

**PROPOSITION DE LOI DE MESSIEURS JEAN-LUC NIGIONI ET JEAN-CHARLES
GARDETTO**

**MODIFIANT LA LOI N° 446 DU 16 MAI 1946
PORTANT CREATION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

EXPOSE DES MOTIFS

Le 29 Avril 1946 le Conseil National instaurait un Tribunal du Travail à Monaco en votant, après examen, la loi n° 446.

Cette juridiction composée de magistrats non professionnels, représentants des salariés et des employeurs, présidée par le Juge de Paix a, depuis lors, compétence exclusive pour trancher les litiges nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail entre employeurs et salariés et entre salariés.

Pierre NOTARI, Conseiller National, rapporteur de la Commission de Législation, insistant alors sur l'opportunité de créer une juridiction spéciale du travail compte tenu de la désaffection d'une partie de la population pour les tribunaux ordinaires, soulignait, comme l'auteur du projet de loi, que « le salarié garde une certaine défiance... à l'égard du magistrat professionnel. »

Cette défiance, renforcée par la période de l'occupation, se doublait, en outre, d'une aspiration à une justice rapide, aisée et peu coûteuse dans le domaine particulier des rapports de travail.

Pierre NOTARI notait d'ailleurs le choix, fait dans cet esprit par de nombreux états du monde, d'instaurer des « tribunaux spécialisés pour connaître les conflits du travail ».

Ainsi, depuis le vote de la loi n° 446, la juridiction du Tribunal du Travail a répondu à un besoin spécifique : jugement des intéressés par leurs pairs, gratuité et rapidité.

Il convient, cependant, de relever que ces trois caractéristiques ont au cours du temps été un peu mises à mal par les évolutions et mutations de toutes

sortes. Démographie, procédures, complexité des conflits ont, en effet, entraîné quelques difficultés d'application de ces grands principes fondateurs.

Du fait, notamment, du nombre croissant de salariés en Principauté, le nombre de litiges soumis au Tribunal du Travail a ainsi augmenté de façon importante au cours des dernières années, augmentant corrélativement la charge de travail de cette juridiction et les délais de procédure.

Les modifications successives de la loi n° 446 intervenues notamment en 1963 (loi n° 736), 1967 (loi n° 824) et 1999 (loi n° 1217) ont permis de corriger certaines carences d'un dispositif social donnant globalement satisfaction.

Cependant, il apparaît aujourd'hui nécessaire de mener une réflexion approfondie sur les moyens de renforcer les trois caractéristiques fondamentales qui font l'intérêt du Tribunal du Travail.

La première de celles-ci est la possibilité donnée aux salariés et employeurs d'être jugés par leurs pairs.

A cet égard, l'obligation de résidence à Monaco pour être nommé membre du tribunal du travail a déjà fait l'objet de modifications législatives et de débats dont a eu à connaître notre Assemblée.

Mais ces nouvelles dispositions reflètent encore imparfaitement les évolutions de la composition sociale du salariat du secteur privé très largement domicilié à l'extérieur du territoire, ce qui pose la question de distorsions au regard du respect des droits et libertés individuels.

La seconde caractéristique fondamentale du Tribunal du Travail est l'accès à une justice gratuite.

Il est à souligner que le principe affirmé par la loi en 1946 et conforté par la loi n° 1217 du 7 Juillet 1999 ayant modifié l'article 44 est aujourd'hui rendu difficile d'application du fait de la complexité grandissante des dossiers qui nécessite le recours de plus en plus fréquent à des professionnels spécialisés.

Enfin, la troisième caractéristique fondamentale du Tribunal du Travail, la rapidité de la procédure, ne va pas non plus sans poser problème, la durée des procédures tendant à s'allonger.

A cet égard, la nomination d'un second juge de paix appelé à présider le bureau de jugement constitue une urgence et un impératif.

Dans le même esprit, il est attendu du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires par ordonnance souveraine pour accroître le nombre des membres du Tribunal du Travail.

En outre, la présente proposition de loi prévoit la mise en œuvre de deux mesures qui devraient résoudre un certain nombre de problèmes au regard de l'allongement de la durée de la procédure et apporter des améliorations dans les cas d'urgence.

D'une part, il est à souligner que la place actuelle de cette juridiction dans l'organisation procédurale monégasque ne reflète pas son importance.

De fait, l'article 61 de la Loi n° 446 dont s'agit soumet l'appel des jugements de cette juridiction à la compétence du Tribunal de Première Instance.

Cette règle procédurale fait du Tribunal du Travail une sorte de « sous-juridiction » dans l'ordre judiciaire monégasque, en contradiction avec l'importance quantitative et qualitative du contentieux qu'il traite.

La seule autre juridiction dont l'appel relève de la compétence du Tribunal de Première Instance est le Juge de Paix, qui n'a à connaître que de litiges à hauteur de la somme de € 4.600.

Tel n'est pourtant pas le cas du Tribunal du Travail qui connaît de tous les litiges relevant de sa compétence d'attribution sans aucune limitation de montant.

Hormis le Juge de Paix, toutes les autres juridictions de première instance de l'ordre judiciaire monégasque (Tribunal de Première Instance, Juge tutélaire, Juge d'instruction, Juge des référés, Commission Arbitrale des Loyers commerciaux) voient leurs décisions soumises au contrôle de la Cour d'Appel .

Il est à noter, en particulier, que c'est le cas de la seule autre juridiction échevine de la Principauté, la Commission Arbitrale des Loyers Commerciaux, dont la structure est particulièrement proche de celle du Tribunal du Travail puisqu'elle se compose de quatre assesseurs non professionnels et est présidée par un magistrat professionnel en la personne

du Président du Tribunal de Première Instance ou du magistrat du Tribunal de Première Instance délégué par lui.

Le traitement particulier réservé à l'heure actuelle par la Loi n° 446 aux décisions du Tribunal du Travail faisant l'objet d'un recours n'est pas en harmonie avec celui réservé aux décisions de la quasi intégralité des autres juridictions de Première Instance et ne se justifie pas eu égard à l'importance sociale, juridique et financière de cette juridiction.

A titre comparatif, il convient de préciser qu'en France, les recours formés à l'encontre des jugements des conseils des prud'hommes français sont portés devant les chambres sociales des Cours d'Appel.

Pourtant, la matière soumise au Tribunal du Travail est devenue de plus en plus spécifique et complexe, celui-ci ayant la tâche d'appliquer le droit social monégasque, parfois imprécis ou incomplet, en sachant manier des solutions originales, notamment par rapport à la législation sociale du pays voisin.

Le traitement procédural particulier de cette juridiction ne se justifie dès lors plus et il convient de « normaliser » sa position au sein de l'ordre judiciaire monégasque.

La présente proposition de Loi a ainsi également pour objet de modifier la Loi n° 446 du 16 mai 1946 afin que les recours à l'encontre des jugements du Tribunal du Travail soient soumis à la censure de la Cour d'Appel.

Cette solution revêt également plusieurs avantages sur le plan pratique :

- d'abord, elle permet de diminuer le nombre de dossiers à traiter par le Tribunal de Première Instance pour les transférer à la Cour d'Appel qui est moins encombrée, ce qui pourrait permettre un traitement plus rapide des affaires,
- ensuite, elle favorise une unification jurisprudentielle, les solutions prétoriennes parfois retenues en appel devant la Cour ou le Tribunal de Première Instance pouvant diverger au détriment de la sécurité juridique du justiciable. La soumission de l'ensemble du contentieux d'appel à la Cour d'Appel fera disparaître ces divergences.

D'autre part, il est institué une procédure d'urgence sous la forme d'une procédure de référé devant le Tribunal du Travail, permettant ainsi un traitement spécialisé des situations urgentes relevant de la compétence matérielle du Tribunal.

Enfin la présente proposition de loi prévoit diverses mesures permettant à la juridiction du travail de mieux répondre à la nouvelle typologie des litiges dont elle est amenée à connaître, et à l'évolution de la société.

L'ensemble du texte est animé par le souci sans cesse réitéré depuis 1946 de renforcer la vocation du Tribunal du Travail à être un juge de proximité, accessible aux salariés, tout en tenant compte de l'évolution quantitative et qualitative des litiges qui lui sont soumis.

ARTICLE PREMIER :

L'article premier se limite à substituer à l'expression « contrat de louage » celle de « contrat de travail », plus conforme à notre temps et appropriée à la législation du travail en vigueur.

ARTICLE 2 :

L'article 2 a pour objet la modification de l'article 5 de la loi n° 446 qui édicte les conditions requises pour avoir qualité de membre du tribunal du travail.

En premier lieu, il supprime la mention « de l'un ou l'autre sexe », tant cette précision est devenue inutile de nos jours.

S'inspirant d'une proposition de loi déjà adoptée en 1966 par le Conseil National, la présente proposition de loi s'assigne pour objectif de mettre un terme au vieux débat sur l'obligation de résidence à Monaco pour siéger au Tribunal du Travail, débat engagé voici plusieurs décennies et qui a reçu jusqu'ici des réponses législatives constituant des demi-mesures.

Déjà, en 1963, dans son rapport au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses du Conseil National, Louis CARAVEL avait souligné les difficultés de recrutement des juges du Tribunal du Travail posées par la clause de résidence à Monaco, compte tenu des problèmes déjà rencontrés à cette époque par les salariés pour se loger dans notre pays.

Il observait, comme l'avait fait auparavant l'assemblée générale du Tribunal du Travail, « qu'une personne travaillant soit pour son compte, soit pour celui d'autrui depuis un nombre respectable d'années saura comprendre et solutionner un différend particulier à Monaco aussi bien qu'une personne qui n'y a que cinq ans de résidence et de travail ».

Il s'appuyait, en outre, sur un vœu unanime du Conseil Economique et Social adopté en séance plénière du 14 Décembre 1961.

Trois ans plus tard, en 1966, une proposition de loi de Charles SOCCAL substituait à la notion de résidence celle d'ancienneté de travail à Monaco (5 ans au moins). Le Conseil National, suivant en cela l'avis de la Commission des Intérêts Sociaux, adoptait la proposition amendée sur ce point qui, si elle maintenait une condition de résidence, élargissait cette dernière au territoire des communes limitrophes.

La réflexion du Conseil National n'était pas pour autant achevée puisque, en 1967, notre Assemblée décidait l'abandon de l'assouplissement de l'obligation de résidence élargie aux communes limitrophes, le Président Jean-Charles REY démontrant que pareille disposition constituerait « une atteinte indiscutable aux principes de droit les plus affirmés », non sans avoir souligné l'intérêt de « supprimer toute référence de résidence dans la Principauté ou à l'étranger » dans la mesure où il serait fait référence à un autre critère : celui de l'ancienneté du travail à Monaco.

Le Gouvernement avait alors admis cette position du Conseil National et ce dernier se rangeait à l'idée d'un quota de résidents hors de Monaco.

C'est l'existence de ce quota qui pose problème sur le fond. Dans la mesure où il est admis que le critère d'ancienneté de travail à Monaco se substitue à celui de la résidence, l'existence d'un quota introduit une discrimination au plan du respect de la parité d'une part, et au plan des droits fondamentaux garantis par notre Constitution et par la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme, d'autre part.

En effet, cette disposition est applicable à l'ensemble des membres du Tribunal du Travail, salariés et employeurs confondus. Dans la pratique, les employeurs sont tous domiciliés à Monaco du fait du siège de leur entreprise et de leurs moyens financiers. Le « tri » effectué par le gouvernement au moment des nominations porte donc uniquement sur les membres salariés. Il y a ainsi inégalité de fait entre la composante patronale et la composante salariale, en contradiction avec le principe de parité instauré au sein de la juridiction.

De plus ce dispositif restreint le choix des juges salariés à un petit nombre de métiers et rend impossible la représentation de la diversité des professions existant en Principauté.

Par ailleurs, 70 % des salariés du secteur privé étant domiciliés hors de Monaco ce critère introduit en outre une discrimination entre salariés, tous admis à travailler dans notre pays, qui pose un problème fondamental au regard de l'égalité devant la loi et du respect des droits fondamentaux.

La présente proposition entend donc clarifier la situation en privilégiant le critère d'ancienneté de la relation de travail en Principauté de Monaco par rapport au critère de résidence.

L'article 2 complète également l'article 5 de la loi n° 446 en apportant un certain nombre de précisions quant à l'activité salariée ou celle d'employeur à prendre en considération pour être membre du Tribunal du Travail. Il est prévu, par exemple, d'accorder la qualité d'employeur à des cadres dirigeants salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit leur conférant le pouvoir d'embaucher, de sanctionner ou de licencier en lieu et place du chef d'entreprise.

ARTICLE 3 :

L'article 3 de la présente proposition concerne la désignation des président et vice-président du Tribunal du Travail. Les modifications apportées portent sur deux points.

a) Depuis 1946 la pratique a instauré l'alternance entre salariés et employeurs pour respecter la parité. Il est donc logique que la loi à son tour consacre ce principe d'évidence.

b) Dans le même esprit il paraît souhaitable de modifier le mode d'élection des président et vice-président. Si, actuellement, ces derniers sont bien élus par l'assemblée générale, ils le sont sans distinction entre le collège des employeurs et celui des salariés.

Dans le respect de la parité, pour éviter toute difficulté d'application, il revient à la loi de confier respectivement à chacun des deux collèges le soin de désigner celle ou celui qui assurera la fonction de président et vice-président en sa qualité de salarié ou d'employeur.

Cette façon de procéder est déjà en vigueur dans d'autres institutions paritaires - l'Association Monégasque de Retraites par Répartition par exemple - Elle est également celle qui, en toute logique, a été retenue au sein de la prud'homie française.

ARTICLE 4 :

L'article 4 modifie le premier paragraphe de l'article 10 de la loi n° 446 du 16 Mai 1946 pour éviter d'avoir à procéder à des désignations à partir de listes devenues obsolètes.

ARTICLE 5 :

L'article 5 apporte des modifications à l'article 15 de l'actuelle loi n° 446 facilitant l'exercice des fonctions de membre du tribunal, apportant un certain nombre de garanties et améliorant le fonctionnement de l'institution en introduisant notamment un droit à la formation.

La complexité croissante des dossiers entraîne, du même coup, de plus grandes difficultés à se former « sur le tas ». Pour les juges non professionnels, cela implique de longues heures d'étude pour se former en dehors des heures de travail. La reconnaissance du droit à la formation, qui permettrait la participation à des stages et donnerait aux juges salariés les moyens de les suivre, faciliterait grandement l'exercice de la fonction et en assurerait la constante revalorisation.

L'article 5 instaure également des indemnités de vacation pour les heures consacrées au Tribunal du Travail par les juges non professionnels en dehors des heures de travail.

En effet, dans certaines professions où le travail s'effectue par roulement ou la nuit, les juges prennent sur leur temps hors travail pour consulter les dossiers, participer aux délibérés ou aux audiences. Il est normal de prévoir une indemnisation des temps passés à ces activités.

Il est instauré également une indemnité forfaitaire en compensation des frais à la charge des membres du Tribunal (déplacement, tenue vestimentaire, achat d'ouvrages ou revues spécialisés, ...)

ARTICLE 6 :

L'article 6, en instituant un article 35 bis et 35 ter, s'assigne pour objectif la création d'une formation de référé. C'est une des principales dispositions de la présente proposition de loi qui vise à apporter une réponse plus adaptée

aux situations d'urgence, dans le cadre de cette juridiction spéciale traitant de rapports de travail.

Bien entendu, il demeure important de laisser au tribunal toute latitude de juger au fond et sans précipitation. Pour cette raison la décision de la formation de référé est provisoire.

Néanmoins, cette voie de recours revêt une grande importance car elle offre au tribunal les moyens indispensables d'une intervention en urgence, dans le cadre de ses compétences, pour éviter toute aggravation du préjudice, y compris du fait de la lenteur de la procédure au fond ou d'un retard à statuer.

L'instauration d'une procédure de référé permet donc au tribunal de prendre des mesures diverses de caractère conservatoire ayant pour but de prévenir un dommage imminent, ou de prendre des mesures de remise en état visant à faire cesser un trouble manifestement illicite, voire de décider de toute mesure d'instruction indispensable (notamment une expertise).

La formation de référé peut, par exemple, statuer en matière de licenciements irréguliers ou de mutation de salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, femmes en état de grossesse...), de salariés non protégés lorsque les formalités préalables (légalles ou conventionnelles) n'ont pas été remplies, de notes de service ou règlements intérieurs contraires à l'ordre public, de non-paiement du SMIC, de non-paiement des heures supplémentaires, de retard dans le paiement des salaires, de dépassement d'horaires, ...

Ce dispositif, qui existe déjà dans le pays voisin depuis environ vingt-cinq ans, confère une meilleure efficacité et davantage de moyens au tribunal du travail.

Bien entendu, il est utile de préciser à nouveau que la décision présente un caractère provisoire, la formation de référé n'étant pas habilitée à juger l'affaire au fond, ce qui demeure la seule prérogative du bureau de jugement.

Par souci de rapidité, cet article prévoit la saisine de la formation de référé par voie d'assignation dans les formes du droit commun.

Enfin pour éviter toute critique quant à l'impartialité de la juridiction à la lumière de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, il prévoit expressément que les membres ayant composé la formation de référés, ne pourront participer à la juridiction de jugement.

L'article 48 de la loi (donnant la possibilité au Tribunal d'ordonner en cas d'urgence des mesures pour empêcher l'enlèvement, le déplacement et la détérioration) risque de créer une confusion avec la présente procédure et doit en conséquence être supprimé.

ARTICLE 7 :

L'article 7 instaure un article 49 bis dans le souci de garantir des délais relativement courts, selon l'esprit ayant présidé à la création de cette juridiction spéciale, tout en préservant le principe d'un échange contradictoire des arguments et éléments de preuve.

Actuellement, les procédures ont tendance à connaître un allongement inquiétant. Le délai moyen entre le dépôt de la demande et la notification du jugement se situe autour de 20 mois. La durée de la procédure (à laquelle il faudra ensuite ajouter éventuellement celle de l'appel, voire du recours en révision) est beaucoup plus importante que celle observée au cours des dernières décennies. Hier notre juridiction pouvait s'enorgueillir de rendre les jugements dans un délai beaucoup plus satisfaisant que dans le pays voisin. Il en va aujourd'hui tout autrement, puisqu'en France le délai moyen pourtant critiqué par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, tourne autour de 12 mois.

ARTICLE 8 :

L'article 9 propose une modification de l'article 60 concernant l'exécution du jugement lorsque ce dernier fait l'objet d'un appel.

Cette proposition s'inspire d'une part de l'esprit d'une disposition envisagée par un projet gouvernemental et écartée par notre Assemblée le 29 juin 1999, et d'autre part de la solution en vigueur dans le pays voisin.

Il s'agit :

- dans un premier temps, de permettre une exécution provisoire de droit s'agissant de la disposition d'un jugement qui ordonne la remise des documents à laquelle l'employeur est légalement tenu, ainsi que le paiement des salaires.

Le caractère automatique de l'exécution provisoire dans ce cas est justifié par la circonstance que ces obligations ne sont, de façon générale, pas

sérieusement contestables et que l'absence de remise des documents légaux peut parfois lourdement préjudicier au salarié, notamment dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi ou de l'ouverture de ses droits auprès des ASSEDIC.

- dans un second temps, de conférer au Tribunal du Travail la faculté d'ordonner l'exécution provisoire s'agissant des autres chefs de demandes dans la limite de neuf mois de salaire, ce qui a l'avantage de rendre la condamnation proportionnelle aux revenus antérieurs du salarié privé d'emploi afin de lui permettre, le cas échéant, d'avoir de quoi subsister jusqu'à la décision d'appel sans bouleverser radicalement son mode de vie.

L'obligation de mentionner la moyenne des trois derniers mois de salaire permet d'opérer une vérification rapide du calcul effectué par le Tribunal et, le cas échéant, de se pourvoir en rectification d'erreur matérielle contre le jugement.

ARTICLE 9 :

Cet article modifie l'article 61 de la loi n°446 qui prévoit que l'appel doit être porté devant le « tribunal civil » pour y substituer le terme « cour d'appel ».

Il propose également une révision du montant visé à l'article 61 fixant le seuil au-delà duquel il est possible de former un recours en appel devant le tribunal civil. L'actualisation de ce montant, non modifié depuis environ vingt ans, permettra ainsi d'éviter la multiplication des procédures d'appel dans des affaires portant sur des sommes modestes.

Le nouveau seuil de quatre mille six cents euro a été fixé par analogie avec celui prévu pour l'appel des décisions du Juge de Paix.

ARTICLES 10 ET 11 :

Les articles 62 et 65 actuels prévoient des délais d'appel et de pourvoi réduits par rapport aux juridictions ordinaires, dans le but d'obtenir une justice rapide, ce qui est l'une des raisons d'être du Tribunal du Travail.

Toutefois, aujourd'hui les affaires étant de plus en plus complexes, il apparaît utile de donner un peu plus de temps aux parties pour bien analyser le jugement rendu en premier ressort ou pour consulter des spécialistes, avant

de déclencher une procédure d'appel. Dans ce contexte il paraît souhaitable d'uniformiser les délais de recours.

Pour ce faire, le délai d'appel est porté de dix à trente jours, le délai de pourvoi est porté de cinq à trente jours.

ARTICLE 12 :

Cet article a simplement pour objet de substituer les termes « Les arrêts de la Cour d'appel » à ceux de « Les jugements du tribunal civil » s'agissant de la possibilité offerte à l'alinéa 1^{er} de l'article 67 de la loi n° 446 de former pourvoi en révision à l'encontre des décisions de la juridiction d'appel.

ARTICLE 13 :

Cet article concerne l'application dans le temps des nouvelles dispositions.

L'application immédiate de la loi devrait produire les effets suivants :

- pour les instances pendantes par-devant le Tribunal du Travail, les nouvelles voies de recours devant la Cour d'appel et les nouveaux délais de recours s'appliqueront. Cela devra également viser les affaires où un jugement a été rendu mais où le délai de recours prévu à l'ancien texte n'est pas encore expiré,
- pour les instances pendantes par-devant le Tribunal de Première Instance les nouveaux délais de recours s'appliqueront. De la même façon, cela concernera les affaires où un jugement a été rendu mais où le délai de recours par devant la Cour de Révision prévu à l'ancien texte n'est pas encore expiré.

DISPOSITIF

ARTICLE PREMIER :

L'article premier de la loi n° 446 est modifié comme suit:

« Un tribunal du travail est institué pour terminer par voie de conciliation :

- 1) Les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs et leurs représentants, d'une part, les salariés et les apprentis qu'ils emploient de l'autre ;
- 2) Les différends nés entre salariés à l'occasion du travail, à l'exception, toutefois, des actions en dommages et intérêts motivées par des accidents dont le salarié aurait été victime.

Le tribunal du travail juge, dans les conditions de compétence déterminées par le chapitre VI de la présente loi, les différends à l'égard desquels la conciliation a été sans effet.

Il ne peut connaître des contestations opposant l'Etat ou la commune à leurs fonctionnaires, agents ou employés. »

ARTICLE 2 :

L'article 5 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Peuvent être nommés membres du Tribunal du Travail les personnes âgées de vingt-cinq ans révolus, ayant une pratique courante de la langue officielle de l'Etat, tant parlée qu'écrite, qui occupent, depuis cinq ans au moins, dans la Principauté, pour leur compte ou celui d'autrui, un ou plusieurs salariés ou y effectuent un travail salarié.

Pour être désigné membre du Tribunal du Travail salarié il faut exercer une activité salariée, ou être privé involontairement d'emploi depuis moins de 12 mois suite à une activité salariée exercée à Monaco.

Pour être désigné membre du Tribunal du Travail employeur, il faut employer un ou plusieurs salariés, ou être associé dans une société en nom collectif, ou gérant d'une société, ou président délégué ou administrateur délégué au sein d'un conseil d'administration d'une société, ou président d'une association, employant un ou plusieurs salariés, ou directeur général,

ou directeur d'établissement, ou cadre dirigeant détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant d'embaucher, de sanctionner ou de licencier en lieu et place du chef d'entreprise.

Ne peuvent être nommés membres du tribunal du travail :

- 1) Les individus condamnés sans sursis à une peine privative de liberté, hors le cas d'un délit d'homicide involontaire ou de blessures involontaires, non accompagné du délit de fuite ;
- 2) Les faillis non réhabilités dont la faillite a été déclarée, soit par les juridictions monégasques, soit par une décision de justice rendue à l'étranger, mais exécutoire à Monaco ;
- 3) Les interdits.»

ARTICLE 3 :

L'article 8 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Les membres du tribunal du travail réunis en assemblée générale, sous la présidence du doyen d'âge, élisent, parmi eux, à la majorité, le président et le vice-président.

Les membres du tribunal du travail salariés élisent soit un président, soit un vice-président ayant qualité de salarié.

Les membres du tribunal du travail employeurs élisent soit un président, soit un vice-président ayant qualité d'employeur.

Après deux tours de scrutin, sans qu'aucun des candidats ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative, à la condition de réunir la moitié des voix des membres présents ; si au troisième tour, il y a partage égal des voix, le membre du tribunal le plus ancien en fonctions est élu. Si les deux candidats ont une durée de mandat égale, la préférence est accordée au plus âgé.

Le président et le vice-président sont élus pour trois ans, ils sont toujours rééligibles.

Le président est alternativement un salarié ou un employeur. Lorsque le président est choisi parmi les membres salariés le vice-président ne peut l'être que parmi les employeurs et réciproquement.»

ARTICLE 4 :

Le premier paragraphe de l'article 10 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Dans le cas où une ou plusieurs vacances se produiraient dans le tribunal, par suite de décès, de démission ou de toute autre cause, il sera procédé, dans un délai maximum de trois mois, à la désignation d'un ou plusieurs membres selon les modalités définies à l'article 4. »

ARTICLE 5 :

L'article 15 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« ARTICLE 15 :

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur établissement, membres du Tribunal du Travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, notamment pour participer aux audiences du bureau de conciliation, de jugement, de référé, aux enquêtes, à la consultation et l'étude des dossiers, aux délibérés, et réunions d'assemblées générales ; ce temps est considéré comme temps de travail.

Ils sont également tenus de laisser aux président et vice-président le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions administratives. Le nombre d'heures rémunérées comme temps de travail, à l'exécution de ces fonctions administratives, ne peut dépasser 15 heures par mois.

La suspension de travail résultant des obligations visées aux deux premiers paragraphes ne peut être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

Tout membre du Tribunal du Travail qui, sans motif légitime et après mise en demeure, se refuserait à remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de membre du Tribunal du Travail, ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de

six mois ne peut intervenir que sur décision de la commission instituée par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 Juillet 1947 et dans les conditions visées par ledit article 16.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres du Tribunal du Travail, des autorisations d'absence pour les besoins de leur formation, dans la limite de six semaines par mandat. Ces absences sont rémunérées par l'employeur qui perçoit une participation de l'Etat dans les conditions fixées par Ordonnance Souveraine. »

Il est inséré à la suite de l'article 15 de la loi n°446 un article 15 bis comme suit :

« ARTICLE 15 BIS :

Il est alloué aux membres du Tribunal du Travail salariés qui exercent leurs fonctions en dehors du temps de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi des indemnités de vacation à la charge de l'Etat.

Des indemnités de vacation sont également dues aux membres patronaux.

Une indemnité annuelle forfaitaire, est versée par l'Etat aux membres du Tribunal du Travail en compensation des frais engendrés par leurs fonctions.

Les montants des indemnités de vacation et de l'indemnité annuelle sont fixés par Arrêté Ministériel. »

ARTICLE 6 :

Il est ajouté à la loi n°446 un article 35 bis et un article 35 ter comme suit :

« ARTICLE 35 BIS :

Le Tribunal du Travail comprend une formation de référé. Cette formation se compose de trois membres : un membre du tribunal employeur, un membre du tribunal salarié et un magistrat désigné par le Président du Tribunal de Première Instance.

Les membres ayant composé la formation de référé ne pourront statuer au fond. »

« ARTICLE 35 TER :

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé, peut dans la limite de la compétence du Tribunal du Travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Le référé peut être introduit à tout moment, y compris en cours d'instance pendante devant le tribunal par voie d'assignation par devant la formation de référé du Tribunal du Travail conformément aux articles 136 à 162 du Code de procédure civile.

Toutefois le délai de comparution est au moins d'un jour pour les personnes domiciliées ou résidant dans la principauté.

Dans les autres cas, le Président de la formation de jugement du Tribunal fixe le délai en tenant compte de la distance.

L'assignation devra faire l'objet d'un enrôlement dans les formes prescrites aux articles 163 et 164 du code de procédure civile auprès du secrétariat du Tribunal du Travail.

Les décisions prises en vertu des dispositions qui précèdent sont provisoires et n'ont pas l'autorité de la chose jugée. Elles sont exécutoires sur minute et par provision. Elles ne sont pas susceptibles d'opposition.

L'appel est interjeté dans les formes prévues aux articles 61 et suivants.

L'instruction de l'affaire par le Tribunal du Travail se poursuivra nonobstant l'appel ».

L'article 48 de la loi n° 446 est abrogé.

ARTICLE 7 :

IL est inséré un article 49 bis à la suite de l'article 49 de la loi 446 comme suit :

« ARTICLE 49 BIS :

Lorsque l'affaire donne lieu à un échange de conclusions, le bureau de jugement, s'il estime la cause suffisamment éclaircie, peut faire cesser cet échange entre les parties.

La procédure devant le Tribunal du Travail est orale, sous réserve du respect du principe du contradictoire. ».

ARTICLE 8 :

L'article 60 de la loi n° 446 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont de droit exécutoires les jugements qui :

- ordonnent la remise de certificats de travail, bulletins de paie ou de toute autre pièce que l'employeur est tenu de délivrer,
- ordonnent le paiement de salaires ou accessoires du salaire.

Peuvent être déclarés exécutoires par provision et sans caution, les jugements qui ordonnent le paiement d'autres sommes, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à charge par le demandeur, de fournir caution. »

ARTICLE 9 :

L'article 61 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Si la demande est supérieure à quatre mille six cent Euros, il peut être relevé appel des jugements du tribunal du travail devant la Cour d'Appel ».

ARTICLE 10 :

L'article 62 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« L'appel n'est recevable ni avant les trois jours qui suivent celui de la prononciation du jugement, à moins qu'il y ait lieu à exécution provisoire, ni après les trente jours qui suivent la signification. »

ARTICLE 11 :

L'article 65 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Les pourvois sont formés, instruits et jugés conformément aux articles 439 et suivants du code de procédure civile. »

ARTICLE 12 :

L'alinéa 1^{er} de l'article 67 de la loi n° 446 modifié par la Loi n° 736 est modifié comme suit :

« Les arrêts de la Cour d'Appel peuvent être attaqués par la voie du recours en révision pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi ».

ARTICLE 13 :

La présente loi est applicable à toutes les instances en cours lors de son entrée en vigueur.