

N° 259

Le 15 novembre 2023

RAPPORT**SUR LA PROPOSITION DE LOI, N° 259,****PORTANT MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LOI
N° 729 DU 16 MARS 1963 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL,
MODIFIEE ET INSTITUANT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU
CONTRAT DE TRAVAIL**

(Rapporteure au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires
Diverses : Madame Christine PASQUIER-CIULLA)

La proposition de loi portant modification de certaines dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 relative au contrat de travail, modifiée et instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail a été déposée au Secrétariat Général du Conseil National et enregistrée par celui-ci, le 28 juillet 2023, sous le numéro 259. L'annonce officielle de son dépôt est intervenue lors de la Séance Publique du 31 juillet 2023, au cours de laquelle elle a été renvoyée devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.

Ce texte s'inscrit dans une volonté de modernisation et d'adaptation de notre législation aux besoins pratiques des employeurs et des salariés de la Principauté. Il s'agit ainsi notamment de compléter les règles prévues par la loi n° 729, précitée, en matière de renouvellement de la période d'essai, de rupture de plein droit du contrat de travail en cas de retrait du permis de travail ou encore de délai de préavis pour les salariés occupant des postes à responsabilité. Il s'agit également d'introduire, en droit

monégasque, un dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail ainsi qu'un mécanisme de présomption de démission applicable aux salariés qui abandonnent volontairement leur poste de travail.

Concernant la rupture conventionnelle du contrat de travail, tout d'abord, ce dispositif, prévu par l'article 6 de la proposition de loi, permettra à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail qui les lie.

On rappellera que, pour l'heure, la pratique de la « *rupture amiable* » du contrat de travail, bien qu'admise par la jurisprudence monégasque, souffre de l'absence d'encadrement par la loi et, partant, de l'absence de garanties procédurales. En outre, elle ne permet pas d'assurer aux salariés de Monaco un droit à indemnisation au titre du chômage, à la différence de ceux employés en France qui connaissent un dispositif légal de rupture conventionnelle.

C'est pourquoi le Conseil National a souhaité introduire ce nouveau dispositif, en s'inspirant des dispositions existantes au sein du pays voisin, tout en veillant à prévoir un mécanisme efficace, à la fois souple et sécurisé pour les parties.

La proposition de loi prévoit ainsi une procédure spécifique pour garantir le consentement libre et éclairé du salarié et préserver les droits des parties à la convention de rupture. Celle-ci comprend notamment :

- la tenue d'entretiens préalables ;
- la possibilité pour le salarié comme pour l'employeur de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- l'existence d'un délai de rétractation ;
- ou encore l'homologation de la rupture par l'inspection du travail.

Le texte propose par ailleurs un cadre légal fixant le montant minimal de l'indemnité de rupture due au salarié. Afin d'assurer une meilleure égalité de traitement entre tous les salariés, la Commission a estimé opportun de ne plus faire de distinction selon que l'initiative de la rupture proviendrait de l'employeur ou du salarié pour fixer le montant de l'indemnité. Ainsi, celle-ci devra être au moins égale à l'indemnité de congédiement – en cas d'ancienneté au moins égale à deux ans – ou aux éventuelles indemnités conventionnelles plus favorables dont pourrait bénéficier le salarié en cas de rupture.

Enfin, il est à noter que le régime de protection, prévu par le texte initial, a été complété afin qu'il soit clair que l'ensemble des salariés dits « *protégés* » en matière de sanctions disciplinaires ou de licenciement, ainsi que ceux dont le contrat est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, bénéficient obligatoirement, compte tenu de leur statut particulier, d'une audition par l'inspecteur du travail.

La Commission espère que cette procédure de rupture conventionnelle, rapide et sécurisée pour les parties, conduira à une diminution des contentieux relatifs à la rupture du contrat de travail et facilitera le dialogue entre les employeurs et les salariés qui souhaiteraient mettre un terme à leur relation professionnelle.

Plus encore, elle invite le Gouvernement, comme cela a été fait au sein de l'exposé des motifs de la proposition de loi, à se rapprocher des entités françaises compétentes afin d'obtenir que la rupture conventionnelle monégasque, lorsqu'elle entrera en vigueur, puisse permettre d'ouvrir droit aux allocations chômage. Il conviendra, en parallèle, d'harmoniser ce régime de prise en charge pour les salariés des entreprises monégasques qui dispose de leur propre système d'assurance chômage (cf. arrêté ministériel n° 68-151 du 8 avril 1968).

Concernant, ensuite, le nouvel article 3-1 de la proposition de loi visant à insérer, au sein de la loi n° 729, précitée, un nouvel article 5-2, la Commission a

souhaité prévoir une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire par un salarié.

Votre Rapporteuse rappellera que la loi monégasque, contrairement à la législation française, ne permet pas à l'employeur de mettre à la charge du salarié la responsabilité de la rupture du contrat de travail lorsque ce dernier a abandonné volontairement son poste. Cet abandon de poste est, dans la plupart des cas, sanctionné par l'employeur par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement.

Ainsi, la Commission a entendu instituer un dispositif à même d'offrir une alternative aux employeurs de la place. A l'issue d'une procédure simple – laissant toutefois la possibilité au salarié de justifier de son absence puisqu'il sera mis en demeure par l'employeur de régulariser sa situation sous un certain délai – le salarié pourra être considéré comme ayant démissionné.

Le salarié pourra bien entendu contester l'application de cette présomption devant le Tribunal du travail. Compte tenu des enjeux, notamment pécuniaires pour le salarié, la Commission a estimé opportun de prévoir une procédure juridictionnelle accélérée. Il pourra ainsi saisir le président du Tribunal du travail aux fins d'assurer, à titre conservatoire, la sauvegarde de ses droits dans l'attente de la décision au fond du bureau de jugement, sans passer par le bureau de conciliation.

Telles sont les précisions d'ordre général dont votre Rapporteuse souhaitait faire état, avant d'en venir, à présent, à la présentation des amendements effectués par la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.



Au cours de l'examen du projet de loi, outre des ajustements purement formels qui ne seront pas explicités, la Commission a procédé aux amendements suivants.

Tout d'abord, il importe de relever qu'à l'article premier de la proposition de loi, la Commission a supprimé la nullité du contrat de travail qui aurait été introduite à l'article 2 de la loi n° 729, précitée, lorsque ce contrat aurait été conclu, selon le cas, en l'absence d'obtention de l'autorisation ou d'accomplissement des formalités de déclaration prévue à l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, ou en l'absence d'obtention, par le futur salarié, d'un permis de travail.

En effet, étant entendu qu'en principe la nullité donne lieu à un jeu de restitutions réciproques entre les parties, la Commission a préféré supprimer cette disposition afin de préserver les droits des salariés. Ainsi, sera écarté le risque de voir un salarié contraint à rembourser une partie de ses salaires à un employeur qui n'aurait pas respecté les formalités administratives d'embauchage.

La Commission s'est par ailleurs interrogée sur les raisons pour lesquelles l'article 2 de la loi n° 729, précitée, ne reconnaît qu'au seul mineur émancipé par mariage le droit de s'engager par un contrat de travail sans l'assistance de son représentant légal. Une telle restriction paraît en effet excessive, puisqu'elle pourrait conduire à imposer aux mineurs émancipés pour tout autre motif que le mariage, par exemple au titre d'une décision de justice étrangère valablement reconnue à Monaco, l'obligation d'être assisté par leur représentant légal pour conclure un contrat de travail en Principauté. Compte tenu de la nature de ces difficultés, qui pourraient déborder du cadre de la présente proposition de loi, la Commission n'a pas souhaité, à ce stade de l'examen du texte, supprimer de l'article 2 de la loi n° 729, précitée, les termes « *par mariage* ». Elle invite néanmoins le Gouvernement à approfondir la réflexion sur ce point.

L'article premier de la proposition de loi a donc été amendé en ce sens.



La Commission a souhaité amender l'article 3 de la proposition de loi, insérant un nouvel article 5-1 au sein de la loi n° 729, précitée, afin de préciser que le salarié ne peut bénéficier d'une indemnité « *de rupture* » lorsque le contrat de travail prend fin en cas de retrait du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat.

En effet, il est apparu nécessaire à la Commission de clarifier que seules les indemnités de rupture sont, dans cette hypothèse, exclues, ce qui ne sera pas le cas d'autres indemnités que le salarié serait en droit de percevoir à l'occasion de la fin de sa relation contractuelle, telle que l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'article 3 de la proposition de la loi a ainsi été amendé en ce sens.



La Commission a ensuite introduit un nouvel article 3-1 au sein de la proposition de loi, pour consacrer en droit monégasque, comme cela a été explicité dans la partie générale du rapport, un cadre juridique permettant de reconnaître la présomption de démission du salarié ayant volontairement abandonné son poste de travail. Ce dispositif est inséré au sein d'un nouvel article 5-2 de la loi n° 729, précitée.

Plus précisément, le premier alinéa de ce nouvel article insiste sur le caractère volontaire de l'abandon de poste que l'employeur devra caractériser pour se prévaloir de la présomption de démission. De ce point de vue, l'abandon de poste ne pourra revêtir un caractère volontaire dans les cas où il pourrait être justifié par un motif légitime, tel que des raisons médicales, le refus par le salarié d'une modification unilatérale de son contrat de travail, une mesure de prévention contre une situation avérée de harcèlement ou de violence au travail ou encore l'exercice du droit de grève.

La procédure à mettre en œuvre par l'employeur dans ce cas est détaillée par le texte. Elle impose à l'employeur d'adresser au salarié une mise en

demeure de justifier son absence et de reprendre promptement son travail. Pour être valable, cette mise en demeure devra soit lui être adressée par lettre recommandée soit, remise en main propre contre décharge. Le texte prescrit un délai minimal de 15 jours qui devra être laissé au salarié pour régulariser sa situation. C'est seulement à l'issue de ce délai que le salarié pourra valablement être considéré comme ayant démissionné.

La présomption prévue par ce texte constitue une présomption simple. Conformément à l'article 1199 du Code civil, celle-ci dispense l'employeur d'avoir à apporter la preuve de la réalité de l'intention de démissionner du salarié pour en tirer les conséquences juridiques. Cette présomption viendra dès lors alléger la charge de la preuve pour l'employeur. Elle pourra toutefois, comme cela a été développé en partie générale de ce rapport, être renversée à l'occasion d'un contentieux initié par le salarié devant le Tribunal du travail.

La Commission a en enfin souhaité préciser, par souci de clarté du régime, que l'absence, sans motif valable, du salarié l'expose aux sanctions disciplinaires. La mise en œuvre des formalités préalables par l'employeur pour se prévaloir de la présomption de démission du salarié ne font en effet pas obstacle à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

L'article 3-1 de la proposition de loi a ainsi été inséré.



La Commission a par ailleurs amendé l'article 6 de la proposition de loi, lequel introduit les articles 14-1 à 14-7 au sein de la loi n° 729, précitée, relatifs à la rupture conventionnelle du contrat de travail.

En premier lieu, le nouvel article 14-1 de la loi n° 729, précitée, a été amendé en vue de préciser la nature de la sanction qui serait appliquée à toute clause, qu'elle provienne d'une convention collective ou d'un contrat de travail, qui interdirait

la rupture conventionnelle. Ainsi, une telle clause serait réputée nulle et non-écrite afin de garantir le libre recours à ce mécanisme.

En deuxième lieu, le nouvel article 14-2 de la loi n° 729, précitée, a été amendé par la Commission afin de prévoir que, au cours des entretiens préalables permettant aux parties au contrat de travail de convenir du principe d'une rupture conventionnelle :

- le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, tel qu'un délégué syndical, un délégué du personnel ou tout autre salarié, sans qu'il ne soit obligé de faire appel, en premier lieu, à un délégué du personnel ;
- l'employeur pourra se faire assister, soit par un autre salarié ou dirigeant de l'entreprise, ou encore par l'un de ses éventuels associés.

En troisième lieu, comme cela a été explicité en partie générale de ce rapport, le nouvel article 14-3 de la loi n° 729, précitée, a été amendé par la Commission en vue de modifier le plancher d'indemnisation fixé afin, d'une part, de viser l'indemnité de congédiement en lieu et place de l'indemnité de licenciement et, d'autre part, de ne plus faire de distinction selon que les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par le salarié ou l'employeur. Ces amendements ont également été impactés au sein du nouvel article 14-5 de la loi n° 729, précitée, relatif aux informations spécifiées dans la convention de rupture.

En quatrième lieu, le nouvel article 14-6 de la loi n° 729, précitée, a été amendé par la Commission, comme cela été développé en partie générale de ce rapport, afin de préciser le régime de protection applicable aux salariés « *protégés* ».

Il est à noter que la Commission a souhaité mentionner une liste non-exhaustive de plusieurs exemples, tels que l'état de grossesse, le mandat de représentant du personnel ou syndical ou de fonctions de référent en matière de harcèlement, qui correspondent aux cas les plus répandus, en pratique, de salariés bénéficiant d'une mesure de protection particulière en matière de sanctions disciplinaires ou de licenciement.

L'article 6 de la proposition de loi a donc été modifié en ce sens.



Sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteuse vous invite désormais à adopter la proposition de loi, telle qu'amendée par la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.