

Proposition de loi n° 259 portant modification de certaines dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 relative au contrat de travail, modifiée et instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail

Type	Proposition de loi
Commission saisie	Intérêts Sociaux et Affaires Diverses
Adoption en Séance Publique	28 novembre 2023
Réception par le Gouvernement	5 décembre 2023
Transformation en projet de loi	27 mai 2024
Thématiques	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/proposition/259>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Dispositif

Article 1er

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.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail fait l'objet d'un avenant audit contrat établi dans les mêmes formes que celui-ci.

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

Les contrats de travail des ouvriers et gens de maison sont exempts de droits de timbre et d'enregistrement.

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. Tout contrat de travail conclu en méconnaissance de cette disposition est nul. »

Article 2

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.

Lorsque sa durée n'est pas établie par le contrat ou par une convention collective, elle est fixée à :

- six jours ouvrables pour le personnel rémunéré à l'heure;*
- 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. À 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, dans le même délai 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 dernier alinéa.

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 et l'autorisation d'embauchage 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. ».

Article 3

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

« Le contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité, en cas de retrait du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat. ».

Article 4

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, au choix de l'employeur :

- soit à un délai-congé d'une durée de deux mois,
- soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminées par arrêté ministériel ; cette indemnité est 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.

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, au choix de l'employeur :

- soit à un délai-congé d'une durée de trois mois,
- soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et demi et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminées comme indiqué au point b). ».

Article 5

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 6

Sont insérés, après l'article 14 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, les articles 14-1 à 14-7 rédigés comme suit :

« Article 14-1 : Le contrat de travail à durée indéterminée prend également fin, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par la signature d'une convention de rupture conventionnelle 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.

Article 14-2 : Les parties au contrat de travail conviennent du principe d'une rupture conventionnelle à l'issue d'un ou plusieurs entretiens préalables.

Au cours de ce ou ces entretiens, le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou à défaut, par tout autre salarié de l'entreprise. Si le salarié sollicite l'assistance de l'une des personnes précitées, l'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix, prise parmi les autres salariés ou dirigeants de l'entreprise.

Avant la tenue de l'entretien, le salarié doit informer l'employeur, par tout moyen écrit, de son intention d'être assisté et de l'identité de la personne choisie. Cette information doit être communiquée à l'employeur dans un délai raisonnable, permettant à ce dernier d'être également assisté par la personne de son choix appartenant au personnel de son entreprise. Le cas échéant, l'employeur informe à son tour le salarié du fait qu'il sera assisté et de l'identité de la personne choisie. À défaut de délai raisonnable permettant l'information de l'une ou de l'autre des parties, l'entretien est reporté à une date et une heure, agréées entre les parties.

À l'issue de cet ou ces entretiens, les parties doivent être en mesure de donner un consentement libre et éclairé à la convention de rupture.

Article 14-3 : Après le ou les entretiens visés à l'article 14-2, les parties peuvent signer une convention de rupture qui définit les conditions de celle-ci, et notamment le montant de l'indemnité de rupture.

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 : le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est fixé librement ;
- 2°) Pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- a) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par le salarié, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur à la moitié du montant de l'indemnité fixée en application de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés ;
- b) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par l'employeur, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité fixée en application de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés ;
- 3°) Quelle que soit l'ancienneté du salarié et dans l'hypothèse où une convention collective ou individuelle accorderait, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, une indemnité plus favorable au salarié que celle prévue aux chiffres 1°) et 2°) :
- a) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par le salarié, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur à la moitié du montant de l'indemnité auquel il aurait eu droit en application de ladite convention ;
- b) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par l'employeur, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité auquel il aurait eu droit en application de ladite convention.

Article 14-4 : Les parties à la convention de rupture disposent d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture. Les parties peuvent toutefois déterminer, dans la convention de rupture, un délai de rétractation plus long.

La partie à la convention de rupture qui entend faire usage de son droit de rétractation, en informe l'autre partie par tout moyen écrit, y compris par voie électronique, permettant de s'assurer de la bonne réception de cet écrit.

Aucun employé 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 ou toute mesure, prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa, est nulle et de nul effet.

Article 14-5 : La convention de rupture définit les conditions de cette dernière et comprend, à peine de nullité :

- L'identité et les coordonnées précises de chacune des parties ;*
- La date d'embauchage du salarié ;*
- Le montant du salaire brut perçu par le salarié au cours des 3 mois et, le cas échéant, au cours des 12 mois précédant la signature de la convention de rupture ;*
- Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle fixée conformément à l'article 14-3 en précisant si les discussions ayant abouti à la conclusion de la convention ont été initiées par l'employeur ou par le salarié ;*
- Le montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés auquel le salarié aurait eu droit en cas de rupture de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur, ou le montant de toute autre indemnité prévue par une convention collective ou individuelle plus favorable au salarié ;*
- La durée pendant laquelle chacune des parties peut exercer son droit de rétractation fixé conformément à l'article 14-4 ;*
- La date de signature de la convention de rupture, point de départ du délai de rétractation ;*
- La date de rupture effective du contrat de travail.*

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 conventionnelle par l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article 14-6.

Article 14-6 : À l'issue du délai de rétractation prévu à l'article 14-4, la partie la plus diligente adresse deux exemplaires originaux de la convention de rupture conventionnelle à l'inspection du travail ainsi qu'une copie de son autorisation d'embauchage ou de sa déclaration d'embauchage et le cas échéant, du contrat de travail du salarié et de ses avenants éventuels.

L'inspecteur du travail dispose alors d'un délai de quinze jours ouvrables pour vérifier :

- la conformité à la présente loi, des informations contenues dans la convention de rupture;*
- que le consentement de l'une ou l'autre des parties n'a pas été vicié.*

À cette fin, l'inspecteur du travail peut se faire remettre par les parties tout document qu'il estimerait utile à l'accomplissement de ses vérifications. La demande de communication de pièces est adressée à l'employeur et au salarié par lettre recommandée. Elle emporte suspension du délai de quinze jours, prévu à l'alinéa précédent, jusqu'à l'obtention des pièces réclamées.

L'inspecteur du travail peut également entendre les parties, ensemble ou séparément, y compris au moyen d'un système de visio-conférence. Il s'assure de l'identité des personnes entendues au moyen de tout document d'identité probant en cours de validité.

L'audition des parties est obligatoire si le salarié exerce des fonctions de représentation au sein de l'entreprise, s'il s'agit d'une femme enceinte, d'une personne bénéficiaire du statut de personne handicapée, ou si le salarié fait l'objet d'un arrêt maladie au moment de la conclusion de la convention. La convocation des parties suspend le délai de quinze jours, visé au deuxième alinéa.

L'inspecteur du travail peut demander aux parties de modifier toute information non conforme à la présente loi ou d'y ajouter toute information manquante.

Si l'inspecteur du travail constate que chacune des parties a consenti librement à la rupture conventionnelle, il appose son visa sur chaque original de la convention et en adresse un exemplaire à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le visa de l'inspection du travail vaut homologation de la convention.

S'il considère que le consentement de l'une ou l'autre des parties a été vicié, l'inspecteur peut refuser d'apposer le visa prévu ci-avant. Dans ce cas il en informe l'une et l'autre des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en exposant les motifs de sa décision.

L'absence de réponse de l'inspection du travail dans le délai visé au deuxième alinéa vaut homologation de la convention de rupture, sauf dans les hypothèses visées au

cinquième alinéa. Dans ces hypothèses, l'absence de réponse de l'inspection du travail vaut refus d'homologation.

Article 14-7 : Le refus d'homologation est une décision administrative susceptible de recours devant le Tribunal Suprême.

Tout litige survenant dans le cadre de la formation ou l'exécution de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail est porté devant le Tribunal du Travail.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de six mois à compter de la survenance du litige. »