

PROPOSITION DE LOI

DE M. THOMAS BREZZO,

COSIGNEE PAR MMES KAREN ALIPRENDI, NATHALIE AMORATTI-BLANC. JADE AUREGLIA. MARYSE BATTAGLIA, BRIGITTE BOCCONE-PAGES, M. REGIS BERGONZI, MME CORINNE BERTANI, MM. CHRISTOPHE BRICO, PHILIPPE BRUNNER, NICOLAS CROESI, MMES BEATRICE FRESKO-ROLFO, MARIE-NOËLLE GIBELLI, M. JEAN-LOUIS GRINDA, MME MARINE GRISOUL, M. FRANCK JULIEN, MME MATHILDE LE CLERC, MM. FRANCK LOBONO, ROLAND MOUFLARD, FABRICE NOTARI, MIKAEL PALMARO, MME CHRISTINE PASQUIER-CIULLA, MM. GUILLAUME ROSE ET BALTHAZAR SEYDOUX.

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

EXPOSE DES MOTIFS

Le droit social doit, sans cesse, être adapté. Ainsi, les élus issus de l'Union s'étaient engagés dans leur programme à instaurer rapidement en droit monégasque la rupture conventionnelle du contrat de travail afin de favoriser la mobilité professionnelle. Quelques mois à peine après les élections nationales, dans la lignée des engagements pris, les élus ont, à l'unanimité, signé la présente proposition de loi qui modifie certaines dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 relative au contrat de travail, modifiée et qui institue la rupture conventionnelle du contrat de travail.

L'élaboration de cette proposition de loi a débuté lors de la précédente mandature. Fort des travaux initiés à cette époque, les élus ont, dès le début de leur mandat, entrepris de finaliser cette proposition de loi.

A ce jour, la rupture négociée, aussi appelée rupture amiable du contrat de travail, est admise par les juridictions monégasques. Elle est cependant très peu pratiquée. Et pour cause :

- D'une part, la rupture négociée ne fait l'objet d'aucun encadrement par la loi, alors même qu'elle met en présence deux parties – le salarié et l'employeur – liées par un lien de subordination. Par conséquent, aucune garantie procédurale, ni aucun plancher d'indemnisation n'est assuré pour le salarié qui accepte de signer une telle rupture avec son employeur ;
- D'autre part, la rupture négociée n'ouvre pas droit à l'allocation chômage.

Ce constat est d'autant plus regrettable que la rupture conventionnelle, si elle est encadrée, présente de nombreux avantages, pour le salarié comme pour l'employeur. Elle permet au salarié qui le souhaite de sortir de l'entreprise à l'issue d'une procédure rapide tout en lui garantissant une indemnisation. Elle permet également d'éviter de nombreux contentieux, contrairement, par exemple, aux fins de contrat de travail motivées par des licenciements ou des démissions. En effet, dans la mesure où, à l'occasion d'une rupture conventionnelle, les parties ont l'occasion d'échanger et de se mettre d'accord sur les modalités de cette rupture, les risques de contestations sont en pratique très largement atténués.

D'ailleurs, en France, le nombre de ruptures conventionnelles ne cesse d'accroître : environ 427 000 ruptures conventionnelles étaient homologuées en 2020, contre 360 000 en 2015.

Forts de ces éléments, les élus ont fait le choix d'insérer, au sein de la loi n° 729, modifiée, précitée, de nouveaux articles 14-1 à 14-7 venant encadrer la rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans la mesure où cette rupture repose sur le commun accord des parties, il était nécessaire et primordial de veiller à ce que les dispositions législatives permettent de s'assurer du consentement du salarié comme de l'employeur. C'est pourquoi, dès l'article 14-1 du dispositif projeté, il est expressément mentionné que la rupture conventionnelle « *ne peut, à peine de nullité ou de requalification, être imposée à l'une ou l'autre des parties* ». Dans le même objectif, les élus ont également prévu :

- La tenue d'un ou plusieurs entretiens préalables entre le salarié et l'employeur afin de leur permettre de convenir du principe de la rupture. Des modalités d'assistance sont définies par le texte, étant précisé que l'employeur ne peut se faire assister que si le salarié se fait assister de son côté afin de garantir l'équilibre des échanges ;
- La signature d'une convention qui reprend l'ensemble des conditions de la rupture convenue entre les parties, telles que le montant de l'indemnité et la durée du droit de rétractation, de façon à s'assurer que les parties ont disposé

de l'ensemble des informations nécessaires à la négociation de la rupture ;

- Un droit de rétractation d'une durée de quinze jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, sauf accord des parties prévoyant un délai de rétraction plus long ;
- A l'issue du délai de rétractation, une procédure d'autorisation de la rupture conventionnelle devant l'inspection du travail, comme cela existe en France, encadrée dans un délai de quinze jours ouvrables. Cette procédure permet à l'inspecteur du travail de s'assurer de la conformité de la convention de rupture aux dispositions législatives ainsi que de l'absence de vice du consentement de l'une ou l'autre des parties.

Concernant plus précisément l'indemnisation qui sera accordée au salarié à l'occasion de cette rupture, les élus ont souhaité, au sein d'un nouvel article 14-3, fixer des planchers d'indemnisation en fonction de l'ancienneté du salarié et de la partie à l'initiative des échanges relatifs à la rupture. Evidemment, ces *minima* n'empêcheront aucunement l'employeur et le salarié de négocier un montant d'indemnisation plus élevé. Simplement, avec ces planchers, les élus ont entendu garantir aux salariés qui signent une rupture conventionnelle une juste indemnisation sans toutefois que celle-ci ne puisse constituer un frein, pour les employeurs, à la négociation de la ruptures conventionnelles du contrat de travail.

Nul doute que ce nouveau véhicule juridique, offrant des garanties comparables aux dispositions législatives françaises, permettra au Gouvernement de se rapprocher des institutions françaises afin d'obtenir, au même titre qu'en cas de licenciement à Monaco, que la rupture

conventionnelle monégasque ouvre désormais droit aux allocations chômage. Les élus rappelleront qu'en France le salarié ayant mis un terme à son contrat de travail au moyen d'une rupture conventionnelle ouvre droit au chômage.

Les élus ont par ailleurs souhaité profiter de l'introduction de ce dispositif au sein de la loi n° 729, modifiée, précitée, afin de moderniser certaines dispositions de ce texte.

Ainsi, notamment, dans un objectif de sécurisation des contrats de travail et afin de combler un vide juridique, la proposition de loi modifie l'article 2 de la loi n° 729, modifiée, précitée, afin que la validité du contrat de travail soit conditionnée, selon le cas, à l'obtention de l'autorisation ou à l'accomplissement des formalités de déclarations prévues par la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, ainsi qu'à l'obtention d'un permis de travail. Aussi, afin de couvrir l'hypothèse du salarié embauché régulièrement mais dont le permis de travail serait retiré au cours de l'exécution du contrat de travail, il est inséré un nouvel article 5-1 au sein de la loi n° 729, modifiée, précitée, qui prévoit que le contrat de travail prend fin sans préavis ni indemnité. Il est à noter que ces dispositions sont en partie inspirées de celles prévues par la France, qui prévoient que nul ne peut embaucher ou conserver à son service une personne de nationalité étrangère non munie du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ; dispositions dont la jurisprudence a déduit qu'elles imposaient à l'employeur une rupture pour « *cause objective* » exclusive de l'application des dispositions relatives aux licenciements.

Aussi, les dispositions relatives à la période d'essai, à l'article 4 de la loi n° 729, modifiée, précitée, sont complétées s'agissant des modalités de renouvellement, qui n'étaient pas prévues jusqu'à présent par la loi. La

durée de la période d'essai, renouvellement inclus, demeure cependant identique à celle actuellement en vigueur – à savoir trois mois – puisqu'il est prévu que, « *dans tous les cas, la durée de la période d'essai et de son renouvellement ne peut excéder trois mois* ».

Enfin, les ajouts proposés par les élus concernant le délai-congé, à l'article 7 de la loi n° 729, modifiée, précitée, visent essentiellement à créer un nouveau cas pour les salariés dont l'ancienneté est de plus de deux années et qui occupent un poste de responsabilité dans le cadre duquel ils sont chargés de mettre en œuvre la politique générale arrêtée par la Direction. Pour ces salariés, compte tenu de leur ancienneté et de leurs responsabilités, il est prévu que l'employeur peut choisir entre un délai-congé d'une durée de trois mois ou un délai-congé d'une durée d'un mois et demi accompagné d'une indemnité spéciale, dont le montant est fixé par le texte. Il est toutefois précisé que, dans la mesure où la référence aux « *usages* » est maintenue, à l'article 7 de la loi n° 729, modifiée, précitée, la pratique consistant à accorder un délai-congé de trois mois pour les cadres – quand bien même ils ne mettent pas en œuvre la politique générale arrêtée par la Direction – sera évidemment maintenue.

Sous le bénéfice de ces observations générales, la proposition de loi appelle désormais les commentaires techniques exposés ci-après.



Sur la forme, la présente proposition de loi comporte six articles ayant pour objet de modifier la loi n° 729, modifiée, précitée, afin, d'une part, de compléter les dispositions existantes et, d'autre part, d'insérer de nouveaux articles relatifs à la rupture conventionnelle.

L'article premier de la proposition de loi modifie l'article 2 de la loi n° 729, modifiée, précitée. Deux alinéas sont insérés au sein de cet article afin de prévoir :

- D'une part, que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail – telle que la durée du travail ou la rémunération – fait l'objet d'un avenant audit contrat établi dans les mêmes formes que celui-ci. Autrement dit, pour les contrats de travail oraux, cette nouvelle obligation n'ajoutera pas de formalisme supplémentaire : l'avenant au contrat de travail pourra, de la même manière, être convenu à l'oral ;
- D'autre part, que la validité du contrat de travail est conditionnée, selon le cas, à l'obtention de l'autorisation ou à l'accomplissement des formalités de déclaration, prévues par l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, et à l'obtention, par le futur salarié, d'un permis de travail. Il est précisé que tout contrat de travail conclu en méconnaissance de cette disposition est nul.

Les autres alinéas de l'article 2 de la loi n° 729, modifiée, précitée, demeurent inchangés.

L'article 2 de la proposition de loi modifie l'article 4 de la loi n° 729, modifiée, précitée, afin de préciser les règles relatives à la période d'essai et, plus précisément, à son renouvellement. Ainsi, il est prévu que la période d'essai peut être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié. La proposition de loi détaille ensuite les modalités d'information du salarié et les conséquences en cas de refus d'un salarié.

Il est par ailleurs précisé que la période d'essai et la faculté pour l'employeur de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent par conséquent expressément être prévues dans le contrat de travail et l'autorisation d'embauchage ou la déclaration d'embauchage.

Enfin, il est prévu que le délai du renouvellement de la période d'essai peut être supérieur au délai initialement fixé. Aussi, comme cela a été précédemment exposé, il est mentionné que, dans tous les cas, la durée de la période d'essai et de son renouvellement ne peut excéder trois mois.

Les autres dispositions de l'article 4 de la loi n° 729, modifiée, précitée, demeurent inchangées.

L'article 3 de la proposition de loi insère, au sein de la loi n° 729, modifiée, précitée, un nouvel article 5-1 afin de prévoir que le contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité, en cas de retrait du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat.

L'article 4 de la proposition de loi modifie le deuxième alinéa de l'article 7 de la loi n° 729, modifiée, précitée, concernant les règles relatives au délai-congé afin :

- De préciser que la durée du délai-congé prévue pour les salariés dont l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus s'applique « *quelles que soient les fonctions occupées par le salarié* » ;

- D'ajouter une nouvelle catégorie de délai-congé, pour les salariés dont l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues et qui occupent un poste de responsabilité dans le cadre duquel ils sont chargés de mettre en œuvre la politique générale arrêtée par la Direction.

L'article 5 de la proposition de loi modifie l'article 9 de la loi n° 729, modifiée, précitée, afin de prévoir que le délai-congé pourra être notifié par lettre remise en mains propres contre décharge, et non plus seulement par lettre recommandée avec accusé de réception. Cet ajout permet d'alléger le formalisme entourant cette mesure tout en garantissant la preuve de la remise du courrier.

L'article 6 de la proposition de loi insère, après l'article 14 de la loi n° 729, modifiée, précitée, de nouveaux articles relatifs à la rupture conventionnelle.

Le nouvel article 14-1 introduit le mécanisme de la rupture conventionnelle au sein de la loi, pour les contrats de travail à durée indéterminée. Il est notamment précisé que cette rupture, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, doit faire l'objet d'une convention de rupture écrite fixant les conditions de ladite rupture et que cette rupture ne peut, à peine de nullité, être imposée par l'une ou l'autre des parties. Il est également prévu que ce mode de rupture ne peut pas être interdit par voie de convention collective.

Le nouvel article 14-2 précise les modalités relatives à la tenue d'un ou plusieurs entretiens entre le salarié et l'employeur ainsi que la possibilité de se faire assister.

Le nouvel article 14-3 est relatif à l'indemnité de rupture qui sera fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et fixe des montants minimums à respecter :

- Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de rupture sera déterminé librement ;
- Pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de rupture ne pourra être inférieure à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par la loi si c'est le salarié qui est à l'initiative des discussions relatives à la rupture conventionnelle, ou au montant total de l'indemnité de licenciement prévue par la loi si c'est l'employeur qui en est à l'initiative ;
- Quelle que soit l'ancienneté du salarié, si une convention collective ou individuelle lui accorde une indemnité plus favorable en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, c'est cette indemnité qui devra être prise en compte, sur le même modèle : pour moitié si c'est le salarié qui est à l'initiative des discussions relatives à la rupture conventionnelle, ou en totalité si c'est l'employeur qui en est à l'initiative.

Le nouvel article 14-4 prévoit que les parties à la convention de rupture disposent d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, sauf délai plus long prévu au sein de ladite convention. Les modalités d'exercice de ce droit de rétractation sont détaillées par l'article.

Le nouvel article 14-5 liste les mentions que doit contenir la convention de rupture, à peine de nullité. Concernant la date de rupture effective du contrat de travail, cet article précise qu'elle est fixée d'un commun accord par les parties, sans pouvoir intervenir avant le lendemain de l'homologation de la convention de rupture par l'inspection du travail.

Le nouvel article 14-6 détaille la procédure d'homologation devant l'inspection du travail. Cette procédure débute à l'issue du délai de rétractation, dès lors que l'employeur ou le salarié lui aura envoyé les documents listés par le texte. Il est prévu que l'inspection du travail dispose alors de quinze jours ouvrables pour vérifier que le consentement des parties n'a pas été vicié ainsi que la conformité de la rupture aux dispositions législatives, étant précisé que ce délai est suspendu lorsqu'elle demande à se faire remettre des documents supplémentaires ou à procéder à l'audition des parties, ensemble ou séparément. Cette audition sera obligatoire dans certains cas particuliers nécessitant une vigilance accrue : si le salarié exerce des fonctions de représentation au sein de l'entreprise, s'il s'agit d'une femme enceinte, d'une personne bénéficiaire du statut de personne handicapée, ou si le salarié fait l'objet d'un arrêt maladie au moment de la conclusion de la convention de rupture.

Il est en outre précisé que l'absence de réponse de l'inspection du travail dans le délai de 15 jours ouvrables vaut homologation de la convention de rupture, sauf dans certaines hypothèses pour lesquelles l'absence de réponse vaut refus (qui sont les mêmes hypothèses que celles pour lesquelles l'audition est obligatoire).

Enfin, le nouvel article 14-7 prévoit les voies de recours en cas de refus d'homologation ou de litige survenant dans le cadre de la formation ou de l'exécution de la convention de rupture conventionnelle.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.



DISPOSITIF

Article premier

L'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être stipulé dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter.

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

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

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

La validité du contrat de travail est conditionnée, selon le cas, à l'obtention de l'autorisation ou à l'accomplissement des formalités de déclaration, prévues par l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée et à l'obtention, par le futur salarié, d'un permis de travail. Tout contrat de travail conclu en méconnaissance de cette disposition est nul. ».

Article 2

L'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« La période d'essai est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

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

- six jours ouvrables pour le personnel rémunéré à l'heure ;*
- un mois pour le personnel rémunéré au mois.*

La période d'essai peut être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié. A cette fin, l'employeur doit, avant l'expiration de la période d'essai initiale, informer le salarié, par écrit, de son intention de renouveler la période d'essai. Il l'informe également de la durée de ce renouvellement et des conditions dans lesquelles il s'exercera. Le salarié doit, dans le même délai et sous la même forme, faire part de son accord ou de son refus. En cas de refus du salarié au renouvellement de la période d'essai, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail, conformément au dernier alinéa.

La période d'essai et la faculté pour l'employeur de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément prévues dans le contrat de travail et l'autorisation d'embauchage ou la déclaration d'embauchage.

Le délai du renouvellement de la période d'essai peut être supérieur au délai initialement fixé. Dans tous les cas, la durée de la période d'essai et de son renouvellement ne peut excéder trois mois.

Durant la période d'essai les parties peuvent, sauf convention contraire, résilier unilatéralement le contrat sans indemnité et sans qu'il soit nécessaire d'observer un délai de préavis ; le droit au salaire reste acquis pour les jours de travail accomplis. ».

Article 3

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

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

Article 4

Le deuxième alinéa de l'article 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« À moins que les conventions collectives de travail ou à défaut, les usages ne prévoient un délai-congé d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure, les travailleurs ont droit, sauf en cas de faute grave :

** a) si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus à un délai-congé d'une durée d'un mois, quelles que soient les fonctions occupées par le salarié ;*

** b) si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues, au choix de l'employeur :*

- soit à un délai-congé d'une durée de deux mois,

- soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminées par arrêté ministériel ; cette indemnité est cumulable avec les indemnités de congédiement ou de licenciement instituées par la loi ou, le cas échéant, avec celles attribuées en vertu du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou des usages.

* c) si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues et que le salarié occupe un poste de responsabilité dans le cadre duquel il est chargé de mettre en œuvre la politique générale arrêtée par la Direction, au choix de l'employeur :

- soit à un délai-congé d'une durée de trois mois,

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

Article 5

L'article 9 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, est modifié comme suit :

« Dans les cas prévus à l'alinéa 2 de l'article 7 et à l'alinéa premier de l'article 8, le délai-congé doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. La date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en mains propres fixe le point de départ du délai de préavis. ».

Article 6

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

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

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut, à peine de nullité ou de requalification, être imposée par l'une ou l'autre des parties. La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut pas être interdite par voie de convention collective.

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

Au cours de ce ou ces entretiens, le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou à défaut, par tout autre salarié de l'entreprise. Si le salarié sollicite

l'assistance de l'une des personnes précitées, l'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix, prise parmi les autres salariés ou dirigeants de l'entreprise.

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

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

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

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié a le droit à une indemnité de rupture dont le montant est fixé d'un commun accord entre les parties sans toutefois que ce montant ne puisse être contraire aux règles suivantes :

1°) Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté : le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est fixé librement ;

2°) Pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

a) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par le salarié, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur à la moitié du montant de l'indemnité fixée en application de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés ;

b) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par l'employeur, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité fixée en application de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés ;

3°) Quelle que soit l'ancienneté du salarié et dans l'hypothèse où une convention collective ou individuelle accorderait, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, une indemnité plus favorable au salarié que celle prévue aux chiffres 1°) et 2°) :

a) Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par le salarié, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur à la moitié du montant de l'indemnité auquel il aurait eu droit en application de ladite convention ;

b) *Si les discussions ayant abouti à la signature de la convention de rupture ont été initiées par l'employeur, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité auquel il aurait eu droit en application de ladite convention.*

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

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

Aucun employé ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir fait usage de son droit de rétractation.

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

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

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

La date de rupture effective du contrat de travail est fixée d'un commun accord par les parties sans que cette date ne puisse toutefois être fixée avant le lendemain de l'homologation de la convention de rupture conventionnelle par l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article 14-6.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

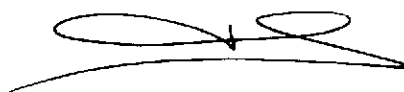
cinquième alinéa. Dans ces hypothèses, l'absence de réponse de l'inspection du travail vaut refus d'homologation.

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

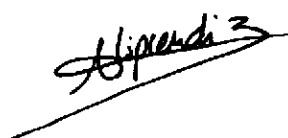
Tout litige survenant dans le cadre de la formation ou l'exécution de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail est porté devant le Tribunal du Travail.

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

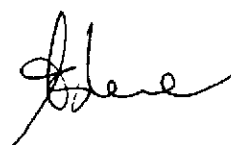
◆◆◆



Thomas BREZZO



Karen ALIPRENDI



Nathalie AMORATTI-BLANC



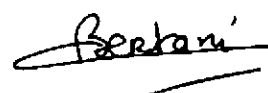
Jade AUREGLIA



Maryse BATTAGLIA



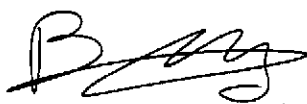
Régis BERGONZI



Corinne BERTANI



Brigitte BOCCONE-PAGES



Christophe BRICO



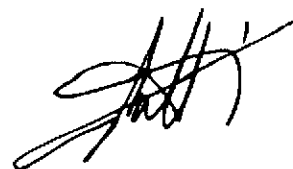
Philippe BRUNNER



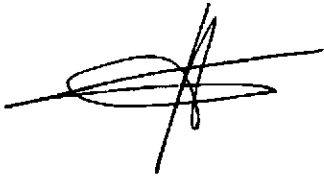
Nicolas CROESI



Béatrice FRESKO-ROLFO



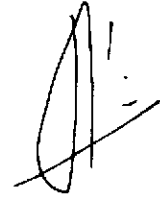
Marie-Noëlle GIBELLI



Jean-Louis GRINDA



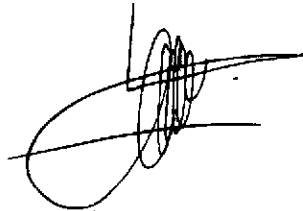
Marine GRISOUL



Franck JULIEN




Mathilde LE CLERC



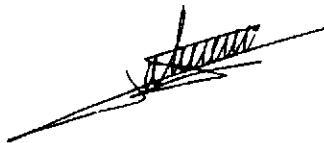
Franck LOBONO




Roland MOUFLARD



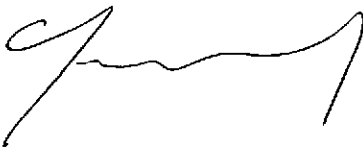
Fabrice NOTARI



Mikael PALMARO



Christine PASQUIER-CIULLA



Guillaume ROSE



Balthazar SEYDOUX