article 4) l'indispensable lien juridique entre le contrat de travail et le « *droit commun* », savoir le droit des obligations régi principalement par le Code civil, tel qu'interprété par la jurisprudence judiciaire. Une telle disposition a pleinement sa place dans le cadre du régime général car, si le droit du travail s'est construit sur la base d'exceptions aux règles du droit commun des obligations, celui-ci doit, à défaut de telles normes spécifiques, trouver à s'appliquer.

Au-delà de cette référence générale, est spécifiquement rappelé le droit que détiennent les parties de mettre, ensemble, un terme à la relation contractuelle qu'elles ont nouée. Cette mention réitère l'article 989 du Code civil prévoyant la révocation des conventions par accord mutuel des parties. Une telle faculté découle du principe du consensualisme qui ne gouverne pas uniquement la conclusion du contrat de travail mais consent aux parties, comme pour tout contrat, « *de défaire ce qu'elles ont fait* ».

A l'évidence, si pour ce qui concerne la fin du rapport contractuel, le rappel au droit commun se limite à cette forme principale de terminaison du contrat, il n'en demeure pas moins que le recours à d'autres modes de cessation de la relation est toujours possible. Ainsi, en cas d'inexécution du contrat par l'une des parties, la condition résolutoire étant, en vertu de l'article 1039 du Code civil, « *toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement* » elle peut être invoquée en justice par la partie non défaillante.

Il est à noter qu'en matière de contrat de travail, les effets de la résolution ne sont pas ceux qui lui sont classiquement attribués, savoir, la révocation rétroactive des obligations réciproques, mais sont identiques à la résiliation du contrat qui emporte son extinction pour l'avenir.

Mais parce que la fin de la relation n'est pas toujours la finalité recherchée par une partie face à la défaillance de son cocontractant, le recours au droit commun l'autorise également, en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, à se prévaloir de l'exception d'inexécution qui suspend sa propre obligation tant que son cocontractant ne s'exécute pas.

Il résulte ainsi de l'articulation entre le droit commun et les dispositions spécifiques du projet, une cohérence qui évite aux parties de se trouver confrontées à des vides juridiques, à tous égards préjudiciables, en recourant à la source du droit des obligations qu'est le Code civil.

Poursuivant dans le domaine des conditions générales, s'agissant en l'occurrence de la capacité à accomplir les actes de la vie civile et, en particulier de convenir, le projet réitère, dans un souci de protection, le droit en vigueur qui ouvre au mineur de plus de seize ans le droit de conclure un contrat de travail (article 5), à la condition qu'il soit émancipé ou autorisé par son tuteur légal.

Si la loi n° 1.261 du 23 décembre 2002 a abaissé à dix-huit ans l'âge de la majorité civile, l'âge minimal de seize ans révolus retenu correspond à la fin de l'obligation scolaire, ainsi que le prévoit la loi n° 719 du 27 décembre 1961 relative à l'âge d'admission au travail.

Par ailleurs, dans un but de simplification administrative et fiscale, le projet exempte explicitement de droits d'enregistrement tous les contrats de travail sans distinction, la loi n° 729 ne visant, à ce titre, que ceux « *des ouvriers et gens de maison* ». En revanche, le contrat de travail n'étant pas par principe soumis au droit de timbre, il n'a pas à en être exempté.

Une attention particulière a été accordée au traitement de la période d'essai par le projet (article 6). Celle-ci est de droit, à moins que les parties conviennent de l'exclure expressément.

A cet égard, alors qu'en vertu de la loi n° 729, cette période n'est qu'un temps nécessaire pour l'exercice unilatéral du droit reconnu à l'employeur de « *mettre à l'épreuve le travailleur engagé* », le texte se détache du droit en vigueur afin que les parties aient désormais le loisir de procéder mutuellement à leur appréciation. Pour ce faire, l'option a été retenue de ne pas poser les critères de cette appréciation réciproque afin de sauvegarder le caractère souvent intuitu personae de la relation contractuelle, qu'une énumération quoique exhaustive ne pourrait correctement embrasser. En maintenant un fort degré d'objectivité, le texte projeté instaure égalité et équilibre entre les parties qui sont désormais libres de fonder, durant la période considérée, les motifs de poursuite ou de rupture de la relation qu'elles soumettent à l'essai.

De plus, l'introduction d'une faculté de renonciation expresse à la fixation d'une période d'essai permet de concrétiser la volonté commune des parties lorsqu'elles n'éprouvent pas la nécessité de se tester réciproquement.

Contrairement à la loi en vigueur, le projet traite de la durée de la période d'essai au sein des dispositions relatives à chaque forme de contrat, procédant à une prise en considération plus ciblée des particularismes inhérents à chacune de ces formes. En revanche, sont ici introduites deux innovations majeures qui se situent dans le sillon de l'objectif général du projet de loi tendant au renforcement de la sécurité juridique dans la relation de travail.

La première dispose, à titre supplétif, qu'une suspension intervenant durant la période d'essai ne fait pas disparaître le temps d'essai restant à courir, lequel se poursuit dès la réintégration du salarié dans l'entreprise. Concrètement, les parties qui, du fait de la suspension, n'ont pas disposé du temps nécessaire pour s'apprécier mutuellement gardent le bénéfice de la période encore à accomplir et les droits qui en découlent.

La seconde consacre, sans dérogation possible, une jurisprudence établie selon laquelle, dans l'hypothèse de contrats de travail successifs, aucune période d'essai ne peut être stipulée dans le second contrat, dès lors que l'objet de ce dernier est identique au premier ou requiert des aptitudes similaires. Cette innovation prend acte de la logique pragmatique de la création prétorienne qui estime que, dans ce cas, la connaissance que les parties ont d'ores et déjà l'une de l'autre priverait ledit essai d'objet et de cause.

Cela étant, les règles gouvernant la rupture du contrat de travail durant la période d'essai demeurent inchangées : les parties disposent, sauf stipulation expresse contraire, de la faculté de se libérer du lien contractuel sans être tenues de se justifier ou de respecter les délais et formalités applicables en vertu de la forme contractuelle choisie. Ainsi, comme sous l'article 4 de la loi n° 729, l'auteur de la rupture n'engage pas sa responsabilité du fait même de sa décision, laquelle ne peut donner lieu à réparation que dans les conditions de droit commun.

Enfin, les deux derniers alinéas de l'article 6 règlent les modalités de prise en compte de la période accomplie au titre de l'essai, et des droits qu'elle a fait naître au profit du salarié, aussi bien dans l'hypothèse d'une résiliation que dans le cas d'une poursuite du contrat de travail.

Le texte projeté (article 7) réitère ensuite la rédaction de l'article 15 de la loi n° 729 qui prévoit, dans les cas de modification juridique de l'employeur qu'il énonce, le maintien des contrats de travail en cours et, partant, des droits et obligations y afférents.

Une précision a toutefois été ajoutée par l'insertion du mot « *seul* » en début de disposition, dans le but d'écarter de la protection ainsi due au salarié, les situations dans lesquelles le changement n'affecterait pas juridiquement l'employeur. Sont ainsi exclues du bénéfice de cette disposition, les modifications relatives à son activité, ou à l'exercice de cette activité voire, plus généralement les opérations à caractère ou finalité économique ou financière qui ne modifient pas sa structure ou son organisation.

S'agissant encore de la portée de cette disposition, il peut être souligné, d'une part, que son bénéfice est expressément réservé aux entreprises et, d'autre part, que les contrats conclus *intuitu personae* en sont exclus.

Le chapitre premier s'achève en refondant les dispositions relatives au certificat de travail (article 8), présentement éparses puisque édictées par la loi n° 533 du 12 mai 1951 relative à l'attribution d'un certificat de travail aux salariés et, par l'article 8 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires.

L'article projeté détermine, en premier lieu, le contenu de ce document en réitérant l'énumération des mentions obligatoires actuelles : dates d'entrée et de cessation de fonction du salarié, nature de l'emploi ou des emplois occupés, périodes d'emploi, date de l'acte et signature de l'employeur.

Parce que le certificat de travail est un acte qui peut revêtir une grande importance, notamment pour le salarié en quête d'un nouvel emploi, le projet confirme, en second lieu, la compétence donnée au tribunal du travail à l'effet de statuer sur tous litiges susceptibles de s'élever en la matière. Ceux-ci peuvent en particulier porter sur la non-délivrance du certificat ou sur l'exactitude matérielle de ses mentions. Cette compétence se justifie pleinement dès lors que cette juridiction connaît de la rupture de la relation contractuelle employeur-salarié, le certificat s'analysant comme une conséquence de droit de cette rupture. Pour autant, consacrant une jurisprudence constante, le dernier alinéa considère que l'absence de délivrance du certificat de travail ne présume pas de la poursuite de la relation contractuelle.

L'on peut d'ores et déjà utilement noter que l'importance attachée à la délivrance du certificat de travail justifie le maintien des dispositions pénales actuelles qui en sanctionnent le non-respect par l'employeur.

Suivant les dispositions générales, le chapitre II traite du contrat de travail à durée indéterminée.

Conformément au principe de liberté contractuelle, le projet ne soumet la conclusion du contrat à durée indéterminée à aucun formalisme particulier (article 9) et reconnaît à chacune des parties la possibilité de mettre fin à tout moment à la relation contractuelle (article 10). Cette seconde disposition est, du reste, le corollaire nécessaire à un engagement illimité dans le temps. Il peut en effet être utile de rappeler le principe selon lequel les engagements perpétuels sont prohibés sauf à accorder à chaque partie le droit d'y mettre un terme à tout moment.

Parfois résiliables *ad nutum*, immédiatement et sans motif, le contexte particulier de la relation de travail justifie néanmoins que, présentement, cette liberté de résiliation soit encadrée par des dispositions légales, étant à noter que celles-ci sont inapplicables lors de la période d'essai.

La période d'essai, soumise aux dispositions générales de l'article 6, fait l'objet de prescriptions particulières concernant la fixation de sa durée (article 11). Ainsi, le principe de sa libre fixation par les parties s'inscrit en deçà d'un plafond maximal de trois mois, sauf le cas particulier des cadres pour lesquels elle peut être portée à six mois, en raison du niveau de qualification recherché ou de la spécialisation des emplois concernés. Si ces maxima sont d'ordre public, le projet rappelle que les contrats de travail ou les conventions collectives peuvent stipuler des périodes d'essai plus brèves.

Il est enfin disposé à titre supplétif qu'en l'absence de stipulation de la durée de la période d'essai ou de renonciation expresse à son bénéfice, celle-ci est de plein droit fixée à un mois.

Pour le reste, la majorité des articles du chapitre, soit une douzaine, concerne la rupture du contrat à durée indéterminée (articles 12 à 24).

A ce titre, est tout d'abord traité le préavis (article 12), également dénommé « *délai-congé* » dans la loi n° 729, terminologie qui dans un but de clarté est écartée par le présent projet.

Le préavis est la période s'écoulant de l'annonce de la décision de l'une ou des parties de mettre un terme au contrat, jusqu'à sa fin effective. Il est destiné à permettre à la partie qui n'est pas à l'origine de la cessation du lien contractuel de bénéficier d'un délai de prévenance pendant lequel les droits et obligations attachés au contrat demeurent.

Sous réserve de certains aménagements légalement prévus, les parties restent en effet tenues d'exécuter leurs obligations respectives jusqu'au terme de cette période. Néanmoins, et outre la rupture intervenant durant la période

d'essai, le texte prévoit trois cas de dispense de l'exécution du préavis : lorsqu'en vertu de leur accord mutuel elles y renoncent expressément, en cas de faute grave du salarié et enfin, en cas de force majeure, savoir tout événement qui rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

La durée du préavis est établie par le texte en fonction de l'ancienneté du salarié (article 13), le projet fixant des seuils auxquels les conventions collectives, les contrats de travail voire les usages en vigueur dans la Principauté peuvent substituer des termes plus favorables au salarié, toute prévision moins favorable étant, à l'inverse, nulle et sans effet. Néanmoins, conformément au second alinéa de l'article 12, les parties peuvent, au jour de la fixation du préavis, convenir de l'écarter ou d'en aménager une durée inférieure, un tel accord ne constituant pas une renonciation anticipée tel que ce serait le cas si les parties avaient stipulé en ce sens au jour de la conclusion du contrat de travail, ce que le dernier alinéa de l'article 13 prohibe.

La disposition projetée réitère ensuite le deuxième alinéa, a) et b) de l'article 7 de la loi n° 729, à l'exception de l'indemnité de préavis traitée de manière autonome ultérieurement. Elle se distingue toutefois du droit en vigueur en prévoyant, dans le cas d'une ancienneté inférieure ou égale à six mois, une durée minimale de préavis arrêtée à quinze jours, qui évite au salarié sorti de la période d'essai d'être remercié sans aucune garantie. Cette rédaction constitue donc une nouveauté dans notre droit de même qu'une avancée sociale.

Par ailleurs, le texte institue un maximum légal de trois mois en faveur des cadres dont l'ancienneté au service d'un même employeur est d'au moins deux années ininterrompues, consacrant ainsi une jurisprudence constante qui entérinait les usages en vigueur dans la Principauté. La situation du cadre ayant moins de deux années ininterrompues d'ancienneté est celle de tout salarié.

Le projet clarifie également les dispositions du second alinéa de l'article 11 de la loi n° 729 qu'il reprend pour la détermination des modalités de calcul de l'ancienneté du salarié. En particulier, les effets de la suspension du contrat de travail sont précisément identifiés : elle ne fait pas redémarrer le décompte de l'ancienneté du salarié à la date de son retour au sein de l'entreprise, lui laissant le bénéfice de l'ancienneté acquise. La durée de la suspension est simplement soustraite de l'ancienneté totale.

Le dispositif s'attache ensuite à régir les modalités de dénonciation du contrat de travail à durée indéterminée par le salarié (article 14) et ce, de manière plus claire et plus complète que ne le fait l'article 8 de la loi n° 729. La démission, savoir, l'acte unilatéral de volonté par lequel l'employé notifie sans équivoque à son employeur qu'il entend mettre fin à sa collaboration, n'a pas à être acceptée par ce dernier. Toutefois, le salarié démissionnaire est tenu d'observer un préavis d'une durée fixée à la moitié de celle prévue en cas de licenciement, afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles pour faire face à cette situation.

D'un point de vue formel, les modalités de notification de la démission sont élargies puisque est désormais admise, en sus de la lettre recommandée avec avis de réception postal, seule prévue à ce jour par la loi n° 729, la lettre remise à l'employeur contre décharge.

Celui-ci ne peut, sauf à commettre une faute, refuser ou surseoir à la délivrance de ladite décharge, dont la forme demeure libre. L'objectif de cette nouveauté est d'apporter une base légale à une procédure communément suivie dans la pratique.

La réforme des conditions de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à laquelle procède ensuite la loi projetée en constitue l'une des innovations majeures. Dans le respect de ses objectifs de sécurisation juridique de la relation de travail, qui inclut la terminaison du contrat, elle instaure une véritable procédure de licenciement (articles 15 à 18) et s'écarte définitivement de la loi en vigueur dont les dispositions en la matière étaient limitées au respect du préavis et à la sanction de l'abus du droit de rompre la relation contractuelle.

Inspirée d'une proposition de résolution adoptée par le Conseil Economique et Social le 9 novembre 2005, cette procédure de licenciement concrétise une vision neuve de l'acte de licenciement puisque, tout en maintenant le caractère unilatéral de cette décision, qui est le parallèle de la faculté de démission accordée au salarié, elle permet aux parties de s'entendre sur la terminaison de leur relation. Elle procède donc à une normalisation qui, tout en édictant les étapes et formalités obligatoires de la procédure, rappelle subsidiairement que le consensualisme s'applique également à ce moment clé de la vie du contrat lorsque la volonté des parties s'exprime, dans le cadre légalement fixé.

La procédure de licenciement est engagée à l'initiative de l'employeur (article 15) qui doit, sa décision prise, convoquer le salarié à un entretien. Les conditions de la convocation à cet entretien sont strictement établies, celle-ci devant obligatoirement revêtir la forme écrite et faire mention des informations relatives à sa tenue et à son objet.

Concernant la computation des délais pour la tenue de l'entretien et, plus particulièrement, en cas de notification par voie recommandée, le projet prend en considération la spécificité du tissu économique lequel est composé en grande partie de main-d'oeuvre étrangère.

Il est ainsi apparu raisonnable, afin de déterminer avec fiabilité la date de tenue de l'entretien, que la durée dudit délai soit de huit jours ouvrables et, d'en fixer le point de départ au jour de l'envoi de la lettre recommandée, afin de faire face aux aléas des services postaux qui ne permettraient pas de connaître avec certitude la date de présentation de ce courrier à son destinataire domicilié dans un pays étranger.

Par ailleurs, les parties peuvent, dès avant l'échéance de ce délai, convenir de dispenser le salarié de la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ; cette mesure ne se confond pas avec la possibilité de ne pas prévoir de préavis ou d'en aménager la durée. Les différents éléments de rémunération restent acquis par la personne licenciée. Bien entendu, cette faculté est indisponible en cas de faute grave, laquelle peut s'accompagner d'une mise à pied du salarié fautif.

L'entretien donne lieu à la communication de la décision de licenciement au salarié et s'accompagne de la remise en main propre contre décharge de la lettre de licenciement.

Mais son véritable intérêt réside dans l'espace de négociation qu'il ouvre aux parties afin qu'elles puissent, si telle est leur volonté commune, s'entendre sur les conséquences du licenciement, dans les quatre jours qui suivent sa tenue.

Si les formes classiques de contrats du Code civil ont révélé leur inadaptation à la double finalité d'encadrer une pratique couramment usitée par les professionnels, tout en laissant aux parties une grande latitude dans les modalités de conclusion de leur accord, elles ont sans aucun doute été la source d'inspiration de l'option retenue par le projet. Celui-ci a, en effet, pris le parti de créer un accord sui generis, soumis au seul formalisme de l'écrit, qui a, entre les parties, autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Son objet est donné à titre indicatif savoir, la possibilité de ne pas mentionner le motif de la décision de licenciement et le paiement au salarié d'une indemnité dont les modalités de calcul sont légalement définies.

Quelles qu'en soient ses stipulations, lesquelles au gré des parties peuvent notamment être identiques à celles de la transaction régie par les articles 1883 et suivants du Code civil, cet accord n'en demeure pas moins soumis à son propre régime et, par voie de conséquence, n'encourt pas une requalification par le juge amené à en connaître. De même, un tel accord ne saurait être confondu avec la cessation amiable du contrat de travail, l'initiative et l'imputabilité de la rupture, en cas de licenciement, revenant exclusivement à l'employeur.

Par ailleurs, appréhendant l'absence de manifestation de volonté des parties d'aménager les modalités du licenciement ou, le cas où elles ne parviennent pas à s'accorder sur celles-ci, le texte pose, à titre supplétif, l'obligation pour l'employeur d'adresser par voie recommandée une lettre comportant le ou les motifs du licenciement. Cette obligation de motivation est une innovation notable du projet de loi qui garantit le salarié contre toute mesure de licenciement engagée arbitrairement par son employeur, d'autant qu'en cas de litige, la juridiction saisie peut non seulement examiner la validité du motif invoqué mais, n'étant pas liée par celui-ci, est également libre d'exercer son imperium pour qualifier le véritable motif de la rupture en examinant l'ensemble des griefs et manquements qui seraient invoqués.

Le projet traite ensuite l'hypothèse selon laquelle le salarié ne se présente pas à l'entretien sans pouvoir invoquer les cas d'excuse légalement prévus, savoir, l'empêchement ou la force majeure (article 17). Dans ce cas, comme suite à sa propre défaillance, il perd les droits que les dispositions précédentes lui accordent dans le cadre de la tenue de l'entretien.

Conséquemment, il ne lui est pas possible de s'accorder avec son employeur sur les modalités de son licenciement et ce dernier n'est pas tenu de lui faire connaître le ou les motifs de sa décision. Le licenciement lui est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception postal ou par remise en main propre contre décharge. La même solution est applicable au salarié qui, s'étant rendu à l'entretien, refuse toutefois de signer la décharge attestant de la remise de la lettre.

L'article édicte ensuite les mentions relatives au préavis que la lettre de licenciement doit, dans tous les cas, contenir et fixe le point de départ pour la computation des délais afférents.

Enfin, les conditions d'octroi d'une indemnité de licenciement comme celles relatives à l'attribution de dommages et intérêts sont posées au regard des faits reprochés (article 18). Le projet refond dans cet article et les suivants les dispositions de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés, les traitant séparément au regard de la diversité de leurs fondements juridiques.

Désormais, au cas de motif jugé non valable ouvrant droit au versement de l'indemnité de licenciement, réitération du droit en vigueur, s'ajoute le non-respect de l'obligation de motivation du licenciement posée au quatrième alinéa de l'article 16. Dans la première hypothèse, l'employeur aura naturellement disposé au cours de l'instance, de la possibilité de démontrer contradictoirement la matérialité et la validité des motifs invoqués et, partant, de contester le fondement de l'indemnité.

Dans la seconde, la seule carence de l'employeur oblige celui-ci à indemniser le salarié licencié ; toutefois, cette indemnisation, automatique dans son principe doit être prononcée par le juge qui n'a alors nul besoin d'examiner le ou les motifs dont aurait pu exciper l'employeur, et peut, sur le simple constat du manquement de ce dernier, autoriser le versement de l'indemnité au profit du salarié.

Le montant de l'indemnité est établi à deux journées de salaire par mois de service, sans que la somme ne puisse excéder une année de salaire. Cette disposition porte ainsi au double le montant de l'indemnité par rapport à celui qui résulte du mode de calcul en vigueur.

Enfin, détaché du versement de l'indemnité de licenciement, l'octroi de dommages et intérêts ne se rapporte pas à la motivation du licenciement mais au préjudice découlant des circonstances abusives de la rupture du contrat. Sanction classique de l'abus dans l'exercice d'un droit dont résulte un dommage causé à autrui, la loi projetée s'approprie une jurisprudence constante qui attribue des dommages et intérêts au salarié en particulier lorsque des conditions vexatoires ou brutales sont constatées.

Le dispositif envisage ensuite la situation du salarié licencié en recherche d'emploi, au profit duquel il réitère les dispositions de l'article 10 de la loi n° 729 qui lui ouvrent droit à des heures de liberté pour procéder à ladite recherche (article 19). Toutefois, le nombre de ces heures, actuellement fixé à douze par semaine, est remplacé par la référence à un nombre égal au quart de la durée hebdomadaire de travail à laquelle le salarié est soumis, ce qui permet de prendre en compte l'existence de contrats de travail à temps partiel.

Les deux derniers alinéas de cet article sont aussi protecteurs que le dispositif en vigueur dont ils ne font qu'améliorer la rédaction : l'avant dernier sert l'employeur qui est destinataire d'une obligation d'information que le salarié ayant retrouvé un emploi doit accomplir, sauf à rechercher indûment l'application du premier alinéa ; le dernier, bien qu'essentiellement rédigé en faveur du salarié peut notamment fonder chacune des parties à obtenir réparation du non-respect de ces prévisions.

Le texte prend de surcroît en considération la situation, courante en pratique, dans laquelle la rupture du contrat à durée indéterminée intervient sans préavis ou sans que sa durée ne soit intégralement observée (article 20). Cette situation peut trouver son origine dans la demande du salarié qui souhaite occuper rapidement un nouvel emploi ou, dans l'initiative de l'employeur qui dispense le salarié d'exécuter son obligation légale. Aussi, est-il prévu d'imposer à la partie décisionnaire de verser à l'autre une indemnité dont le montant est établi au regard de la rémunération et des avantages dont le bénéfice aurait dû être acquis pendant la période du préavis non respectée.

Toutefois, comme précisé au second alinéa de cet article, ce dispositif indemnitaire ne s'applique pas lorsque la rupture du contrat de travail intervient, en application du second alinéa de l'article 12, sans préavis, en cas d'accord des parties, de faute grave ou de force majeure. En outre, dans un souci de clarté et de simplification, le projet abandonne sur ce point la possibilité de versement d'une indemnité spéciale, fixée par arrêté ministériel en application de l'article 7 de la loi n° 729, dont le mode de calcul assez complexe est source de litiges.

Est en revanche confirmé le droit à une indemnité de congédiement pour tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et licencié alors qu'il compte deux années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur (article 21).

Cette disposition qui résulte de l'article premier de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés trouve désormais sa place dans la législation propre au contrat de travail. Elle s'applique à tout licenciement, même reposant sur un motif valable, sous réserve qu'aucune faute grave ne soit imputable au salarié et que la condition d'ancienneté soit remplie.

Le calcul de l'ancienneté s'effectue, en cas de suspension du contrat, selon les mêmes modalités, ci-avant explicitées, que celles définies à l'article 13.

Le projet introduit par ailleurs deux innovations s'inscrivant dans l'objectif de révision du processus indemnitaire du salarié : la première est relative au montant de l'indemnité de congédiement, lequel n'est plus déterminé par renvoi à des bases de calcul le rendant aléatoire, la loi fixant désormais les éléments qui en permettent l'établissement a minima ; la seconde consiste en la détermination du jour du versement de cette indemnité, à compter duquel l'employeur est débiteur de cette indemnité dont le versement tardif devra être réparé.

S'agissant des conditions à remplir par le salarié pour l'ouverture du droit au versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 18, celles-ci demeurent inchangées par rapport à l'article 2 de la loi n° 845 (article 22).

Le montant de cette indemnité a été revu à la hausse puisqu'il est désormais établi à deux journées de salaire par mois de service, dans la limite d'une année de salaire, ce qui le porte au double de celui qui résulte du mode de calcul en vigueur. Cette modification marque l'importance accordée au nouveau dispositif relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dont le non-respect quant à la motivation engendre des conséquences financières plus lourdes.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 2 de la loi n° 845 selon lesquelles le versement de l'indemnité de licenciement est exclu lorsque le salarié a atteint l'âge lui donnant droit à la perception d'une pension de retraite ont été réitérées, en faisant désormais référence à l'âge légal de départ à la retraite.

Au regard des versements ou des retenues prescrits par la législation sociale ou celle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le régime d'exemption applicable aux indemnités de congédiement et de licenciement demeure, quant à lui, similaire à celui défini par l'article 4 de la loi n° 845 (article 23).

Autre amélioration de la protection sociale du salarié licencié : l'abandon de la règle du non-cumul des indemnités de licenciement et de congédiement édictée par l'article 3 de la loi n° 845 (article 24). Cette innovation trouve sa logique dans la différence de nature des deux indemnités, dès lors que l'une a vocation à réparer forfaitairement un comportement fautif de l'employeur constitué par l'absence de motif ou, tout le moins, de motif valable de rupture du contrat, alors que l'autre consiste en l'indemnisation de la cessation elle-même du lien contractuel.

En revanche, les dispositions du deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n° 845 établissant que l'indemnité de congédiement n'est pas cumulable avec les indemnités allouées en vertu d'un statut ou d'une convention collective de travail demeurent inchangées.

Le chapitre II se clôt par la réitération des termes de l'article 16 de la loi n° 729 qui autorisent, pendant une durée qui ne peut excéder six mois, la suspension du contrat de travail en cas de maladie du salarié ou d'accident médicalement constaté (article 25). Si ces causes de suspension ne constituent pas un motif valable de licenciement, la suspension elle-même n'interdit pas à l'employeur de mettre fin à la relation contractuelle de travail pour d'autres motifs.

Le chapitre III traite, quant à lui, en dix articles (articles 26 à 35), du contrat de travail à durée déterminée.

Ambition affichée de la loi projetée, la réglementation du contrat à durée déterminée en vue de le doter d'un véritable statut juridique comble un vide du droit en vigueur qui, bien qu'utilement compensé par la jurisprudence, ne pouvait prospérer.

En effet, si le recours au contrat à durée indéterminée demeure le plus fréquent, le nombre des relations de travail se nouant pour une durée déterminée démontre l'intérêt qu'elles suscitent chez les professionnels. Il s'agit donc d'encadrer

cette forme en permettant aux parties de recourir à l'un ou l'autre de ces contrats en connaissance de cause : le contrat à durée indéterminée, libre dans sa formation est, en raison de sa nature, strictement régi quant à sa rupture ; à l'inverse, la détermination d'une durée écartant la plupart du temps les problèmes relatifs à la rupture, c'est sa formation et son existence qui nécessitent l'inscription dans la loi de règles précises.

Ainsi, en toute logique, le dispositif édicte en premier lieu que la relation contractuelle s'inscrit dans une limite temporelle et ce, dès sa conclusion (article 26).

Plus précisément, les parties sont libres de convenir de cette durée dans un plafond légalement fixé à deux années, renouvellements compris, au-delà duquel, la poursuite du contrat entre les parties ne pourra se faire que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'article assure ainsi sa cohérence par une double limite : initiale, puisque le terme que les parties ont obligation de stipuler ne peut dépasser cette limite, dans la poursuite de leur relation ensuite, puisque le cumul des durées issu des renouvellements s'inscrit en deçà de ce même plafond. Par précaution, chaque renouvellement doit être formalisé par les parties.

Cette disposition répond à une demande sociale forte, confortée par la position jurisprudentielle selon laquelle lorsqu'un salarié est renouvelé à plusieurs reprises et pour des durées conséquentes par le même employeur, pour occuper un même poste ou exercer un même emploi, il est dans une situation de permanence exigeant la requalification de sa relation en contrat à durée indéterminée. En fixant une durée globale maximale de deux ans, le projet se détache toutefois de l'appréciation prétorienne de la permanence qui oscillait entre cinq et dix années et se veut particulièrement protecteur des salariés. Il répond également aux besoins de souplesse requis par les employeurs pour lesquels ce contrat peut être un instrument utile de formation et d'insertion du salarié dans l'entreprise, deux années étant alors suffisantes pour mener à bien cette mission.

Toutefois, afin d'éviter une rigidité excessive notamment en raison de la nature de l'activité conduite par l'entreprise, le projet fixe pour des cas limitativement énumérés, les dérogations possibles à l'exigence de durée maximale du contrat et au recours obligatoire à la forme indéterminée au terme de cette durée.

Ainsi, la durée maximale de deux ans, renouvellements inclus, n'est-elle notamment pas applicable aux contrats saisonniers de même qu'à ceux conclus dans des secteurs ou pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant dans la Principauté de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ces derniers doivent être visés dans une convention collective ou figurer sur une liste établie par arrêté ministériel. Sont notamment concernés à ce titre les secteurs de l'audiovisuel, du spectacle et du sport professionnel.

Le dispositif projeté poursuit par la prise en considération de situations dérogatoires autres qu'inhérentes à l'activité ou à la profession : il s'agit des cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu - cas de longue maladie, par exemple - pour lesquels la durée ne peut être déterminée par avance (article 27).

Dans cette hypothèse, cette absence de détermination n'empêche pas que le remplacement se poursuive au-delà de la limite normalement fixée à deux années, tout en restant soumis au régime du contrat de travail à durée déterminée. En outre, le salarié remplaçant bénéficie d'une protection spécifique par la stipulation d'une durée minimale dans son contrat.

Le projet prévoit également qu'en vertu du contrat conclu originairement pour le remplacement d'une personne, le salarié puisse remplacer une autre personne dans les mêmes conditions et au sein de la même entreprise. Cette disposition évite que l'entreprise ait plus facilement recours à l'intérim pour procéder au remplacement de son personnel absent ou suspendu. Il bénéficie également au salarié ainsi embauché qui peut occuper un emploi pour une durée plus longue.

La fixation d'une période d'essai est laissée à la liberté des parties (article 28) mais sa durée est, à défaut d'usage ou de stipulation plus favorable au salarié, modulée par la loi, en fonction de celle du contrat. Il est en effet apparu plus adéquat de calculer cette durée proportionnellement à celle du contrat que de la préfixer. Ainsi, celle-ci ne peut être supérieure à deux semaines pour un contrat dont la durée n'excède pas six mois, un mois lorsqu'il est conclu pour une période comprise entre six mois et un an, et deux mois dans les autres cas. Les contrats conclus en application de l'article 27, dont le terme est imprécis, font l'objet d'une disposition particulière déterminant, par référence à la durée minimale du contrat, le calcul de la durée de la période d'essai.

Conformément à la règle générale, la rupture du contrat pendant cette période peut intervenir à tout moment et sans justification, à l'initiative de l'une ou de l'autre partie.

Elément distinctif des autres contrats de travail, le formalisme du contrat de travail à durée déterminé, tel que projeté, assure la sécurité juridique de la relation de travail qu'il instaure (article 29). Ce formalisme réside, d'une part, dans la rédaction d'un écrit et, d'autre part, dans les mentions qu'il doit obligatoirement stipuler. L'existence d'un écrit a, en l'espèce, valeur probatoire et conditionne l'application du régime afférent puisque la défaillance des parties face à cette obligation légale emporte, sauf volonté contraire expresse du salarié, présomption de l'existence d'un contrat à durée indéterminée.

Dans un souci d'information du salarié, obligation est de surcroît faite à l'employeur de lui transmettre le contrat au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. Cette disposition permettra notamment au salarié de connaître de façon certaine le terme du contrat, étant précisé que, d'un commun accord, les parties peuvent prévoir un délai pour s'informer mutuellement de l'échéance prochaine du contrat.

Sont ensuite énoncés les cas dans lesquels le recours au contrat à durée déterminée est formellement exclu (article 30). Ces hypothèses sont fondées sur des considérations de protection sociale et de sécurité du travail. De fait, la conclusion de ce type de contrat est interdite pour faire effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste

établie par arrêté ministériel. Le même texte d'application précise les conditions dans lesquelles une dérogation peut exceptionnellement être accordée.

Le projet aborde enfin les causes et modalités de cessation du contrat.

En premier lieu, la terminaison naturelle par survenue du terme extinctif est rappelée (article 31), étant précisé que la suspension du contrat est sans effet sur sa durée et ne fait pas obstacle à son échéance au terme initialement prévu.

Par ailleurs, les parties peuvent de toute évidence recourir aux dispositions de l'article 4 pour procéder à la résiliation du contrat par accord mutuel.

En second lieu, sont posés les cas exceptionnels de cessation anticipée du contrat (exclusifs de la période d'essai) sur volonté unilatérale d'une partie pour les cas limitativement énoncés, savoir, l'existence d'un motif valable et en cas de faute grave ou de force majeure (article 32). Il est à noter qu'en dehors de ces cas, les cocontractants peuvent toujours se prévaloir du droit commun, en application des dispositions générales du projet.

La méconnaissance par l'employeur de cette disposition peut avoir des conséquences financières lourdes puisqu'il s'expose à une double sanction, indemnitaire et réparatrice. En effet, lorsque la rupture du contrat lui est pleinement imputable, la loi projetée reconnaît au salarié un droit à indemnisation d'un montant équivalent aux sommes qui lui auraient été dues jusqu'au terme du contrat. Le paiement de cette indemnité n'est pas exclusif du versement de dommages et intérêts si en outre, la rupture revêt un caractère abusif. Il peut être souligné que les conditions d'attribution de cette réparation par le juge sont identiques à celles projetées pour le contrat à durée indéterminée.

Mais, la rupture en méconnaissance de cette disposition n'étant pas l'apanage de l'employeur, celui-ci peut demander réparation au juge du préjudice causé par son non-respect imputable au salarié, à moins qu'un accord ne soit trouvé par les parties.

Cette disposition rappelle que la défaillance du salarié peut avoir de graves conséquences sur l'activité de l'entreprise.

Au regard du régime des congés payés, le projet prend en compte la spécificité de la situation qui peut être celle du salarié sous contrat à durée déterminée (article 33).

En effet, s'il renvoie par principe aux dispositions légales en vigueur, il prévoit indépendamment de la durée du contrat, le versement d'une indemnité compensatrice pour le salarié qui n'aurait pas pris au cours de son activité la totalité des jours de congés qui lui sont attribués.

En cohérence avec le formalisme exigé par son nouveau statut juridique, le contrat de travail à durée déterminée se poursuivant sans renouvellement formel au-delà du terme est, de plein droit, requalifié en contrat à durée indéterminée (article 34). En outre, le salarié dont la relation s'est poursuivie de fait conserve le bénéfice de l'ancienneté qu'il a acquise.

Le chapitre III prend fin en édictant l'égalité de traitement des salariés liés par un contrat à durée déterminée et indéterminée, sous réserve de dispositions légales contraires ou spécifiques, comme la procédure de licenciement (article 35).

Consacré aux dispositions diverses, le chapitre IV rassemble les dispositions pénales, celles aménageant l'entrée en vigueur du projet de loi, et in fine les dispositions abrogatives.

S'agissant des infractions pénalement sanctionnées, sont réitérées les dispositions de l'article 10 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 réprimant la violation des dispositions relatives à l'établissement et à la délivrance du certificat de travail (article 36).

Le motif de cette sanction est, comme déjà explicité attaché à l'importance considérable que ce document revêt pour le salarié au terme d'une rupture de la relation contractuelle.

En revanche, le dispositif ne comporte pas de nouvelle disposition pénale puisque sa perfection est déjà assurée par l'édiction de sanctions civiles et, que le caractère d'ordre public attaché à certaines de ses dispositions ne requiert pas de sanction de cette nature pour être avéré.

Au titre des mesures transitoires, trois types de situations sont envisagées pour l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (article 37).

En premier lieu, et conformément au principe de non rétroactivité de la loi nouvelle, celle-ci ne s'appliquera qu'aux contrats conclus après son entrée en vigueur, de même, en second lieu, que tout renouvellement de contrat à durée déterminée intervenant postérieurement à sa publication lui sera soumis.

Enfin, et à l'effet d'éviter de perturber les rapports de travail autant que, par extension, l'activité des entreprises, est prévue la continuation, sous le régime antérieur, des contrats en cours à la date de promulgation de la loi dans la limite de la durée maximale légalement prévue lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

Le projet se termine par les habituelles dispositions abrogatives des textes antérieurs ou contraires (article 38).

Tel est l'objet du présent projet de loi.

Dispositif

Chapitre premier - Dispositions générales

Article 1er

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité, au profit et sous la subordination juridique d'une autre personne, l'employeur, contre paiement d'un salaire déterminé.

Article 2

On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un travail déterminé.

Article 3

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Article 4

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être résilié d'un commun accord en la forme convenue par les parties.

Article 5

Le mineur, âgé de plus de seize ans, émancipé ou autorisé par son représentant légal, peut conclure un contrat de travail.

Le contrat de travail est exempt de droits d'enregistrement.

Article 6

Le contrat de travail stipule une période d'essai. Celle-ci est de droit sauf si les parties y renoncent expressément.

Si le contrat de travail est suspendu pendant la période d'essai, le salarié, sauf disposition conventionnelle contraire, accomplit, à l'issue de la suspension, la durée de la période d'essai restant à courir.

Lorsque deux contrats de travail successifs sont conclus entre les mêmes parties pour un même emploi ou des emplois nécessitant des aptitudes professionnelles identiques, aucune période d'essai ne peut être stipulée dans le second contrat.

Durant la période d'essai, chaque partie peut à tout moment, sauf dispositions conventionnelles contraires, résilier unilatéralement le contrat de travail sans indemnité de part et d'autre et sans qu'il soit nécessaire d'observer un délai de préavis ni d'indiquer une motivation. La responsabilité de l'une ou de l'autre partie ne peut être engagée du seul fait de la résiliation.

En cas de résiliation, le droit au salaire et, le cas échéant, le droit aux congés payés restent, pour les jours de travail accomplis, acquis au salarié. Ce dernier doit, dès la résiliation, restituer à l'employeur tous objets, documents ou droits qui lui ont été confiés ou conférés par celui-ci.

En l'absence de résiliation à l'issue de la période d'essai, sa durée est prise en compte pour le calcul, à toutes fins légales ou conventionnelles, de l'ancienneté du salarié.

Article 7

Dans le seul cas où survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 8

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, y compris en cas de résiliation durant la période d'essai, délivrer au salarié un certificat de travail, daté et signé, contenant exclusivement la date de son entrée en fonctions et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Toute action relative à la délivrance du certificat mentionné au précédent alinéa relève de la compétence du tribunal du travail.

La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation prévue au premier alinéa n'emporte pas présomption de la continuation de la relation contractuelle de travail.

Chapitre II - Du contrat de travail à durée indéterminée

Article 9

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être stipulé dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter.

Article 10

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, sous réserve de l'observation des règles définies au présent chapitre. Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Article 11

La période d'essai ne peut excéder trois mois.

Toutefois, sa durée peut être portée à six mois si le contrat concerne un cadre.

Lorsque sa durée ne résulte ni du contrat de travail, ni d'une convention collective, elle est fixée à un mois.

Article 12

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin au terme d'une période de préavis pendant laquelle l'employeur et le salarié demeurent tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis si elle résulte de l'accord des parties, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure.

Article 13

La durée du préavis résulte de la loi, des conventions collectives de travail, du contrat de travail ou, à défaut, des usages de la Principauté.

A moins que les conventions collectives de travail, le contrat de travail ou, à défaut, les usages de la Principauté ne prévoient un préavis d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure et sauf les cas prévus au second alinéa de l'article 12, les salariés ont droit :

a) à un préavis d'une durée de quinze jours si l'ancienneté au service d'un même employeur est inférieure ou égale à six mois ininterrompus ;

b) à un préavis d'une durée d'un mois si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus ;

c) à un préavis d'une durée de deux mois si l'ancienneté au service d'un même employeur est au moins de deux années ininterrompues ; la durée du préavis est portée à trois mois si le licenciement concerne un cadre.

Pour l'application du précédent alinéa, la suspension du contrat de travail pour une cause légale n'est pas interruptive de l'ancienneté mais sa durée vient en déduction de celle-ci.

Sont nuls et sans effet, toute clause d'une convention collective de travail ou d'un contrat de travail et tout usage fixant une durée de préavis inférieure ou une condition d'ancienneté supérieure à celles prévues au deuxième alinéa.

Article 14

Lorsque le salarié prend l'initiative de dénoncer le contrat de travail, il en informe son employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, soit par lettre remise contre décharge. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

La durée du préavis résultant de l'application du deuxième alinéa de l'article précédent est réduite de moitié. Toute stipulation contraire est nulle de plein droit.

Article 15

L'employeur qui a décidé de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal.

La lettre mentionne les lieu, date et heure de l'entretien ainsi que son objet.

L'entretien ne peut se tenir moins de huit jours ouvrables suivant la date de remise en main propre de la lettre contre décharge ou de l'envoi de la lettre recommandée. Pendant ce délai, l'employeur peut, avec l'accord du salarié sauf le cas de faute grave, le dispenser d'exécuter son travail.

Article 16

Lors de l'entretien, l'employeur fait part de sa décision au salarié. Il lui remet, contre décharge, une lettre de licenciement.

Les parties évoquent les modalités du licenciement et peuvent notamment établir par écrit, dans les quatre jours suivant l'entretien, que :

- le ou les motifs du licenciement ne seront pas énoncés ;
- l'employeur s'engage à payer au salarié, outre les indemnités légales, une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement prévue au premier alinéa de l'article 18.

L'accord conclu dans le délai fixé au précédent alinéa a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

En l'absence d'accord, l'employeur a l'obligation, dans un délai de huit jours ouvrables suivant l'entretien d'énoncer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, le ou les motifs du licenciement.

Le motif mentionné par l'employeur en vertu du présent article ne saurait lier la juridiction saisie du différend né, entre l'employeur et le salarié, du fait du licenciement.

Article 17

Si le salarié ne s'est pas rendu à l'entretien, hors le cas d'empêchement signalé ou de force majeure, ou s'il a refusé de prendre la lettre de licenciement, celle-ci lui est immédiatement adressée sous forme recommandée avec demande d'avis de réception postal, sauf à lui être remise en main propre contre décharge.

Le préavis et sa durée tels qu'ils résultent de l'article 12 doivent être mentionnés dans la lettre de licenciement.

La date de remise en main propre contre décharge de la lettre de licenciement ou celle de l'envoi de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Article 18

En cas de rupture du contrat de travail en méconnaissance du quatrième alinéa de l'article 16, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de licenciement égale à deux journées de salaire par mois de service que compte le salarié.

Il est tenu au paiement de la même indemnité dans le cas où le licenciement est fondé sur un motif jugé non valable.

Peuvent s'y ajouter des dommages et intérêts, fixés par le juge à défaut d'accord entre les parties, en vue de réparer le seul dommage subi par suite des circonstances de la rupture, lorsque celle-ci est abusivement intervenue, notamment dans des conditions vexatoires ou brutales.

Article 19

En vue de la recherche d'un autre emploi, pendant la durée du préavis, le salarié bénéficie par semaine d'un nombre d'heures de liberté égal au quart de la durée hebdomadaire de travail à laquelle il est soumis. A défaut d'accord entre les parties, ces absences sont fixées alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié à condition que son choix se concilie avec les nécessités du service. Ces heures sont payées sauf si la résiliation du contrat est le fait de l'employé.

Lorsque, avant l'expiration du préavis, le salarié a trouvé un nouvel emploi, il est tenu d'en informer sans délai son employeur par écrit. Il cesse alors de bénéficier des heures de liberté prévues à l'alinéa précédent.

Les jours pendant lesquels les obligations visées au présent article n'ont pas été respectées ne comptent pas dans la durée du préavis, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourraient être accordés à la partie lésée.

Article 20

Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou sans que sa durée ait été intégralement observée emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié durant la durée du préavis non respectée.

Cette obligation n'est toutefois pas applicable lorsque la rupture du contrat de travail intervient sans préavis dans les cas mentionnés au second alinéa de l'article 12.

Article 21

Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant ne peut être inférieur à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année, et un sixième par année supplémentaire.

Cette indemnité est versée le jour où prend effet le licenciement.

Le troisième alinéa de l'article 13 est applicable.

Article 22

Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 16 est égal au quotient du salaire mensuel, hors éléments exceptionnels, par 25.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut toutefois excéder un an de salaire.

L'indemnité de licenciement n'est due qu'aux salariés engagés pour un travail continu, à condition que leur rémunération soit, d'après les usages de la Principauté, versée mensuellement ou qu'à défaut, l'intéressé compte au moins une année de travail effectif dans l'établissement.

L'indemnité n'est pas due lorsque le salarié a atteint l'âge légal lui donnant droit à la perception d'une pension de retraite.

Article 23

Les indemnités de congédiement et de licenciement ne donnent pas lieu aux versements ou aux retenues prévus au titre de la législation sociale et de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 24

L'indemnité de congédiement ne se confond ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis ni avec l'indemnité de licenciement ni avec les dommages et intérêts prévus par l'article 18.

Elle n'est pas cumulable avec les indemnités allouées en vertu d'un statut ou d'une convention collective de travail à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise.

Article 25

Le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six mois en cas d'empêchement du salarié dû à une maladie ou à un accident médicalement constatés.

Chapitre III - Du contrat de travail à durée déterminée

Article 26

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat initial ou font l'objet, lors de chaque renouvellement, d'un avenant soumis au salarié avant le terme.

La durée totale du contrat initial, compte tenu le cas échéant des renouvellements, ne peut excéder deux ans.

A l'expiration de ce délai, l'emploi ne peut être pourvu que sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Les dispositions des troisième et quatrième alinéas ne s'appliquent pas aux emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité ou professions, définis par arrêté ministériel ou par convention collective de travail, il est d'usage constant dans la Principauté de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature, temporaire de ces emplois.

Article 27

Lorsque le contrat à durée déterminée a pour objet de remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il est conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence, la suppression du poste ou la rupture du contrat de travail du salarié remplacé.

Un même salarié peut, en exécution d'un contrat à durée déterminée, remplacer successivement plusieurs salariés de même qualification, absents ou dont les contrats de travail sont suspendus.

Article 28

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

A défaut d'usage de la Principauté ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

a) deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus, égale à six mois ;

b) un mois lorsque ladite durée est comprise entre six mois et un an ;

c) deux mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale prévue au contrat.

Article 29

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit.

Il doit, notamment, stipuler :

- la date d'échéance du terme ou la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ainsi que, le cas échéant, son coefficient de classification ou son niveau hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu dans les conditions prévues à l'article 27.

Un exemplaire du contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

En cas de méconnaissance des dispositions du premier alinéa, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée, sauf volonté contraire expresse du salarié.

Article 30

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté ministériel. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction.

Article 31

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. La suspension dudit contrat est sans effet sur cette échéance.

Article 32

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme par la volonté d'une seule partie que pour un motif valable ou dans les cas de faute grave ou de force majeure.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Peuvent s'y ajouter des dommages et intérêts, fixés par le juge à défaut d'accord entre les parties, en vue de réparer le seul préjudice découlant du caractère abusif de la rupture, notamment lorsqu'elle est intervenue dans des conditions vexatoires ou brutales.

La méconnaissance des dispositions du premier alinéa par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts qui, à défaut d'accord des parties, sont fixés par le juge.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Article 33

Les congés payés doivent être pris dans les conditions fixées par la loi fixant le régime des congés payés annuels et sous les sanctions qu'elle prévoit.. Le salarié qui, au terme du ou des contrats à durée déterminée, n'a pu prendre lesdits congés a droit à l'indemnité légale compensatrice de congés payés.

Article 34

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme, sans renouvellement du contrat dans les conditions prévues à l'article 26, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Article 35

Les dispositions législatives et conventionnelles ainsi que les usages de la Principauté applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent à ceux liés par un contrat de travail à durée déterminée, sauf dispositions légales contraires.

Chapitre IV - Dispositions diverses

Article 36

Est punie de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code pénal, l'employeur qui, ne délivre pas au salarié le certificat de travail dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 8.

Article 37

La présente loi s'applique aux contrats conclus à partir du jour suivant la date de sa publication.

Les contrats de travail à durée déterminée en cours à ladite date se poursuivent jusqu'à leur échéance.

Tout renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée conclu avant cette date et prenant effet postérieurement est soumis aux dispositions de la présente loi.

Article 38

Sont abrogées les lois n° 533 du 12 mai 1951 relative à l'attribution d'un certificat de travail aux salariés, n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés, l'article 8 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires ainsi que toutes dispositions contraires à la présente loi.