

**PROJET DE LOI
RELATIVE AU TELETRAVAIL**

EXPOSE DES MOTIFS

Le mode d'organisation du travail que constitue le télétravail suscite aujourd'hui un intérêt croissant, favorisé par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Son extension dans de nombreux pays européens témoigne de cette évolution, répondant à la nécessité de moderniser le travail dans les entreprises et à l'aspiration des travailleurs de concilier vies professionnelle et personnelle.

Par la souplesse qu'il apporte dans l'organisation du travail, le télétravail apparaît en effet comme un moyen susceptible de répondre aux besoins évolutifs de l'entreprise, dans ses objectifs de compétitivité et de productivité, comme aux attentes de salariés souhaitant une plus grande autonomie dans la gestion et l'accomplissement de leurs tâches.

Dès lors, si le travail à distance se rencontre à ce jour de manière ponctuelle au sein de certaines entreprises monégasques, concernant des catégories spécifiques de salariés, il est vraisemblable qu'avec l'évolution technologique, le télétravail tendra à se développer et à concerner un nombre plus grand de salariés.

Au niveau européen, un accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail a été signé en juillet 2002 par les partenaires sociaux qui invitait à la transposition de ses dispositions dans les différents ordres juridiques internes dans les trois ans de sa signature.

Sur cette base, en France, les partenaires sociaux ont signé l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail qui adapte l'accord-cadre européen articulé autour de plusieurs points essentiels relatifs aux droits et obligations respectifs de l'employeur et du télétravailleur.

Ces points concernent non seulement le caractère volontaire et réversible du télétravail, mais aussi le principe selon lequel les télétravailleurs sont des salariés comme les autres bénéficiant des mêmes statuts, conditions d'emploi, progression de carrière et formation. Leur sont également garantis des droits collectifs identiques à ceux des autres employés, y compris la prévention de l'isolement et l'accès aux informations. Ces droits comprennent en outre tant le respect de la vie privée, la santé et la sécurité hors des locaux de l'entreprise, que la protection des données traitées et les équipements à la charge de l'employeur.

Les dispositions de l'accord français ont été étendues par arrêté du 30 mai 2006 et sont, par conséquent, obligatoires pour l'ensemble des employeurs et des salariés.

A Monaco, l'introduction du télétravail a fait l'objet du vœu n° 2007-684 du 7 novembre 2007 du Conseil Economique et Social.

L'exposé des motifs de ce vœu met en exergue ses avantages en ce qu'il constitue un choix en faveur de la protection de l'environnement, avec notamment la réduction des déplacements et, en conséquence, de la circulation automobile, ainsi qu'en faveur des salariés et employeurs.

Pour les salariés, sont soulignés la possibilité de reconversion des personnes à mobilité réduite, un gain de temps et d'argent, une réduction de la fatigue liée aux déplacements et un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Du point de vue des employeurs, sont notées une augmentation de la productivité et une réduction des frais généraux, des besoins et donc des coûts des surfaces professionnelles.

Dans le contexte qui vient d'être décrit, l'objectif du présent projet est de créer le cadre du développement de cette forme de travail, d'en réguler l'usage dans le but de réaliser l'équilibre essentiel entre la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins économiques et la sécurité garantissant la protection de l'emploi, des rémunérations et des droits sociaux.

Il apparaît en effet primordial que le télétravail s'organise dans un cadre juridique adapté et sécurisé qui ne peut être constitué, eu égard à ses spécificités, par les dispositions de la loi n° 735 du 16 mai 1963 établissant le statut du travail à domicile ; le télétravail n'étant d'ailleurs pas nécessairement effectué à domicile, comme dans la situation du télétravail itinérant par exemple.

Le télétravail se distingue du travail à domicile par les principaux éléments qui le caractérisent.

Ainsi, le travailleur à domicile exécute isolément sa prestation pour le compte d'un ou plusieurs établissements donneurs d'ouvrage et est forfaitairement rémunéré pour le travail qui lui est commandé, alors que dans le télétravail, le salarié, lié à l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail comme tout autre personnel de l'entreprise, fait partie intégrante de celle-ci et bénéficie, à ce titre, des mêmes droits que les autres salariés.

De plus, le travailleur à domicile exécute son travail en dehors de l'établissement du donneur d'ouvrage, à la différence du télétravailleur qui est tenu d'exercer une partie de son activité au sein de celui-ci.

Enfin, le travailleur à domicile se procure librement les fournitures accessoires, à l'exclusion de tout ou partie des matières premières utilisées, alors que le télétravailleur bénéficie des infrastructures de l'entreprise y compris pour l'équipement de son poste de travail distant.

La loi n° 735 du 16 mai 1963 n'apparaît donc pas de nature à répondre aux particularités du télétravail qui soulève des questions particulières, qu'il s'agisse de l'organisation des relations du télétravailleur avec l'entreprise ou des droits et obligations du salarié télétravailleur où des modalités propres doivent être prévues.

En conséquence, il se révèle essentiel de définir le télétravail et d'en préciser les modalités puis, dans ce cadre, de déterminer les droits et obligations respectifs de l'employeur et du salarié en s'attachant notamment aux questions de la détermination du temps de travail du télétravailleur, de la mise à disposition du matériel, de la protection des données et des modalités de la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur.

Il importe encore de souligner que dans la Principauté, le télétravail revêtira certainement dans la majorité des situations une dimension transnationale en permettant, par exemple, à des salariés résidant dans le pays voisin d'y recourir.

La promotion de ce mode d'organisation constitue ainsi l'une des opportunités données à la Principauté de desserrer les contraintes géographiques susceptibles de freiner le développement de son activité économique, tout au moins dans certains secteurs.

Il devrait donc contribuer au développement du bassin d'emploi monégasque.

De la même façon, il pourrait permettre de contribuer à l'amélioration de l'assise démographique des régimes sociaux monégasques dont on sait que l'équilibre à terme est tributaire d'une croissance soutenue des effectifs assurés, surtout en matière de retraite.

Pour cela, toutefois, il a été nécessaire d'engager avec le pays voisin un processus de renégociation de la Convention du 28 février 1952 entre la Principauté de Monaco et la France sur la Sécurité Sociale, dont les stipulations relatives aux salariés travaillant à leur propre domicile (article 3, § II, g) prévoient l'affiliation aux régimes sociaux du lieu dudit domicile.

Dès lors, l'intérêt de développer le télétravail pour les entreprises de la Principauté était subordonné à l'accord des Autorités françaises pour que les futurs télétravailleurs soient affiliés aux régimes sociaux monégasques, en lieu et place des régimes sociaux de leur Etat de résidence, en l'occurrence la France.

Ceci nécessitait donc une dérogation, tant aux stipulations précitées de la Convention franco-monégasque de Sécurité Sociale, qu'aux mécanismes de coordination en vigueur au plan européen.

Au terme de quatre années de discussions, dans le cadre de la Commission mixte franco-monégasque de sécurité sociale, la Principauté et la France sont parvenues à un accord permettant d'affilier les télétravailleurs aux régimes sociaux monégasques et d'en régler les modalités pratiques.

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

Le projet de loi commence par déterminer son champ d'application. Afin de préserver l'affiliation du salarié, employé par une entreprise installée sur le territoire monégasque, auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté, seul le télétravail effectué à Monaco ou dans un pays ayant conclu avec Monaco une convention internationale de sécurité sociale prévoyant le maintien, en faveur du télétravailleur, de l'application du régime monégasque de sécurité sociale est concerné par les dispositions projetées.

Le texte définit ensuite ce mode particulier d'organisation et de réalisation du travail que constitue le télétravail. Celui-ci se trouve déterminé par ses aspects principaux tenant aux modalités particulières de sa réalisation, à distance, à l'aide des technologies de l'information et, pour partie, hors des locaux de l'entreprise de façon régulière.

Le texte indique que le télétravail se réalise dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail.

Il établit que le télétravail ne peut occuper, sur une période hebdomadaire de travail, plus des deux tiers du temps de travail du salarié. Quant à la partie de son activité qui n'est pas sous forme de télétravail, elle doit être exécutée sur le territoire de la Principauté.

Il s'agit de l'une des spécificités du dispositif projeté qui paraît importante dans le maintien du lien entre le télétravailleur et l'entreprise, l'activité du salarié devant, pour le temps d'activité non réalisé sous la forme du télétravail, être effectuée au sein de l'entreprise. Elle suppose, en outre, que celle-ci dispose d'une structure adaptée pour accueillir le télétravailleur.

Le texte précise également que le travail accompli dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur ne peut être considéré comme du télétravail. Il s'agit, par ces dispositions, d'écarter du champ d'application de la loi les établissements secondaires qui demeureront assujettis en la matière au principe de territorialité (article premier).

S'agissant de la mise en place du télétravail, le projet de loi envisage à ce titre les deux situations susceptibles de se présenter. Le télétravail peut en effet faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place par la suite sur la base du volontariat.

Si le caractère volontaire du télétravail apparaît naturellement au moment de l'embauche du salarié, le texte, dans le cas d'une mise en place ultérieure, en précise le caractère volontaire tant pour l'employeur que pour le salarié concerné. Le texte requiert l'accord de volonté exprès du salarié comme de l'employeur, chacun d'eux exprimant librement son consentement. Aussi, dans le cas où un salarié exprimerait le désir d'opter pour le télétravail, l'employeur pourrait accepter ou refuser cette demande.

De même, dans l'hypothèse où le télétravail a déjà été contractualisé entre un employeur et certains de ses salariés, voire une majorité, aucune obligation de consentir au télétravail ne naît à la charge des autres salariés, pas plus que n'est créée à la charge de l'employeur l'obligation de permettre à tous ses salariés d'y recourir.

De plus, le texte précise que le refus du salarié d'accepter d'effectuer une partie de son activité sous forme de télétravail ne constitue pas un motif valable de rupture de son contrat de travail (article 2).

Par ailleurs, le projet de loi prévoit la formalisation des conditions d'exécution du contrat de travail spécifiques à la pratique du télétravail dans un écrit ou un avenant établi pour chaque télétravailleur et comportant obligatoirement les mentions prévues par arrêté ministériel (article 3).

Il s'agira, notamment, de l'indication du lieu d'exercice du télétravail, des jours pendant lesquels le travail est réalisé sous forme de télétravail et ceux pendant lesquels le travail est réalisé dans les locaux de l'entreprise, des modalités d'exécution du télétravail, des modalités de décompte des heures et des jours travaillés, des modalités de protection de la santé et de la sécurité du salarié ainsi que toute information utile sur l'ergonomie du poste de travail, des modalités de fourniture, d'installation et d'entretien par l'employeur des équipements nécessaires au télétravail, des modalités de prise en charge par l'employeur des frais et coûts inhérents au télétravail, des conditions d'utilisation de l'équipement, du délai et des formes de résiliation de l'avenant.

De surcroît, lorsque l'entreprise comporte des délégués du personnel, ceux-ci devront obligatoirement être consultés préalablement à la mise en œuvre d'une activité de télétravail, dès lors que les salariés du ou des corps électoraux qui les ont élus sont concernés par cette nouvelle activité. A cet effet, l'employeur devra leur communiquer les modalités d'exécution qu'il envisage de mettre en place en vue d'introduire dans son entreprise une activité de télétravail. En cas de désaccord persistant sur ses modalités avec au moins la moitié des délégués du personnel concernés, l'employeur ne pourra mettre en place une activité de télétravail qu'après avoir obtenu l'accord du Directeur du Travail qu'il devra saisir. Il importe cependant de noter que le silence du Directeur vaudra accord.

Le Directeur du Travail devra donner son accord dès lors que les modalités d'exécution envisagées par l'employeur sont conformes aux dispositions du présent projet de loi (article 4).

Quant aux situations individuelles de télétravail, elles seront portées à la connaissance de la Direction du Travail au moyen d'instruments déjà existants, savoir le permis de travail et, pour les salariés de nationalité monégasque, la déclaration d'embauche. A cet effet, il est apparu nécessaire de modifier les dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement dans la Principauté.

Ainsi, lorsque l'activité de télétravail est stipulée dans le contrat de travail initial, la demande de permis de travail ou la déclaration d'embauche devra mentionner ladite activité et le territoire sur lequel elle est exercée. Lorsque l'activité de télétravail du salarié est mise en place ou prend fin pendant l'exécution de son contrat de travail, une demande de modification du permis de travail ou une déclaration modificative d'embauche devra être adressée à la Direction du Travail.

Cette information de la Direction du Travail a pour objet de permettre un contrôle de l'effectivité de l'activité en Principauté, tant par les agents de la Direction du Travail et de la Direction de l'Expansion Economique que par ceux des Caisses Sociales de Monaco, ce qui suppose également un recensement des entreprises et salariés concernés par le télétravail (articles 5 et 11).

Il va sans dire que les traitements d'informations nominatives ainsi réalisés devront satisfaire aux exigences de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

En outre, le projet de loi permet, lorsque le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, la résiliation unilatérale par l'employeur ou le salarié de l'avenant dans les six mois de sa signature. Il s'agit d'aménager une période d'adaptation suffisante pour permettre à chacun d'appréhender la réalité de ce mode d'organisation du travail. En cas de résiliation, le salarié se retrouve alors dans une situation de travail identique à celle qui était la sienne préalablement à la conclusion de l'avenant.

La réversibilité appartient donc à l'employeur comme au salarié, chacun d'eux pouvant prendre l'initiative de mettre un terme à la situation de télétravail, sans pour autant mettre fin au contrat de travail.

Le texte ne prévoit aucun formalisme particulier pour cette résiliation, si ce n'est qu'elle doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal et prend effet de plein droit un mois après la présentation de ladite lettre.

Pour le reste, il est précisé que, conformément aux règles du droit commun des contrats, les parties peuvent toujours, à tout moment et d'un commun accord, modifier ou mettre un terme au télétravail (article 6).

Par ailleurs, en vue d'assurer un traitement équitable du télétravailleur par rapport aux autres salariés n'ayant pas opté pour ce mode d'organisation du travail, le projet de loi pose le principe selon lequel celui-ci doit exercer son activité sur la base d'un nombre d'heures et de jours de travail équivalent. De même, il doit être soumis aux mêmes charges de travail, normes de productivité, délais d'exécution et critères de résultat.

Afin d'assurer l'efficacité de ce principe, la technologie utilisée pour réaliser le télétravail doit permettre le décompte des journées de travail et des plages horaires d'activité. Ces données doivent être conservées pendant une durée de cinq années, correspondant à la prescription légale de la réclamation en matière de salaires, et être communiquées à l'Inspection du travail à sa demande (article 7).

De plus, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs et possibilités de carrière, ainsi que du même accès à l'information et à la formation que les salariés qui travaillent exclusivement dans les locaux de l'entreprise (article 8).

Le projet de loi précise également l'obligation de prise en charge par l'employeur des coûts directement engendrés par le télétravail.

L'employeur est aussi tenu d'informer le télétravailleur des restrictions à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de méconnaissance des règles applicables.

Lorsque le télétravailleur émet le désir d'occuper un poste sans télétravail, l'employeur s'engage à lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail, qui correspond à ses qualifications et à ses compétences, et à l'informer de la disponibilité d'un tel poste.

En outre, l'employeur doit organiser, chaque année, un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

De surcroît, l'employeur doit, bien entendu, respecter la vie privée du télétravailleur et fixer, à cet effet, en concertation avec ce dernier, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Enfin, l'employeur doit prendre les mesures appropriées en vue d'assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles (article 9).

De manière générale, l'employeur, tout comme les services administratifs précités, devra veiller au respect des dispositions de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives.

Quant à la loi n° 1.144 du 26 juillet 1991 concernant l'exercice de certaines activités économiques et juridiques, elle est modifiée afin de prévoir la possibilité de priver d'effet ou suspendre la déclaration d'activité ou encore de suspendre ou révoquer l'autorisation d'activité si l'auteur de la déclaration, le titulaire de l'autorisation ou la société ne dispose pas d'une installation ou d'un personnel permettant une activité effective sur le territoire monégasque. Il convient effectivement d'éviter que, du fait de sa nouvelle organisation, l'entreprise monégasque se trouve vidée de ses salariés en Principauté et donc de sa matérialité, ce qui aurait pour conséquence d'entraîner une requalification fiscale (article 10).

Enfin, le projet de loi rend passible d'une sanction pénale le non-respect par l'employeur des principales dispositions projetées. Ainsi, sont notamment concernées les dispositions prévoyant, d'une part, que l'activité de télétravail ne peut excéder les deux tiers du temps de travail du salarié et, d'autre part, que la mise en place d'une activité de télétravail au sein de l'entreprise ne peut avoir lieu qu'après consultation des délégués du personnel. Sont également concernées les dispositions relatives à l'obligation de formaliser par un écrit les conditions d'exécution de celui-ci et à l'équivalence des situations entre salarié exerçant son activité en télétravail et tout autre personnel de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable (article 12).

Il sanctionne aussi le caractère d'ordre public de ses dispositions par une nullité de plein droit de toute stipulation contractuelle contraire (article 13).

Le projet se termine par l'habituelle disposition abrogative des textes antérieurs contraires (article 14).

Tel est l'objet du présent projet de loi.

PROJET DE LOI

Article Premier

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail exercée par un salarié, lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un Etat ayant conclu avec l'Etat monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté.

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué pour partie hors de ces locaux de façon régulière.

Le télétravail ne peut occuper, sur une période hebdomadaire de travail, plus des deux tiers du temps de travail du salarié. Celui-ci exécute sur le territoire monégasque la partie de son activité qui n'est pas sous forme de télétravail.

Le travail réalisé dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur, ne peut être considéré comme du télétravail.

Article 2

Le télétravail peut, au titre des modalités d'exécution de l'activité du salarié, être stipulé dans le contrat de travail initial.

Il peut également être instauré en cours d'exécution du contrat de travail par l'accord de volonté du salarié et de l'employeur, chacun d'eux exprimant librement son consentement. Le refus du salarié d'accepter d'exécuter une partie de son activité sous forme de télétravail ne saurait constituer un motif valable de rupture de son contrat de travail.

Article 3

Dans le cas mentionné au premier alinéa de l'article précédent, les conditions d'exécution du télétravail sont stipulées par écrit dans le corps du contrat de travail.

Dans le cas mentionné au second alinéa du même article, les conditions d'exécution du télétravail font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Les mentions obligatoires des clauses contractuelles stipulées en application du présent article sont fixées par arrêté ministériel.

Article 4

Préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail, l'employeur communique aux délégués du personnel concernés, pour avis motivé, les modalités d'exécution envisagées de ladite activité, y compris les informations permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi. L'employeur impartit aux délégués du personnel un délai pour se prononcer qui ne peut être inférieur à un mois.

Faute de réponse de la moitié des délégués du personnel concernés dans le délai imparti ou en cas de désaccord de la moitié desdits délégués ou encore en l'absence de délégués du personnel au sein de l'entreprise, l'employeur soumet ces modalités d'exécution, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, au Directeur du Travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur leur conformité aux dispositions de la présente loi. L'activité de télétravail peut être mise en œuvre par l'employeur lorsque le Directeur du Travail déclare explicitement l'activité conforme à la loi ou qu'il s'abstient de répondre dans le délai imparti.

Toute modification des modalités d'exécution de l'activité de télétravail est préalablement soumise aux dispositions des deux alinéas précédents.

Article 5

Dans le cas mentionné au premier alinéa de l'article 2, l'activité de télétravail et le territoire sur lequel elle est exercée sont mentionnés, conformément aux dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, dans la demande de permis de travail ou, pour les salariés de nationalité monégasque, dans la déclaration d'embauche.

Dans le cas mentionné au second alinéa de l'article 2 ou lorsque le contrat de travail se poursuit mais qu'il est mis fin à l'activité de télétravail d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ou en application de l'article suivant, une demande de modification du permis de travail ou, pour les salariés de nationalité monégasque, une déclaration modificative d'embauche, mentionnant l'instauration d'une activité de télétravail et le territoire sur lequel elle est exercée ou sa cessation, est adressée, conformément aux dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, dans le mois, à la Direction du Travail.

Article 6

Dans le cas mentionné au second alinéa de l'article 2, l'employeur ou le salarié peut, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, résilier unilatéralement l'avenant au contrat de travail mentionné au deuxième alinéa de l'article 3 dans les six mois suivants sa signature. La résiliation prend effet un mois après la présentation de la lettre recommandée.

Article 7

Le nombre d'heures et de jours travaillés, la charge de travail, les normes de productivité, les délais d'exécution et les critères de résultats exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant exclusivement dans les locaux de l'employeur.

La technologie utilisée pour effectuer le télétravail permet le décompte des journées de travail et des plages horaires d'activité. Ces données sont conservées par l'employeur pendant une durée de cinq années. Elles sont communiquées à l'Inspection du Travail, à sa demande.

Article 8

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs, les mêmes possibilités de carrière et le même accès à l'information et à la formation que les autres salariés de l'employeur.

Article 9

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du télétravailleur :

- 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 des sanctions auxquelles il s'expose en cas de méconnaissance de celles-ci ;
- 3°) lorsqu'il a émis le souhait d'occuper un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles, de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un tel poste et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 4°) d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur ses conditions d'activité et sa charge de travail ;
- 5°) de respecter sa vie privée et de fixer, à cet effet, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

L'employeur prend les mesures propres à assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Article 10

Il est inséré au premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 1.144 du 26 juillet 1991, modifiée, un chiffre 8° ainsi rédigé :

« 8° - S'il ne dispose pas d'une installation ou d'un personnel permettant une activité effective sur le territoire monégasque. »

Article 11

Est insérée après la dernière phrase du premier alinéa de l'article premier de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, une phrase rédigée comme suit :

« La demande de permis de travail mentionne, le cas échéant, l'exercice d'une activité de télétravail et le territoire sur lequel elle est exercée. »

Est inséré à l'article premier de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, un quatrième alinéa rédigé comme suit :

« L'instauration ou la cessation, en cours d'exécution du contrat de travail, d'une activité de télétravail fait l'objet d'une demande de modification du permis de travail. »

Est insérée après la première phrase du dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, une phrase rédigée comme suit :

« Cette déclaration mentionne, le cas échéant, l'exercice d'une activité de télétravail et le territoire sur lequel elle est exercée. L'instauration ou la cessation, en cours d'exécution du contrat de travail, d'une activité de télétravail fait l'objet d'une déclaration modificative.»

Article 12

Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal, l'employeur qui contrevient aux dispositions du troisième alinéa de l'article premier, de l'article 3 ou 4, du premier alinéa de l'article 7 ou de l'article 8.

Article 13

Les dispositions de la présente loi sont d'ordre public.

Toute stipulation contractuelle qui leur est contraire est nulle de plein droit.

Article 14

Toutes dispositions contraires à la présente loi sont et demeurent abrogées.
