

Ordonnance Souveraine n° 9.640 du 23 décembre 2022 portant dispositions générales de caractère statutaire applicables aux agents contractuels de l'État

Type	Texte réglementaire
Nature	Ordonnance Souveraine
Date du texte	23 décembre 2022
Publication	Journal de Monaco du 6 janvier 2023 ^[1 p.25]
Erratum	Journal de Monaco du 10 février 2023 ^[2 p.25]
Erratum	Journal de Monaco du 24 février 2023 ^[3 p.25]
Thématiques	Fonction publique ; Contrats de travail ; Protection sociale

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/ordonnance/2022/12-23-9.640@2023.12.30>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Table des matières

Titre Ier - Dispositions générales	3
Titre II - Recrutement	7
Titre III - Commissions paritaires	8
Titre IV - Rémunération - Évaluation - Avantages sociaux	8
Section 1 - Rémunération	9
Section 2 - Évaluation de l'activité professionnelle	9
Section 3 - Avantages sociaux	10
Titre V - Temps de travail	11
Section 1 - De la durée de travail effectif	11
Section 2 - Des heures supplémentaires	11
Section 3 - De l'astreinte	11
Titre VI - Exercice de l'emploi en télétravail	12
Titre VII - Exercice de l'emploi à temps partiel	13
Titre VIII - Discipline	14
Titre IX - Congés	15
Section 1 - Dispositions communes à l'ensemble des congés	15
Section 2 - Congés administratifs annuels	15
Section 3 - Autorisations exceptionnelles ou spéciales d'absence	16
Section 4 - Congés de maladie, congé de longue maladie, congé de maladie de longue durée, exercice de l'emploi à mi-temps pour motif thérapeutique	17
Section 5 - Reclassement pour inaptitude physique	17
Section 6 - Invalidité	18
Section 7 - Accident du travail, maladie professionnelle	18
Section 8 - Congés de maternité, de paternité et d'adoption	18
Section 9 - Congé non rémunéré pour raisons familiales	19
Section 10 - Mesures d'application	19
Titre X - Changement d'affectation	19
Section 1 - Dispositions générales	19
Section 2 - Dispositions particulières	20
Titre XI - Cessation d'emploi	20
Section 1 - Modalités de la cessation d'emploi	20
Section 2 - Effets de la cessation d'emploi	22
Sous-section 1 - En cas de non-renouvellement du contrat à durée déterminée	22
Sous-section 2 - En cas de licenciement	22
Sous-section 3 - Garantie de ressources en faveur des agents contractuels en cas de perte d'emploi	22
Sous-section 4 - Dispositions communes	22
Sous-section 5 - Assistance-décès	23
Section 3 - Dispositions particulières	23
Titre XII - Dispositions finales	23
Notes	25
Liens	25

Vu la Constitution ;

Vu Notre Ordonnance n° 2.021 du 19 décembre 2008 rendant exécutoire la Convention destinée à approfondir la coopération administrative entre la République française et la Principauté de Monaco, signée à Paris le 8 novembre 2005 ;

Vu la loi n° 188 du 18 juillet 1934 relative aux fonctions publiques, modifiée ;

Vu la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État, notamment ses articles 3-1 à 3-4, modifiée ;

Vu la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, modifiée ;

Vu la loi n° 486 du 17 juillet 1948 relative à l'octroi des allocations pour charges de famille, des prestations médicales, chirurgicales et pharmaceutiques aux fonctionnaires de l'État et de la Commune, modifiée ;

Vu la loi n° 595 du 15 juillet 1954 fixant le régime des prestations familiales ;

Vu la loi n° 1.501 du 11 décembre 2020 relative aux aides pour l'accès ou l'accompagnement au retour à l'emploi ;

Vu Notre Ordonnance n° 1.635 du 30 avril 2008 fixant les attributions de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, modifiée ;

Vu Notre Ordonnance n° 5.251 du 19 mars 2015 relative à la coordination entre le Service des Prestations Médicales de l'État et la Caisse de Compensation des Services Sociaux, modifiée ;

Vu Notre Ordonnance n° 7.155 du 10 octobre 2018 relative à l'octroi des allocations pour charges de famille aux fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune, modifiée ;

Vu Notre Ordonnance n° 8.011 du 12 mars 2020 relative à l'octroi des prestations médicales aux fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune, modifiée ;

Vu l'arrêté ministériel n° 2007-543 du 26 octobre 2007 relatif au personnel du service de l'Aménagement Urbain ;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 14 décembre 2022 qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État ;

Titre Ier - Dispositions générales

Article 1er

Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux agents de l'État qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire au sens de l'article 2 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, et qui sont recrutés en qualité d'agents contractuels en application des articles 3-1 à 3-3 de ladite loi, ou pour occuper des emplois non permanents de l'État.

Ces dispositions sont applicables aux personnels de la Direction de l'Aménagement Urbain, chargés de l'entretien et de la surveillance des jardins, de la voirie et des réseaux d'assainissement, sauf dispositions particulières prévues par l'arrêté ministériel n° 2007543 du 26 octobre 2017 relatif au personnel du service de l'Aménagement Urbain, susvisé.

Article 2

Les agents contractuels de l'État sont recrutés, dans les conditions prévues au Titre II. Ils bénéficient d'un engagement à durée déterminée ou indéterminée.

Les agents contractuels recrutés pour remplacer, à titre temporaire, des fonctionnaires qui n'assurent pas momentanément leurs fonctions ou les assurent à temps partiel, ou pour remplacer d'autres agents, ont la qualité d'agent suppléant.

Les agents contractuels recrutés sur des emplois non permanents de l'État afin d'exécuter des missions ou des tâches déterminées, ont la qualité d'agent vacataire.

Article 3

L'agent contractuel exerce son emploi avec loyauté, dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de son emploi, il est tenu à une obligation de neutralité et à un devoir de réserve.

Tout chef de service veille au respect de ces principes et obligations déontologiques dans le ou les services placés sous son autorité, et peut en fonction des risques auxquels ils sont exposés, en préciser les conditions de mise en œuvre en les adaptant aux missions du ou des services. Il en informe le Ministre d'État.

Tout chef de service dans l'exercice de ses responsabilités et de ses prérogatives, ainsi que tout agent contractuel pour ce qui le concerne, peut saisir le Ministre d'État sur l'application des principes et obligations déontologiques prévus par la présente ordonnance à des situations individuelles. Lorsque la situation individuelle considérée présente un risque sérieux d'atteinte auxdits principes et obligations déontologiques, le chef de service ou l'agent contractuel concerné, après en avoir avisé son autorité hiérarchiquement supérieure, doit en saisir le Ministre d'État.

Les modalités d'application des obligations et principes déontologiques sont fixées par arrêté ministériel.

Article 4

L'agent contractuel veille à prévenir tout conflit d'intérêts apparent ou potentiel dans lequel il pourrait se trouver ou à faire cesser tout conflit d'intérêts réel dans lequel il se trouve.

En conséquence, il est de sa responsabilité, lorsqu'il estime se trouver dans l'une des situations prévues aux alinéas 4 et 5 d'en saisir sans délai l'autorité hiérarchiquement supérieure.

Au sens de la présente ordonnance, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et un intérêt privé qui influe ou paraît influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions.

Le conflit d'intérêts est réel lorsque l'intérêt privé de l'agent contractuel influe sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de son emploi.

Le conflit d'intérêts est apparent ou potentiel lorsque l'intérêt privé de l'agent contractuel paraît influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de son emploi.

Lorsque le conflit d'intérêts est réel, l'autorité hiérarchiquement supérieure prend toutes mesures nécessaires pour y mettre fin et, le cas échéant, enjoint à l'agent contractuel de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque le conflit d'intérêts est apparent ou potentiel, elle prend les mesures nécessaires pour prévenir la survenance d'un conflit d'intérêts réel.

Dans tous les cas, l'autorité hiérarchiquement supérieure peut, pour apprécier le caractère réel, apparent ou potentiel du conflit d'intérêts, saisir le Ministre d'État à l'effet de déterminer les modalités de gestion de la situation.

Il peut être fait application des alinéas 6 à 8, lorsque l'autorité hiérarchiquement supérieure constate une situation de conflit d'intérêts sans que l'agent contractuel l'en ait préalablement saisie.

L'agent contractuel qui aurait saisi l'autorité hiérarchiquement supérieure conformément aux dispositions du présent article ne saurait encourir de sanctions disciplinaires, ni faire l'objet, de la part de cette dernière, de mesures ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement l'exercice de son emploi.

Article 5

Il est interdit à tout agent contractuel, quel que soit son emploi, d'avoir, par lui-même ou par personne interposée et sous quelque dénomination que ce soit, des intérêts de nature à compromettre son indépendance, dans une entreprise quelconque soumise au contrôle du service administratif auquel il est affecté ou en relation directe avec lui.

La même interdiction subsiste, pendant une période de deux ans, pour l'agent contractuel, visé à l'alinéa précédent, qui serait affecté dans un service n'exerçant plus ce contrôle ou qui aurait cessé d'exercer son emploi.

Article 6

Tout engagement dans un emploi dont la nature des fonctions le justifie est soumis à un contrôle déontologique préalable ayant pour objet de s'assurer de la compatibilité des fonctions envisagées avec les activités antérieures ou les intérêts privés détenus.

Un arrêté ministériel détermine les modalités d'application du présent article.

Article 7

I. L'agent contractuel consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Il est interdit à tout agent contractuel d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou dans un organisme de droit privé ou toute activité libérale, sauf dérogation accordée par le Ministre d'État, dès lors que cette activité est compatible avec le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service et qu'elle n'affecte pas les principes déontologiques prévus par la présente ordonnance.

II. Toute cessation temporaire ou définitive d'emploi dont la nature des fonctions le justifie est soumise à un contrôle déontologique préalable ayant pour objet de s'assurer de la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec le ou les emplois exercés au cours des deux années précédant le début de cette activité.

Tout changement d'activité pendant un délai de deux ans à compter de la cessation d'exercice de son emploi est porté par l'agent contractuel intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

En cas de non-respect des conclusions du contrôle déontologique préalable mentionnée au II, l'agent contractuel ayant cessé temporairement son emploi peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Un arrêté ministériel détermine les modalités d'application du présent article.

Article 8

L'agent contractuel chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui a été conférée à cette fin et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

Tout agent contractuel, quel que soit son emploi, est responsable de l'exécution des missions et des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Article 9

Indépendamment des règles instituées par la loi en matière de secret professionnel, tout agent contractuel est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son emploi.

L'obligation de discrétion professionnelle interdit à l'agent contractuel de communiquer l'un des éléments mentionnés au précédent alinéa à toute personne extérieure ou non à l'administration, sauf si cette communication :

- intervient conformément à la réglementation sur l'accès aux documents administratifs ;
- est légalement prévue ;
- est nécessaire pour l'exercice de l'emploi de l'agent contractuel ou de son destinataire.

En dehors des cas prévus au précédent alinéa, l'agent contractuel ne peut être délié de cette obligation de discrétion qu'avec l'autorisation du Ministre d'État.

Article 10

Nonobstant le respect de l'obligation de discrétion professionnelle et, lorsqu'il y est tenu, du secret professionnel, l'agent contractuel ayant connaissance, à raison de l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, de faits, pratiques, agissements ou comportements susceptibles d'être constitutifs d'un crime ou d'un délit a l'obligation de le signaler à l'autorité hiérarchique, ou à l'autorité judiciaire conformément à l'article 61 du Code de procédure pénale.

L'intéressé ne saurait pour ce motif encourir de sanctions disciplinaires, ni faire l'objet, de la part de l'autorité hiérarchique, de mesures ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement ses conditions d'emploi.

Article 11

Tout agent contractuel, quel que soit son emploi, doit s'abstenir, soit pour son propre compte, soit pour le compte de toute autre personne physique ou morale, de toute démarche, activité ou manifestation incompatible avec la discrétion et la réserve qu'implique son emploi, ce dernier l'oblige à faire preuve de mesure et de retenue dans l'expression de ses opinions, aussi bien durant son service, qu'en dehors de celui-ci.

Article 12

L'agent contractuel ne doit ni solliciter, ni accepter de cadeaux, ou tout autre avantage, qui pourraient influencer ou paraître influencer sur l'impartialité avec laquelle il doit exercer son emploi, ou qui pourraient constituer ou paraître constituer une récompense en rapport avec son activité. Ne sont pas concernés les cadeaux relevant de la courtoisie en usage.

Un arrêté ministériel détermine les conditions d'application du présent article.

Article 13

Toute faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son emploi l'expose à l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 67, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi.

Article 14

Le dossier individuel de chaque agent contractuel doit contenir toutes les pièces concernant sa situation administrative, numérotées et classées sans discontinuité. Un arrêté ministériel détermine les pièces qui concernent cette situation et les modalités de tenue du dossier, ainsi que leur durée de conservation en fonction de la nature des informations qu'elles contiennent. Ne peut figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales de l'intéressé, ni de données relatives à son orientation sexuelle, à ses mœurs ou à ses origines raciales ou ethniques.

L'agent contractuel a accès à son dossier individuel, à l'exception des pièces non consultables, dans les conditions définies par arrêté ministériel. Il a le droit d'en obtenir communication avant le prononcé d'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 67.

Article 15

L'État est tenu de protéger l'agent contractuel en activité ou qui a cessé d'exercer son emploi contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de toute nature dont il peut ou a pu être l'objet dans l'exercice ou à raison de son emploi et de réparer, le cas échéant, le préjudice subi.

L'État est tenu d'accorder sa protection à l'agent contractuel lorsque celui-ci fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de son emploi.

L'agent contractuel victime de l'un des faits visés au premier alinéa peut, lorsqu'ils ont été commis par un fonctionnaire ou un agent contractuel de l'État, en informer son chef de service. Toutefois, lorsque ce dernier est l'auteur de l'un de ces faits, l'agent contractuel peut en informer directement le Ministre d'État.

La protection peut être accordée, sur leur demande au conjoint d'un agent contractuel, à son partenaire d'un contrat de vie commune, à ses enfants et ses ascendants directs, dans le cadre des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs :

- 1°) soit de coups et blessures volontaires non qualifiés homicides et autres crimes et délits volontaires ou d'attentats aux mœurs dont ils sont eux-mêmes victimes du fait de l'emploi exercé par l'agent contractuel ;
- 2°) soit de meurtre, assassinat ou empoisonnement à l'encontre de l'agent contractuel du fait de l'emploi exercé par celui-ci.

L'État est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux alinéas précédents, la restitution des sommes versées à l'agent contractuel ou aux personnes mentionnées aux alinéas précédents. Il dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Un arrêté ministériel détermine les conditions et limites de la prise en charge par l'État au titre de la protection des frais exposés dans le cadre d'instances judiciaires par l'agent contractuel ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au quatrième alinéa.

Article 16

L'agent contractuel peut former, préalablement aux recours contentieux qui lui sont ouverts par la Constitution ou par la loi, un recours gracieux ou hiérarchique à l'encontre des décisions administratives qui sont susceptibles de lui faire grief. Il peut demander qu'il ne soit statué sur ce recours qu'après avis de la commission paritaire compétente instituée par l'article 28 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée. Dans ce cas, cette consultation est obligatoire.

Le recours gracieux ou hiérarchique conserve le délai de recours contentieux, à condition qu'il soit formé dans les deux mois de la notification ou de la publication de la décision administrative et que le recours contentieux soit lui-même formé dans les deux mois du rejet explicite ou implicite du recours gracieux ou hiérarchique.

Le défaut de réponse dans le délai de quatre mois vaut décision de rejet.

Article 17

En application de l'article 28 de la Constitution, les agents contractuels peuvent défendre leurs droits et intérêts par l'action syndicale ; leurs syndicats, régis par la loi, peuvent ester en justice devant toute juridiction et notamment se pourvoir contre les actes réglementaires concernant l'application de la présente ordonnance et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents contractuels de l'État.

Ils peuvent exercer le droit de grève dans les conditions prévues par la loi.

Article 18

L'agent contractuel en activité, à l'exception de l'agent vacataire et de l'agent suppléant, dont la durée d'engagement est égale ou supérieure à un an a le droit de suivre une formation professionnelle, dans les conditions prévues pour les fonctionnaires à l'article 35 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée.

Article 19

Pour l'application de la présente ordonnance, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes, sous réserve des mesures exceptionnellement commandées par la nature de l'emploi.

Aucune distinction ne peut être faite entre les agents contractuels en raison de leur genre, leurs opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales, de leur orientation sexuelle, de leur état de santé, de leur handicap, de leur apparence physique ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois, des distinctions peuvent être faites en vue de répondre à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et, notamment, afin de tenir compte de la nature de l'emploi ou des conditions de son exercice.

Article 20

Le Ministre d'État veille à l'application des dispositions de la présente ordonnance.

Placé sous son autorité, le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique est chargé d'assurer cette application.

Les agents contractuels des services administratifs de la Direction des Services Judiciaires, non régis par des dispositions statutaires spécifiques, et du Conseil national, sont soumis aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État déterminés par la présente ordonnance.

Toutefois, les pouvoirs hiérarchiques et disciplinaires sont exercés à leur endroit par le Secrétaire d'État à la Justice, Directeur des Services Judiciaires et par le Président ou le Secrétaire Général du Conseil National.

Titre II - Recrutement

Article 21

Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- 1°) s'il n'a pas la jouissance de ses droits civils et politiques ;
- 2°) s'il n'est pas de bonne moralité ;
- 3°) s'il n'a pas satisfait aux conditions prévues aux articles 23, 24 et 29 ;
- 4°) s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique et mentale exigées, pour l'exercice de son emploi. À cet effet, l'intéressé doit se soumettre à une visite médicale obligatoire d'embauche dans les conditions fixées par arrêté ministériel.

Article 22

L'agent contractuel est recruté par la voie d'un contrat écrit qui précise notamment l'emploi auquel il est affecté, les éléments relatifs à sa rémunération, la date de prise d'effet du contrat et sa durée.

Lors du premier engagement, une période d'essai peut être prévue. Sa durée est modulable en fonction de celle du contrat. Cette période d'essai est éventuellement renouvelable pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

En cours ou à l'expiration d'une période d'essai, le contrat peut être résilié par l'Administration ou l'agent contractuel sans indemnité et sans qu'il soit nécessaire d'observer un délai de préavis. La rupture de l'engagement contractuel ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Article 23

Le recrutement des agents contractuels a lieu après la diffusion d'un avis de recrutement publié conformément à la loi n° 188 du 18 juillet 1934, modifiée, susvisée, et selon les modalités prévues par l'Ordonnance Souveraine n° 6.365 du 17 août 1978, modifiée, susvisée.

Article 24

Le premier engagement de l'agent contractuel et son renouvellement à durée déterminée ne peuvent intervenir qu'à l'issue d'un recrutement ouvert conformément aux articles 20, 20-2 et 21 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, et si aucune personne de nationalité monégasque ne remplit les conditions requises pour occuper l'emploi en qualité de fonctionnaire.

Article 25

Le premier engagement de l'agent contractuel est conclu pour une durée d'un an.

Il peut être renouvelé pour une durée de deux ans puis, au terme de celle-ci, pour une durée de trois ans.

Sur proposition du chef de service, la durée du deuxième engagement pourra être cependant limitée à un an. Au terme de cette période, un renouvellement du contrat pourra avoir lieu pour une durée de deux ans, sans préjudice d'un dernier renouvellement pour une durée de deux ans.

Pour les emplois relevant du grade de Chef de Section ou de tout autre grade supérieur à celui-ci, le premier engagement de l'agent contractuel peut être conclu pour une durée de trois ans, renouvelable une fois pour la même durée dans les conditions prévues aux articles 23 et 24.

Un arrêté ministériel détermine les cas dans lesquels il peut être dérogé à ces durées d'engagement.

Article 26

Avant le terme de chaque engagement conclu pour une durée déterminée d'un an, de deux ans ou, pour les emplois visés au quatrième alinéa de l'article 25, de trois ans, le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique procède à la diffusion d'une circulaire et le cas échéant, ultérieurement, à la publication d'un avis de recrutement en vue de l'organisation d'un concours auquel l'agent contractuel peut se porter candidat.

L'application de l'alinéa précédent ne fait pas obstacle à l'échéance du terme de l'engagement en cours.

Toutefois, l'agent contractuel est maintenu provisoirement dans l'emploi jusqu'à l'issue de la sélection du candidat si celle-ci intervient après le terme du contrat. Les droits et obligations découlant du contrat sont alors applicables à l'agent maintenu provisoirement dans l'emploi.

Article 27

Si à l'issue du recrutement visé à l'article 24 l'agent contractuel occupant l'emploi est retenu, il lui est notifié le renouvellement de son engagement conformément aux dispositions de l'article 25. L'agent contractuel notifie, dans les meilleurs délais, sa décision de souscrire le nouvel engagement. Celui-ci prend effet à l'échéance du dernier contrat et met fin, le cas échéant, au maintien provisoire dans l'emploi tel que prévu au troisième alinéa de l'article précédent.

En cas de silence gardé par l'intéressé, l'administration le met en demeure, dans le délai qu'elle fixe, de faire connaître sa décision de souscrire le nouvel engagement.

Faute de répondre dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Article 28

Si à l'issue du recrutement visé à l'article 24 l'agent contractuel occupant l'emploi n'est pas retenu, le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique lui notifie sa décision de non-renouvellement de son engagement qui prend effet à l'échéance du dernier contrat.

L'agent contractuel cesse définitivement d'exercer son emploi trente jours calendaires au plus tard à compter de la notification de cette décision, si celle-ci intervient après l'échéance du dernier contrat.

Article 29

Avant le terme de la dernière période d'engagement à durée déterminée, et après avis du chef de service, le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique notifie, s'il y a lieu, à l'agent contractuel qu'il peut conclure, pour l'emploi occupé, un contrat à durée indéterminée.

L'agent contractuel notifie, dans les meilleurs délais, sa décision de souscrire le nouvel engagement. Celui-ci prend effet à l'échéance du dernier contrat.

En cas de silence gardé par l'intéressé, l'administration le met en demeure, dans le délai qu'elle fixe, de faire connaître sa décision de souscrire le nouvel engagement.

Faute de répondre dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique peut également, après avis du chef de service, notifier à l'agent contractuel, avant l'échéance du contrat, sa décision de ne pas reconduire le contrat pour une durée indéterminée. En ce cas, l'agent bénéficie d'une indemnité de départ conformément aux dispositions de l'article 108.

Article 30

Les dispositions du chiffre 3°) de l'article 21 et des articles 25 à 28 ne sont pas applicables au recrutement des agents suppléants et vacataires.

Les dispositions de l'article 22 peuvent, pour les agents visés à l'alinéa précédent, faire l'objet d'adaptations particulières au regard de la nature de leur mission ou de la durée de celles-ci.

Les agents visés au premier alinéa sont recrutés en application de dispositions particulières fixées par arrêté ministériel, sous réserve de la priorité accordée aux personnes de nationalité monégasque par la loi n° 188 du 18 juillet 1934, modifiée, susvisée.

Article 31

Sans préjudice de l'application de l'article 21, à l'exception de son chiffre 3, et de l'article 22, le recrutement des agents contractuels appelés à occuper un des emplois supérieurs prévus à l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, ne relève pas des dispositions du présent titre, les règles relatives à l'engagement de ces agents étant laissées à la seule décision de l'autorité compétente.

Titre III - Commissions paritaires

Article 32

Les commissions paritaires instituées à l'article 28 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, sont obligatoirement saisies, en raison de la catégorie dont relève l'emploi occupé par l'agent contractuel intéressé, des questions d'ordre individuel résultant de l'application des articles 16 et 38.

Titre IV - Rémunération - Évaluation - Avantages sociaux

Section 1 - Rémunération

Article 33

Tout agent contractuel a droit, après service fait, à une rémunération qui comporte un traitement indiciaire de base correspondant à l'échelon ou à la classe de l'échelle afférente à l'emploi qu'il occupe, auquel s'ajoutent diverses primes et indemnités servies par l'État.

Le traitement indiciaire est fixé conformément aux dispositions de l'article 29 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée.

Toutefois, en fonction des besoins du service, la rémunération des agents suppléants et vacataires pourra s'effectuer sur la base d'un taux horaire ou avoir un caractère forfaitaire.

Article 34

L'agent contractuel bénéficie, dans son emploi, d'une progression de sa rémunération par référence à l'échelle indiciaire qui lui est applicable.

L'échelle indiciaire applicable à l'agent contractuel, qui définit, pour l'emploi occupé, le nombre de classes ou d'échelons correspondant et les durées d'ancienneté requises pour chaque avancement de classe ou d'échelon, est celle qui régit les fonctionnaires occupant le même emploi.

Article 35

Les agents contractuels bénéficient d'une indemnité de vacances et d'une indemnité de fin d'année.

L'indemnité de vacances, dont le montant correspond à 40% de la moyenne des rémunérations mensuelles perçues entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année en cours, fait l'objet d'un versement au mois de juin.

L'indemnité de fin d'année, dont le montant correspond à 70% de la moyenne des rémunérations mensuelles perçues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de l'année en cours, fait l'objet d'un versement au mois de décembre.

L'ouverture des droits pour chacune de ces deux indemnités est conditionnée par une obligation minimale de service effectif de trente jours au cours de la période de référence.

Sont exclus du bénéfice de ces indemnités, les agents contractuels licenciés pour un motif disciplinaire, ainsi que ceux envers lesquels a été prononcée une mesure de refoulement ou d'expulsion du territoire monégasque ou condamnés par une décision de justice à une interdiction d'exercer des fonctions ou d'occuper des emplois publics.

Article 36

L'agent contractuel dont l'expertise technique relève de la liste des spécialités fixée par arrêté ministériel et qui justifie d'une ancienneté minimale de service de dix années dans un emploi permanent qu'il occupe bénéficie, en complément de son traitement, d'une indemnité correspondant à une classe ou à un échelon de l'échelle indiciaire afférente audit emploi, après avis motivé du chef de service fondé sur l'ensemble des appréciations motivées prévues à l'article 37 qui ont été réalisées depuis l'engagement de l'agent contractuel à cet emploi.

Cette indemnité est portée, après avis motivé du chef de service établie dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, à deux classes ou échelons de l'échelle indiciaire afférente à cet emploi lorsque ce dernier justifie d'une ancienneté minimale de service de vingt années dans ledit emploi.

L'indemnité prévue par le présent article ne peut être conservée par l'agent contractuel qui a été affecté dans un autre emploi permanent.

Section 2 - Évaluation de l'activité professionnelle

Article 37

Chaque année une appréciation motivée doit être portée par les supérieurs hiérarchiques sur les agents contractuels, placés sous leur autorité, justifiant d'une durée de service d'au moins huit mois dans la même affectation.

À cet effet, une procédure d'évaluation est organisée annuellement. Elle comporte un entretien individuel d'évaluation qui donne lieu à une fiche d'entretien, établie conjointement, communiquée à l'agent contractuel qui peut la compléter par des observations.

Dans tous les cas, la fiche d'entretien est versée au dossier de l'agent contractuel.

Un arrêté ministériel détermine les critères d'appréciation des mérites des agents contractuels et les modalités de déroulement de l'entretien d'évaluation.

Article 38

Dans l'échelle de son emploi, l'agent contractuel bénéficie d'une progression de sa rémunération par suite d'un avancement de classe ou d'échelon s'effectuant de façon continue en fonction de l'ancienneté. Toutefois, l'appréciation motivée prévue à l'article 37 peut avoir pour effet de réduire l'ancienneté requise pour accéder à une classe ou un échelon supérieur, dans la limite de deux classes ou de deux échelons.

Au vu de l'appréciation motivée susmentionnée, des majorations de trois à six mois de la durée de service requise pour accéder à une classe ou un échelon supérieur peuvent être appliquées, après avis de la commission paritaire compétente instituée par l'article 28 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, aux agents contractuels dont l'activité professionnelle révèle une insuffisance de résultats, d'implication ou de travail.

Ladite commission peut avoir communication de l'appréciation motivée prévue par l'article 37 dans les conditions fixées par arrêté ministériel.

Section 3 - Avantages sociaux

Article 39

Les agents contractuels ont droit ou ouvrent droit au profit de leurs ayants cause selon des conditions prévues à l'article 41 :

- 1°) à des prestations familiales et à des avantages sociaux ;
- 2°) à des prestations médicales ;
- 3°) à une pension d'invalidité ;
- 4°) à une allocation d'assistance-décès.

Les prestations dues, à ce titre, sont servies par l'État dans les conditions prévues par l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2020, modifiée, susvisée.

Le droit à ces prestations est maintenu aux agents contractuels qui bénéficient :

- 1°) d'une autorisation exceptionnelle ou spéciale d'absence dans les conditions prévues aux articles 77 à 79 ;
- 2°) d'un congé non rémunéré pour raisons familiales dans les conditions prévues à l'article 91 ;
- 3°) d'un congé accordé en application des articles 81 à 83.

Ce droit est également maintenu aux agents contractuels ayant fait valoir leurs droits à la retraite et domiciliés à Monaco à la condition qu'ils n'exercent aucune activité lucrative et qu'ils n'aient ni ouvert droit, en dehors du Service des Prestations Médicales de l'État, à aucun autre régime d'assurance maladie en application de l'Ordonnance Souveraine n° 5.251 du 19 mars 2015, modifiée, susvisée.

Article 40

Pour l'application du régime des prestations visées au chiffre 2 du deuxième alinéa de l'article précédent, l'autorité administrative dispose des avis d'un médecin-conseil, d'un dentiste-conseil et des commissions médicales relevant du Service des Prestations Médicales de l'État ainsi que d'un praticien de la médecine préventive du travail.

Article 41

Des ordonnances souveraines et arrêtés ministériels déterminent les modalités d'application aux agents contractuels des dispositions législatives ou réglementaires fixant les conditions générales d'attribution des prestations, des avantages sociaux et de l'allocation prévus à l'article 39.

Article 42

Modifié par l'Ordonnance Souveraine n° 10.308 du 22 décembre 2023

Les agents contractuels sont affiliés au régime général de retraite régi par la loi n° 455 du 27 juin 1947, modifiée, susvisée.

Ils bénéficient, à ce titre, d'une pension de retraite principale liquidée et versée par la caisse autonome des retraites, conformément aux dispositions législatives applicables aux retraites des salariés. L'attribution de la pension de retraite principale est subordonnée au versement d'une cotisation.

Les agents contractuels bénéficient en outre d'une pension de retraite complémentaire, servie par l'État et correspondant à 50 % de la pension de retraite versée par la caisse autonome des retraites au titre du temps passé au service de l'État ou de la Commune. Pour les agents dont la prise de fonction est effective à compter du 1^{er} janvier 2025, l'attribution de la pension de retraite complémentaire est subordonnée au versement d'une cotisation.

La pension de retraite complémentaire est réversible dans les mêmes conditions que la pension de retraite principale.

Article 43

Les agents contractuels doivent se soumettre à des visites ou examens médicaux auprès d'un praticien de la médecine préventive du travail, dans les conditions prévues pour les fonctionnaires à l'article 34 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée.

Titre V - Temps de travail

Section 1 - De la durée de travail effectif

Article 44

La durée de travail effectif des agents contractuels visés au premier alinéa de l'article premier exerçant leur activité à temps plein est de trente-sept heures et demie par semaine.

Lorsque la nature et l'organisation du service, le contenu des missions ou les sujétions auxquelles sont soumis certains agents l'exigent, la durée fixée au premier alinéa peut faire l'objet d'adaptations spécifiques, notamment au titre d'un régime d'équivalence, dans des conditions fixées par arrêté ministériel.

Article 45

La durée de travail effectif s'entend comme le temps de travail pendant lequel l'agent contractuel est à la disposition de l'administration et doit se conformer aux directives qui lui sont adressées par ses supérieurs hiérarchiques sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 46

La période de repos des agents contractuels entre deux journées de travail successives ne peut être inférieure à onze heures consécutives.

Des dérogations peuvent être apportées :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Section 2 - Des heures supplémentaires

Article 47

L'administration peut organiser le travail des agents contractuels, selon les nécessités du service, en établissant un horaire mobile délimité en plages horaires de travail effectif.

Lorsqu'il relève du dispositif de l'horaire mobile visé au précédent alinéa, l'agent contractuel qui, durant une période d'un mois, a effectué au moins trois heures et quarante-cinq minutes de travail au-delà de la durée prévue par le premier alinéa de l'article 44, bénéficie, en fonction des nécessités du service, d'une compensation sous forme de repos compensateur d'une durée égale à trois heures et quarante-cinq minutes. La durée de ce repos compensateur est portée, en fonction des nécessités du service, à sept heures et trente minutes lorsque l'agent contractuel a, durant la même période, effectué au moins sept heures et trente minutes de travail au-delà de la durée prévue au premier alinéa de l'article 44 précité.

Les conditions et modalités d'application du présent article sont déterminées par arrêté ministériel.

Section 3 - De l'astreinte

Article 48

Une période d'astreinte s'entend de celle durant laquelle l'agent contractuel, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'administration, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail pour celle-ci à sa demande, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ouvrant droit à compensation sous forme de repos compensateur.

Les modalités d'octroi et de calcul du repos compensateur prévu à l'alinéa précédent sont déterminées par arrêté ministériel.

Le temps de travail effectif n'est pas pris en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire visée à l'article 44.

Article 49

L'administration peut mettre en place des périodes d'astreinte uniquement lorsque celles-ci sont nécessaires à la continuité du service public, à la préservation de l'ordre public ou pour répondre à des situations d'urgence ou qui revêtent une ou plusieurs des caractéristiques de la force majeure.

Titre VI - Exercice de l'emploi en télétravail

Article 50

Pour l'application du présent titre, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les tâches qui auraient pu être exercées par un agent contractuel dans les locaux de l'administration sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail.

Les modalités d'application du présent titre sont définies par arrêté ministériel.

Article 51

L'agent contractuel peut exercer son emploi en télétravail à la demande de son chef de service, laquelle précise les modalités d'organisation envisagées, notamment le temps de travail effectué sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

L'agent contractuel qui accepte la proposition peut, à tout moment et par écrit, renoncer à exercer son emploi en télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Article 52

L'exercice de l'emploi en télétravail peut également être accordé à la demande de l'agent contractuel par le chef de service. La demande adressée par l'agent contractuel précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment le temps de travail effectué sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service apprécie la compatibilité de la demande visée au précédent alinéa avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

L'agent contractuel peut, à tout moment et par écrit, renoncer à exercer son emploi en télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Article 53

Le chef de service peut, en cas de nécessité de service dûment motivée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, mettre fin à l'exercice de l'emploi en télétravail.

Article 54

L'administration est tenue à l'égard de l'agent contractuel qui exerce son emploi en télétravail :

- 1°) de prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité de télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- 2°) de l'informer des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques ou des services de communication électronique et les sanctions auxquelles il s'expose en cas de méconnaissance de celles-ci ;
- 3°) de respecter sa vie privée et de fixer, à cet effet, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté.

L'administration prend les mesures propres à assurer la protection des données utilisées et traitées par l'agent contractuel télétravailleur aux fins d'exercer son emploi.

Article 55

Les agents contractuels qui exercent leur emploi en télétravail ont les mêmes droits et obligations, les mêmes possibilités de progression de leur rémunération et le même accès à l'information et à la formation que les agents contractuels exerçant sur leur lieu d'affectation.

Article 56

Aucun agent contractuel ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son chef de service d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement l'exercice de son emploi pour avoir demandé à exercer, avoir exercé ou avoir refusé d'exercer celui-ci en télétravail.

Toute sanction ou toute mesure prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa est nulle.

Titre VII - Exercice de l'emploi à temps partiel

Article 57

L'agent contractuel, à l'exception de l'agent vacataire et de l'agent suppléant, atteint d'une affection ouvrant droit à un congé de longue maladie ou de maladie de longue durée, est autorisé à exercer son emploi à temps partiel, après avis de la commission médicale compétente instituée par l'Ordonnance Souveraine n° 6.365 du 17 août 1978, modifiée, susvisée.

L'autorisation d'accomplir un emploi à temps partiel est alors donnée pour une durée qui ne saurait excéder six mois et peut être renouvelée, pour une même durée, sur la demande de l'agent contractuel présentée, sauf dérogation accordée par le Ministre d'État, deux mois avant la fin de la période en cours et, en tout état de cause, après avis de la commission médicale compétente instituée par l'Ordonnance Souveraine n° 6.365 du 17 août 1978, modifiée, susvisée.

Article 58

L'agent contractuel, à l'exception de l'agent vacataire et de l'agent suppléant, justifiant d'une ancienneté minimale de deux années cumulées d'activité dans l'administration au cours des cinq années précédant la demande, est autorisé de plein droit à accomplir son emploi à temps partiel si la demande est présentée soit en vue d'élever un enfant de moins de cinq ans, soit de donner des soins à un conjoint, un partenaire d'un contrat de vie commune, un ascendant ou un enfant, atteint d'une infirmité, d'une maladie ou d'une incapacité grave.

L'autorisation d'accomplir son emploi à temps partiel est alors donnée pour une durée de six mois ou douze mois. Elle peut être renouvelée sur la demande de l'agent contractuel présentée deux mois avant la fin de la période en cours.

Article 59

La demande d'autorisation d'accomplir un emploi à temps partiel devra être présentée au minimum deux mois avant la date prévue pour le début de la période de travail à temps partiel.

Article 60

Les agents contractuels occupant un emploi supérieur visé par le second alinéa de l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, ne peuvent être admis à l'exercice de leur emploi à temps partiel.

Article 61

L'agent contractuel autorisé à accomplir son emploi à temps partiel perçoit une fraction du traitement et des indemnités afférentes à l'emploi qu'il occupe. Cette fraction est égale au rapport entre la durée de service à temps partiel autorisée et la durée effectuée par l'agent contractuel occupant le même emploi à temps plein.

L'agent contractuel autorisé à accomplir son emploi à temps partiel en application de l'article 57 perçoit l'intégralité de son traitement.

Article 62

L'exercice de l'emploi à temps partiel est assimilé à l'exercice de l'emploi à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement de classe ou d'échelon et, le cas échéant, à la formation professionnelle.

Article 63

L'agent contractuel autorisé à accomplir son emploi à temps partiel a droit aux mêmes congés que l'agent contractuel occupant le même emploi à temps plein, dont les modalités de décompte seront fixées par le Ministre d'État.

Pendant une période de formation professionnelle, l'agent contractuel autorisé à accomplir son emploi à temps partiel reste dans cette position même si la durée des enseignements dispensés excède celle du service accompli.

Article 64

L'agent contractuel autorisé à accomplir son emploi à temps partiel conserve les prestations familiales et les avantages sociaux dont il bénéficierait s'il exerçait à temps plein.

Dans tous les cas de congé de maladie visés à l'article 80, l'agent contractuel autorisé à assurer un service à temps partiel perçoit une fraction du traitement auquel il aurait eu droit dans cette situation s'il exerçait un service à temps plein. La fraction de traitement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 61. Si à l'expiration de la période d'exercice de l'emploi à temps partiel, il demeure en congé de maladie, il recouvre les droits dont bénéficie l'agent contractuel exerçant son emploi à temps plein.

L'allocation d'assistance-décès prévue au chiffre 4°) de l'article 39 est calculée sur l'intégralité du traitement afférent à l'emploi auquel l'agent contractuel décédé a été affecté.

La période d'activité à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des agents contractuels exerçant leur emploi à temps plein.

Article 65

La durée du service à temps partiel que l'agent contractuel peut être autorisé à accomplir est égale à 5/10^{ème} ou 8/10^{ème} de la durée du service qu'effectue l'agent contractuel exerçant à temps plein le même emploi.

L'agent contractuel autorisé à exercer son emploi à temps partiel ne peut accomplir d'heures supplémentaires.

Article 66

Par dérogation aux dispositions de l'article 58, pour les personnels enseignants et les personnels d'éducation, l'autorisation de travailler à temps partiel ne peut être donnée que pour la durée d'une année scolaire. La demande doit être présentée quatre mois avant le début de l'année scolaire.

Par dérogation aux dispositions de l'article 65, pour les instituteurs et les professeurs des écoles, seul le temps partiel à 5/10^{ème} peut être accepté. Pour les enseignants du secondaire, la quotité du temps partiel est aménagée de telle manière que les heures d'enseignement d'une classe ne soient pas fractionnées.

Dans tous les cas, la répartition hebdomadaire des heures de services effectuées est du seul ressort du chef d'établissement.

Titre VIII - Discipline

Article 67

Erratum publié au Journal de Monaco du 24 février 2023

Toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son emploi expose l'agent contractuel, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi, aux sanctions disciplinaires suivantes :

- 1°) l'avertissement ;
- 2°) le blâme ;
- 3°) la mise à pied avec privation de la rémunération pour une durée maximale de cinq jours ;
- 4°) l'exclusion temporaire avec retenue de traitement pour une durée d'un mois à un an avec maintien des prestations familiales, avantages sociaux, allocation ou pension mentionnés à l'article 39 ;
- 5°) l'abaissement d'une à deux classes ou échelons ;
- 6°) le licenciement sans préavis ni indemnité.

Toute sanction disciplinaire est inscrite au dossier visé à l'article 14.

Une exclusion temporaire d'emploi pour une durée de trois mois au plus peut, en outre, être prononcée à titre de sanction principale ou complémentaire.

Les sanctions visées aux chiffres 1°), 2°) et 3°) sont données par le chef de service ; les autres sanctions sont prononcées par le Ministre d'État, après avis d'un conseil de discipline et notifiées dans les conditions prévues à l'article 122.

Avant le prononcé de toute sanction, l'agent contractuel est entendu en ses explications ou, à défaut, dûment mis en demeure de les fournir. Dans tous les cas, il a droit à la consultation de son dossier à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Un arrêté ministériel détermine la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil de discipline.

Article 68

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'agent contractuel intéressé peut, avant le prononcé de la sanction, être immédiatement suspendu par décision du Ministre d'État.

La décision prononçant la suspension doit, soit préciser que l'agent contractuel conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de son traitement, soit déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, laquelle ne peut être supérieure à la moitié du traitement. Cette mesure n'emporte pas la suspension des prestations, avantages sociaux, allocation ou pension mentionnés à l'article 39.

L'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet pour régler définitivement la situation de l'agent contractuel suspendu ; lorsqu'aucune décision réglant cette situation n'est intervenue à l'échéance de ces quatre mois, l'intéressé, qui demeure suspendu, reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, et a droit en outre au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Le même droit est ouvert à l'agent contractuel qui n'a subi aucune sanction disciplinaire ou n'a été l'objet que d'un avertissement ou d'un blâme.

Lorsque l'agent contractuel est l'objet de poursuites pénales, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Article 69

L'agent contractuel qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire, mais qui n'a pas été licencié, peut, après trois années s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et cinq années s'il s'agit d'une autre sanction, introduire, par la voie hiérarchique, s'il est toujours en fonction, une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Il ne peut être fait droit à sa demande que si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet.

Le Ministre d'État statue après avis de la commission de la fonction publique instituée par la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, et du chef de service de l'intéressé.

Lorsqu'il n'a pas été fait droit à la demande de l'agent contractuel, ce dernier peut saisir à nouveau le Ministre d'État à l'expiration d'un délai de trois ans à compter, selon le cas, de :

- la décision de refus du Ministre d'État statuant, soit en première demande, soit à la suite d'un recours gracieux ; ou
- la décision rendue suite à l'exercice d'un recours contentieux.

Titre IX - Congés

Section 1 - Dispositions communes à l'ensemble des congés

Article 70

Lorsque l'engagement contractuel est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus au présent titre ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Toutefois, lorsqu'est conclu avec l'agent un nouveau contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat venu à terme peut se prolonger lors de l'exécution du nouveau contrat.

Article 71

À l'expiration des congés prévus à la Section 4 du présent titre, les agents contractuels reconnus aptes et qui remplissent toujours les conditions requises reprennent leur activité dans l'emploi qu'ils occupaient précédemment, à moins que leur engagement ne soit alors venu à terme.

La reprise d'activité des agents recrutés par contrat à durée déterminée n'a toutefois lieu que pour la durée restant à courir de leur engagement.

Section 2 - Congés administratifs annuels

Article 72

L'agent contractuel en activité a droit à un congé annuel avec traitement d'une durée minimale de vingtsept jours ouvrés pour une année d'activité accomplie à temps plein.

Toutefois, l'exercice de ce droit ne doit pas perturber le bon fonctionnement du service.

L'ouverture du droit à congé est subordonnée à l'accomplissement de trente jours au moins d'activité continue ou discontinue, samedis et dimanches compris, effectuée au cours d'une période de douze mois.

La durée du congé annuel des agents contractuels recrutés après le 1^{er} janvier est proportionnelle à celle de l'activité qu'ils auront accomplie après leur prise de service jusqu'à la fin de l'année.

Article 73

Lorsque plusieurs agents contractuels, au sein d'un même service, souhaitent exercer simultanément leur droit à congé, le chef de service leur accorde les congés en fonction de critères déterminés par arrêté ministériel et en veillant, en tout état de cause, au bon fonctionnement du service.

Article 74

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

- soit assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- soit vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par arrêté ministériel.

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

Article 75

Sont reportés de plein droit les jours non pris du congé annuel pour cause de congés de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption dans l'année qui suit celle de leur obtention par l'agent contractuel.

Peuvent être reportés les jours non pris du congé annuel dans l'année qui suit celle de leur obtention par l'agent contractuel sur autorisation du chef de service, lorsque celui-ci constate que l'agent contractuel n'a pas été en mesure d'exercer son droit à congé en raison d'une charge exceptionnelle de travail, dans des conditions définies par arrêté ministériel.

À l'expiration de la période de report mentionnée ciavant, les congés qui demeureraient non consommés sont définitivement perdus. Toutefois, à titre exceptionnel, lorsque la nature et l'organisation du service, le contenu des missions ou les sujétions auxquelles sont soumis les agents contractuels le justifient, des dérogations peuvent être prévues par le chef de service.

Article 76

L'agent contractuel qui lors de la cessation de son emploi dispose de jours de congés non pris pour l'une des causes visées à l'article 75, peut solliciter auprès du Ministre d'État, le versement d'une indemnité forfaitaire dans l'année qui suit celle de l'obtention desdits congés non pris.

Le montant et les conditions de versement de cette indemnité forfaitaire sont déterminés par arrêté ministériel.

Section 3 - Autorisations exceptionnelles ou spéciales d'absence

Article 77

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'autorisations exceptionnelles d'absence pour lui permettre :

- 1°) de remplir certaines obligations familiales, de prendre soin d'un enfant nouveau-né ou, en cas de maladie d'un enfant à charge, pour demeurer auprès de celui-ci ;
- 2°) d'accomplir certains devoirs légaux ;
- 3°) d'exercer des fonctions électives à Monaco ;
- 4°) de remplir un mandat syndical à Monaco ;
- 5°) de suivre des stages professionnels ou des études lui permettant d'acquérir ou de parfaire des connaissances utiles à l'exercice de son emploi.

Ces absences ne s'imputent pas sur le congé annuel.

Article 78

Un agent contractuel peut également bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence accordée à titre exceptionnel pour remplir des obligations impérieuses ou des devoirs légaux non prévus à l'article 77.

Article 79

Un arrêté ministériel détermine le régime des autorisations exceptionnelles ou spéciales d'absence.

Section 4 - Congés de maladie, congé de longue maladie, congé de maladie de longue durée, exercice de l'emploi à mi-temps pour motif thérapeutique

Article 80

Les agents relevant de la présente ordonnance bénéficient de congés de maladie, de longue maladie, de maladie de longue durée ainsi que du mi-temps pour motif thérapeutique dans les conditions prévues par l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2020, modifiée, susvisée.

Section 5 - Reclassement pour inaptitude physique

Article 81

Après épuisement de la totalité de ses droits à congés accordés conformément aux dispositions applicables de l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2020, modifiée, susvisée, ou si, sur proposition de la commission médicale compétente instituée par l'Ordonnance Souveraine n° 6.365 du 17 août 1978, modifiée, susvisée, il est mis fin à ces congés, l'agent contractuel reconnu incapable d'exercer de façon permanente son emploi est dans l'attente de l'examen de sa situation :

- soit placé en congé avec une rémunération réduite de moitié, s'il a épuisé ses droits à congé de maladie ;
- soit maintenu en congé de maladie, s'il n'a pas épuisé ces droits.

La décision est prise par le Ministre d'État pour une période maximale de six mois.

La commission de reclassement instituée par l'article 54 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, examine, immédiatement saisie dans les formes prévues par l'article 27 de ladite loi et dans le délai fixé à l'alinéa précédent, les possibilités de reclassement de l'agent contractuel.

Article 82

La commission de reclassement peut proposer à l'agent contractuel inapte à occuper de façon permanente son emploi, les mesures de reclassement suivantes :

- 1°) la reprise de l'exercice de son emploi sous réserve de l'aménagement de ses conditions de travail ;
- 2°) un changement d'affectation dans un emploi que son état de santé lui permettra de remplir ; lorsque ce changement d'affectation aboutit à classer l'agent contractuel à un échelon ou une classe dotés d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son emploi d'origine, l'intéressé conserve son indice d'origine jusqu'au jour où il bénéficie, dans son nouvel emploi, d'un indice au moins égal ;
- 3°) le suivi d'une formation adaptée à l'emploi pour lequel il est envisagé de l'affecter ; dans ce cas, l'intéressé bénéficie, dans les conditions définies par ordonnance souveraine, d'une période de préparation au reclassement, avec maintien intégral de son traitement, d'une durée d'un an, laquelle est considérée comme une période de service effectif.

Lorsqu'il ne peut être proposé aucune mesure de reclassement à l'agent contractuel ou si l'agent contractuel refuse le reclassement proposé, il est procédé à son licenciement.

La décision est prise, dans tous les cas, par le Ministre d'État.

Article 83

Les dispositions des articles 81 et 82 ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée et aux agents recrutés par contrat à durée déterminée qui bénéficient, à la fin des congés de maladie, de longue maladie ou de maladie de longue durée, d'une durée d'engagement restant à courir supérieure à un an.

Lorsqu'ils ne bénéficient pas alors d'une telle durée d'engagement, il est procédé à leur licenciement, qui ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues à l'article 110.

Section 6 - Invalidité

Article 84

Lorsque l'agent contractuel est atteint d'une incapacité permanente qui ne lui permet ni d'exercer d'une façon permanente son emploi ni de bénéficier d'une proposition de reclassement par la commission de reclassement instituée par l'article 54 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, celui-ci peut bénéficier des prestations prévues en cas d'invalidité dans les conditions fixées par l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2020, modifiée, susvisée.

Section 7 - Accident du travail, maladie professionnelle

Article 85

Erratum publié au Journal de Monaco du 24 février 2023

Les agents victimes d'accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle relèvent des dispositions des chapitres V et VI de l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2020, modifiée, susvisée.

Section 8 - Congés de maternité, de paternité et d'adoption

Article 86

Sans préjudice des dispositions prévues au Chapitre IV de l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2022, modifiée, susvisée, l'agent contractuel de sexe féminin a droit à un congé de maternité dont la durée, fixée par arrêté ministériel, ne peut être inférieure à dix-huit semaines.

Article 87

À l'occasion de la naissance de son enfant, le père agent contractuel a droit à un congé de paternité dans les conditions déterminées par arrêté ministériel. La durée de ce congé ne peut être inférieure à vingt-trois jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple, ou à vingt-huit jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà au moins deux enfants à charge.

Ce congé peut être pris en totalité ou en partie seulement.

En cas de décès de la mère au cours de la période de congé postnatal visée à l'article 86, le père agent contractuel bénéficie d'un droit à congé d'une durée de quatre semaines ou, si sa durée est plus longue, du droit au congé postnatal restant à courir de la mère.

Article 88

Les agents contractuels autorisés, en application des articles 240 à 297 du Code civil, à accueillir un ou plusieurs enfants à titre d'adoption, ont droit à un congé d'adoption dans les conditions fixées par arrêté ministériel.

La durée du congé d'adoption est, pour chacun des agents contractuels visés au précédent alinéa, de huit semaines, en cas d'adoption d'un seul enfant, ou de dix semaines, en cas d'adoptions multiples ou si le foyer a déjà des enfants à charge.

Lorsque, au sein du couple d'adoptants, l'un des parents relève, au titre de son activité professionnelle, d'un statut ou d'un régime distinct de la présente ordonnance et ouvrant également droit au bénéfice d'un congé d'adoption indemnisé, la durée du congé d'adoption dont bénéficie le parent agent contractuel de l'État ne saurait être réduite de la durée du congé pris le cas échéant par l'autre parent, en vertu des dispositions du statut ou du régime qui lui est applicable.

Article 89

Durant la période de congé de maternité, de paternité et d'adoption, l'agent contractuel justifiant de deux années cumulées d'activité au cours des cinq années précédant la date de la première constatation médicale ouvrant droit à congé, perçoit l'intégralité de sa rémunération s'il justifie, lors de la naissance de l'enfant ou de son accueil en vue de l'adoption.

Lorsqu'il ne justifie pas de cette condition, l'agent contractuel perçoit une rémunération dont le montant est égal à 90% de sa rémunération au cours des douze mois précédant la naissance de l'enfant ou son accueil en vue de l'adoption. Cette rémunération journalière est calculée dans les mêmes conditions qu'en matière de maladie ou de maternité.

Article 90

Tout agent contractuel justifiant d'une ancienneté minimale de deux années cumulées d'activité dans l'administration au cours des cinq années précédant la demande qui, vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour l'agent contractuel, l'un de ceux définis par arrêté ministériel peut bénéficier d'un congé de soutien familial.

La durée de ce congé est de trois mois renouvelables sans pouvoir excéder une année.

L'agent contractuel conserve l'intégralité de son traitement durant les trois premiers mois du congé de soutien familial. Il est réduit de moitié pour les mois qui suivent.

Toutefois, lorsque le proche auquel l'agent contractuel apporte une aide quotidienne est son conjoint ou son partenaire d'un contrat de vie commune ou l'un de ses enfants dont il a la charge, la durée de ce congé ne peut excéder vingt-quatre mois.

Dans ce cas, l'agent contractuel conserve l'intégralité de son traitement durant les six premiers mois du congé de soutien familial. Il est réduit de moitié pour les mois qui suivent.

L'agent contractuel conserve son droit aux prestations familiales, médicales, pharmaceutiques ou chirurgicales ainsi qu'aux avantages sociaux dont il bénéficie au titre de sa situation de famille.

La durée de ce congé est prise en compte pour l'avancement et le calcul de la pension de retraite.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par arrêté ministériel.

Section 9 - Congé non rémunéré pour raisons familiales

Article 91

Erratum publié au Journal de Monaco du 10 février 2023

L'agent contractuel en activité justifiant de deux années cumulées d'activité au cours des cinq années précédant la demande de congé peut bénéficier d'un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an :

- 1°) pour élever un nouveau-né, immédiatement après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou après une autorisation exceptionnelle d'absence prévue au chiffre 1°) de l'article 77 ;
- 2°) pour élever un enfant atteint d'une infirmité, d'une maladie ou d'une incapacité grave.

Ce congé lui est accordé de plein droit sur sa demande.

Section 10 - Mesures d'application

Article 92

Les conditions d'application du régime des congés prévus au présent titre sont fixées par un arrêté ministériel.

Titre X - Changement d'affectation

Section 1 - Dispositions générales

Article 93

Lors de son engagement, puis à chaque renouvellement de celui-ci, l'agent contractuel est affecté dans un emploi déterminé au sein d'un service de l'administration.

Au cours de l'exécution de son contrat, l'agent contractuel peut être affecté à tout autre emploi devenu vacant, au sein de son service ou dans un autre service.

Article 94

Le changement d'affectation d'un agent contractuel, au cours de l'exécution de son contrat, peut intervenir :

- 1°) par suite de son recrutement dans un autre emploi consécutivement à l'ouverture d'un concours ;
- 2°) par la voie d'une mutation décidée dans l'intérêt du service, avec conservation de son échelle et de son indice ;
- 3°) pour accéder, au sein de son service, à un emploi sur une échelle égale ou supérieure ;
- 4°) à l'effet de son reclassement pour inaptitude médicalement constatée.

Article 95

Les changements d'affectation des agents contractuels prévus aux chiffres 2°) à 4°) de l'article 94 ne sont pas soumis aux conditions prévues aux articles 23 et 24.

Article 96

Dans les cas prévus aux chiffres 2°) à 4°) de l'article 94, le changement d'affectation donne lieu à la conclusion d'un avenant qui modifie le contrat en cours pour tenir compte de l'emploi auquel l'agent est nouvellement affecté et de son nouveau classement indiciaire dans l'échelle correspondant à cet emploi.

Le changement d'affectation est sans effet sur la durée du contrat à durée déterminée et ne fait pas obstacle à l'échéance du terme initialement prévu.

Article 97

Dans le cas prévu au chiffre 1°) de l'article 94, et si l'accès au nouvel emploi intervient lors de l'exécution d'un contrat à durée indéterminée ou plus de six mois avant le terme de l'engagement en cours, il donne lieu à la conclusion d'un avenant dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 96.

Toutefois, si l'accès au nouvel emploi intervient moins de six mois avant le terme de l'engagement en cours, il donne lieu à la conclusion d'un nouvel engagement qui emporte résiliation du précédent. Outre les nouvelles mentions visées au premier alinéa de l'article 96 et sa prise d'effet, le nouvel engagement précise sa durée qui correspond à celle de renouvellement du contrat dans les conditions prévues au deuxième ou quatrième alinéa de l'article 25, majorée de la durée restant à courir de l'engagement résilié.

Article 98

Le classement indiciaire de l'agent contractuel qui change d'affectation est déterminé par l'avenant ou le nouvel engagement.

À moins qu'il ne fasse l'objet d'une décision de classement plus favorable, l'agent est placé d'office, en cas d'accès à un emploi d'une échelle indiciaire égale ou supérieure, dans la classe ou à l'échelon de cette échelle dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à celui de son ancienne classe ou de son ancien échelon.

Lorsqu'il accède, à sa demande, à un emploi d'une échelle indiciaire inférieure, l'agent est placé à l'indice égal ou immédiatement inférieur dans l'échelle de son nouveau grade, avec ancienneté conservée. En cas de changement d'affectation dans l'intérêt du service ou pour inaptitude médicalement constatée, l'agent conserve, à titre personnel, son indice d'origine jusqu'au jour où il bénéficie, dans son nouvel emploi, d'un indice au moins égal.

Article 99

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux agents suppléants ou vacataires.

Section 2 - Dispositions particulières

Article 100

Lorsque l'agent contractuel fait l'objet du changement d'affectation prévu au chiffre 2°) de l'article 94, un avenant à son contrat lui est adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal.

Il dispose d'un délai d'un mois pour y souscrire.

Faute pour lui de répondre dans ce délai ou en cas de refus de sa part, il est procédé au licenciement de l'agent contractuel dans les conditions prévues aux articles 110 et suivants.

Article 101

Le changement d'affectation prévu au chiffre 4°) de l'article 94 s'opère selon la procédure déterminée aux articles 81 à 83.

Titre XI - Cessation d'emploi

Section 1 - Modalités de la cessation d'emploi

Article 102

La cessation d'emploi des agents contractuels résulte :

- 1°) du non-renouvellement du contrat conclu à durée déterminée ;
- 2°) de la démission ;
- 3°) du licenciement ;
- 4°) de l'abandon de poste ;
- 5°) du départ à la retraite ;
- 6°) du décès de l'agent.

Article 103

En cas de non-renouvellement du contrat à durée déterminée, l'agent contractuel est appelé à cesser définitivement son activité à l'échéance du contrat, sans préjudice de son maintien provisoire dans l'emploi, prévu au troisième alinéa de l'article 26.

Article 104

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent contractuel, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, marquant sa volonté non équivoque de quitter son emploi.

Elle prend effet avec un préavis de :

- huit jours pour les agents dont la durée d'activité est inférieure à six mois ;
- un mois pour ceux dont la durée d'activité est comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour ceux dont la durée d'activité est supérieure à deux ans.

Ce préavis n'est pas appliqué en cas de démission d'un agent suppléant.

Article 105

En cas de licenciement, les agents contractuels ont droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents dont la durée d'activité est inférieure à six mois ;
- un mois pour ceux dont la durée d'activité est comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour ceux dont la durée d'activité est supérieure à deux ans.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles 82, 83 et 85, à la résiliation du contrat d'engagement survenue au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, ni aux licenciements pour faute grave ou abandon de poste.

Article 106

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Cet entretien est conduit par le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique ou son représentant, en présence du chef de service dont relève l'agent contractuel. Lors de cet entretien, l'agent contractuel peut se faire assister par un défenseur de son choix.

La décision de licenciement est motivée. Elle est notifiée, dans les conditions prévues à l'article 122, à l'intéressé par une lettre qui précise notamment la date à laquelle prend effet le licenciement compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Article 107

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent contractuel se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant accueilli en vue son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état ou de sa situation par l'envoi respectivement d'un certificat médical ou d'une attestation délivrée par l'autorité compétente ayant autorisé le recueil de l'enfant. Dans ce cas, le licenciement est nul et de nul effet.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

Section 2 - Effets de la cessation d'emploi

Sous-section 1 - En cas de non-renouvellement du contrat à durée déterminée

Article 108

En cas de non-renouvellement d'un contrat conclu pour une durée déterminée, l'agent contractuel justifiant d'au moins cinq années d'activité ininterrompues dans un emploi occupé à temps plein a droit à une indemnité de départ.

Le montant de l'indemnité est égal à celui de la dernière rémunération mensuelle nette de l'agent contractuel, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté que compte l'intéressé.

La dernière rémunération mensuelle nette comprend le traitement indiciaire de base, majoré des indemnités servies par l'État, déduction faite de la retenue pour pension, des primes ou indemnités occasionnelles et des prestations familiales. Toute fraction d'activité supérieure ou égale à six mois est comptée pour un an ; aucune fraction d'activité inférieure à six mois n'est prise en compte.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant équivalent à six fois le montant de la dernière rémunération mensuelle nette de l'agent concerné, ni supérieure à vingt-quatre fois ce montant.

Article 109

Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ les agents contractuels pouvant faire valoir des droits à la retraite, ni ceux visés au dernier alinéa de l'article 2.

Sous-section 2 - En cas de licenciement

Article 110

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent contractuel licencié en cours de contrat.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à celui de la dernière rémunération mensuelle nette de l'agent, telle que définie au troisième alinéa de l'article 108, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté que compte l'intéressé.

Ce montant ne peut être supérieur à douze fois celui de la dernière rémunération mensuelle nette de l'agent contractuel concerné.

Il est réduit de moitié pour l'agent contractuel recruté depuis moins de cinq ans, ou lorsque le licenciement intervient pour insuffisance professionnelle.

Article 111

Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de licenciement, les agents contractuels licenciés au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ou dont le licenciement est prononcé pour faute grave ou abandon de poste.

Sous-section 3 - Garantie de ressources en faveur des agents contractuels en cas de perte d'emploi

Article 112

Les agents contractuels peuvent bénéficier des dispositions de la loi n° 1.501 du 11 décembre 2020, susvisée.

Ils peuvent, en outre, bénéficier d'une allocation complémentaire journalière accordée et versée dans des conditions fixées par arrêté ministériel.

L'allocation complémentaire journalière est cumulable avec l'aide pour l'accompagnement au retour à l'emploi. Elle n'est pas cumulable avec les prestations de même nature éventuellement servies au titre d'un autre régime social.

Sous-section 4 - Dispositions communes

Article 113

Le versement des indemnités de licenciement et de départ est fractionné par mensualités d'un montant équivalent à celui de la dernière rémunération mensuelle nette de l'agent contractuel concerné ou versé sous forme de capital.

Les indemnités de licenciement et de départ ne sont pas cumulables, pendant la période de versement, avec les allocations mentionnées à l'article 112.

Leur versement est suspendu dans les conditions prévues par arrêté ministériel lorsque l'agent contractuel retrouve un emploi dans les services de l'État ou de la Commune ou au sein d'un établissement public ou d'un organisme de droit privé investi d'une mission d'intérêt général et ce, à compter du début de son activité dans le nouvel emploi.

L'agent contractuel qui, ayant repris une activité dans un tel emploi, serait de nouveau appelé à quitter ses fonctions, peut prétendre, à son choix :

- soit au versement du solde de l'indemnité lui restant due au titre de la première cessation d'activité ;
- soit à l'attribution de l'indemnité à laquelle la nouvelle cessation d'activité lui ouvrirait droit, le cas échéant, en application des dispositions de la présente ordonnance.

Le versement des indemnités de licenciement et de départ prend fin si l'agent contractuel refuse, sans motif légitime, un nouvel emploi qui lui serait proposé, compatible avec ses compétences et sa formation, dans les services de l'État.

L'agent contractuel démissionnaire ne peut bénéficier de l'indemnité de départ.

Des ouvertures de droit successives ne peuvent, en aucune manière, se cumuler.

Sous-section 5 - Assistance-décès

Article 114

Le décès de l'agent contractuel ouvre droit à une allocation assistance-décès dans les conditions prévues par la loi n° 486 du 17 juillet 1948, modifiée, susvisée.

L'ouverture de droit n'a pas lieu lorsque l'agent contractuel était vacataire ou suppléant à moins qu'il n'ait compté, lors de son décès, deux années cumulées d'activité au cours des cinq années précédentes.

Article 115

Un arrêté ministériel détermine les conditions générales d'attribution de l'allocation assistance-décès.

Section 3 - Dispositions particulières

Article 116

La cessation d'emploi des agents contractuels occupant un des emplois supérieurs prévus à l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée, ne relève pas des dispositions du présent titre, les règles relatives à l'engagement et à la cessation d'emploi de ces agents étant laissées à la seule décision de l'autorité compétente.

Titre XII - Dispositions finales

Article 117

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Elle s'applique aux agents contractuels dont l'engagement est en cours à cette date, sous réserve de l'application de l'article 118.

Article 118

Les agents contractuels bénéficiant d'une durée d'ancienneté ininterrompue supérieure à six ans, lors de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, peuvent se voir proposer un engagement à durée indéterminée auquel il est souscrit dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 29.

Article 119

Les dispositions de l'article 118 ne sont pas applicables aux agents contractuels occupant un des emplois supérieurs prévus à l'article 4 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, modifiée, susvisée.

Article 120

Les dispositions de l'article 118 ne sont pas applicables aux agents contractuels occupant un emploi permanent de l'enseignement relevant de l'Éducation Nationale.

Article 121

Erratum publié au Journal de Monaco du 24 février 2023. - Voir l'article 59 de l'Ordonnance Souveraine n° 8.011 du 12 mars 2020.

Article 122

Les notifications auxquelles il est procédé en vertu de la présente ordonnance sont effectuées par le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal ou, le cas échéant, par le service compétent relevant de l'autorité du Secrétaire d'État à la Justice, Directeur des Services Judiciaires ou du Conseil National.

Article 123

Des arrêtés ministériels déterminent les autres dispositions nécessaires à l'application de la présente ordonnance.

Article 124

Notre Secrétaire d'État, Notre Secrétaire d'État à la Justice, Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente ordonnance.

Notes

Liens

1. Journal de Monaco du 6 janvier 2023
^ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2023/Journal-8624>
2. Journal de Monaco du 10 février 2023
^ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2023/Journal-8629>
3. Journal de Monaco du 24 février 2023
^ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2023/Journal-8631>