



**PROJET DE LOI n°1108 instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail et portant modification de certaines dispositions de la loi n°729 du 16 mars 1963 modifiée par l'ordonnance loi n°677 du 2 décembre 1959**

**Avis du Haut Commissariat à la Protection des Droits et à la Médiation**

Le Haut Commissariat se félicite que la proposition de loi visant à instaurer le mécanisme de rupture conventionnelle déposée en 2023 ait finalement donné suite à un projet de loi, lequel a été soumis au Haut Commissariat pour avis.

Si le cadre proposé pour le futur dispositif de rupture conventionnelle est en soi intéressant et marque une évolution dans le droit des travailleurs en Principauté, le Haut Commissariat estime toutefois opportun de formuler des remarques sur le champ de ces dispositions et les précisions qui auraient pu y être apportées, notamment concernant la mise en œuvre de l'article 6 de la loi n°729 du 16 mars 1963, ainsi que sur les questions du droit au chômage et de l'indemnisation.

Le Haut Commissariat souligne également la nécessité d'éviter les possibles discriminations entre travailleurs, que ce soit en raison de l'objet du contrat, du secteur d'activités ou encore de la conditionnalité d'obtention du permis de travail, tant dans le nouveau dispositif instauré par le présent projet de loi que dans les dispositions de la loi n° 729 qu'il vient modifier.

**Concernant les dispositions créant un mécanisme de rupture conventionnelle**

En France, la rupture conventionnelle a été introduite en 2008 ; elle a connu un vif succès puisqu'au 1<sup>er</sup> trimestre 2024 sur un total de 232.300 licenciements, 132.500 ruptures de ce type avaient déjà été signées. Depuis lors la rupture conventionnelle est en constante évolution.

A Monaco, la rupture conventionnelle n'est toujours pas une réalité juridique. Le présent projet de loi remédie à cette lacune et encadre strictement cette pratique : ce dispositif ne sera en effet réservé qu'aux contrats à durée indéterminée, dans le secteur privé, à l'initiative conjointe du salarié et de l'employeur, sans possibilité d'imposition unilatérale. Avant de prononcer la rupture conventionnelle, un ou plusieurs entretiens préalables doivent être réalisés, une convention de rupture écrite à signer doit être fournie et un délai de rétractation de 15 jours calendaires pour chacune des parties doit être respecté. L'Inspection du travail doit homologuer ladite décision, de sorte à ce que la procédure soit bien respectée et garantisse les droits de parties. Une indemnité minimale est obligatoire. Jusqu'à 2 ans d'ancienneté, les salariés pourront prétendre à ¼ de leur mois de salaire par année complète. Au-delà de 2 ans d'ancienneté, le montant doit être au moins équivalent à l'indemnité de congédiement légale.

Il semble toutefois au Haut Commissariat que certains aspects de ce nouvel outil juridique puissent être approfondis à savoir :

1/La question du champ d'application des dispositions de la loi

Si les dispositions du présent projet de loi constituent une avancée pour le secteur privé, elles ne s'appliqueront pas concernant le secteur public. Un agent public peut donc voir l'Administration mettre un terme à ses fonctions de manière unilatérale ou, inversement, démissionner. En revanche, la possibilité d'une rupture conventionnelle n'existe pas dans le secteur public et elle n'apparaît pas envisagée par ce projet de loi. Or, en France, depuis 2020 et la loi de transformation de la fonction publique, cette option est désormais ouverte aux fonctionnaires et agents publics. Au-delà du progrès et de la flexibilité qui découlerait de cette option en Principauté, force est de constater qu'elle permettrait une égalité de traitement entre secteur public et secteur privé et éviterait de discriminer les agents publics. Par ailleurs, le Haut Commissariat rappelle que : par définition, les agents publics qui ne sont pas monégasques, n'ont pas vocation à devenir fonctionnaires. Leur situation précaire en termes de renouvellement contractuel ne prend donc *a priori* fin que lors de la transformation des CDD successifs, après 6 ans, en un CDI. Aussi, juridiquement, les agents publics, après leur longue période de CDD successifs, se trouvent dans une situation analogue à celle de salariés du secteur privé en CDI. Le Haut Commissariat invite donc le législateur à envisager d'élargir la possibilité d'une rupture conventionnelle dans le secteur public, en s'inspirant du présent projet de loi.

## 2/L'opportunité de préciser les dispositions l'article 6 de la loi n° 729

Le présent projet de loi n'intègre pas les dispositions relatives à la rupture conventionnelle à la loi précédente, ni ne modifie les dispositions de son article 6.

Le Haut Commissariat relève en premier lieu qu'il est possible que les employeurs continuent dans ces conditions à préférer recourir aux dispositions de l'article 6, moins encadrées par la loi.

Par ailleurs, le Haut Commissariat souligne que l'élaboration du présent projet de loi pourrait être l'occasion de préciser les modalités de mise en œuvre de l'article 6, notamment compte tenu de la jurisprudence très riche du Tribunal du Travail qui est venue encadrer son application. Ainsi, le Haut Commissariat estime que l'adoption de la future loi pourrait être notamment l'occasion d'intégrer à la législation les principes établis par ladite jurisprudence à savoir que le licenciement ne doit pas être mis en œuvre de façon brutale, vexatoire ou avec une légèreté blâmable, le préjudice moral ainsi causé pouvant donner lieu à indemnisation conformément à l'article 13 de la loi n°729 qui prévoit que « toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts qui seront fixés par le juge à défaut d'accord des parties. Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement déterminée par l'article premier de la loi n° 410 du 4 juin 1945 ou éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective ».

## 3/La question du droit au chômage et à indemnisation

Le Haut Commissariat relève en premier lieu que le présent projet de texte exclut l'application des indemnités conventionnelles plus favorables prévues en cas de licenciement (article 4, §3<sup>e</sup>), ce qui pourrait fragiliser certains salariés en les incitant à renoncer à des droits plus avantageux au profit

d'un accord "amiable". Le Haut Commissariat suggère donc d'introduire un mécanisme de comparaison obligatoire avec les droits existants du salarié afin de prévenir les cas de renonciation implicite à des avantages plus élevés.

Par ailleurs, le Haut Commissariat relève que l'accord de la France sera nécessaire afin de mettre en œuvre les dispositions légales envisagées. En effet, l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle est suspendue à un accord d'assimilation avec la France concernant l'ouverture des droits au chômage. Cet accord permettrait aux salariés de bénéficier de l'assurance chômage en pareille situation et serait cohérent avec le fait que les employeurs monégasques cotisent comme les employeurs français aux ASSEDIC. A cet égard, il sera nécessaire que les conditions dans lesquelles sont ouverts les droits à l'indemnité chômage soient aussi proches que possible de celles communément admise par l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC, association chargée par délégation du service public de la gestion de l'assurance chômage en France).

#### **Concernant les modifications apportées au dispositions législatives de la loi n°729 relatives à la période d'essai**

Le Haut Commissariat rappelle que la période d'essai, bien qu'encadrée, reste un espace de forte précarité juridique. Or, le présent texte permet sa rupture unilatérale sans préavis ni indemnité, y compris en cas de renouvellement et l'absence de motivation obligatoire pour une rupture pendant cette phase peut fragiliser certains salariés. Le Haut Commissariat estime donc qu'une obligation de motivation devrait être imposée à l'employeur.

En outre, dans le même esprit, le Haut Commissariat relève que l'article 12 du projet prévoit la rupture automatique du contrat de travail sans préavis ni indemnité en cas d'abrogation ou de non-délivrance du permis de travail. Cette disposition expose les salariés étrangers à une insécurité juridique et professionnelle accentuée, sans filet de sécurité ni compensation, indépendamment de leur comportement professionnel. Le Haut Commissariat rappelle à cet égard que la question de la bonne moralité et de son corollaire, le droit à l'oubli, a déjà fait l'objet de nombreuses saisines et recommandations du Haut Commissariat qui ont justement mis en évidence la difficulté à évaluer et bien comprendre ce qui se cache derrière le concept de bonne moralité.

Le Haut Commissariat revient donc sur ses recommandations visant à rendre plus transparents les critères d'appréciation de la moralité afin de conforter l'application d'un droit à l'oubli déjà mis en œuvre par ailleurs. La détermination de ces critères permettrait en outre tant au salarié qu'à l'employeur de bénéficier d'une meilleure information préalable et d'estimer plus précisément les circonstances susceptibles d'occasionner un refus. Il semble au Haut Commissariat que l'énonciation de tels critères préserverait les droits des travailleurs tout en garantissant une application des pouvoirs de police administrative soucieuse d'une appréciation cohérente et prévisible de la bonne moralité et renforcerait l'attractivité économique de la Principauté.

En conclusion, il apparaît au Haut Commissariat, d'une part, qu'il pourrait être opportun de compléter les dispositions relatives à la rupture conventionnelle notamment en harmonisant les dispositions légales actuelles et projetées avec la jurisprudence et, d'autre part, d'intégrer à la législation ainsi qu'à ses textes d'application des critères plus transparents, notamment en ce qui concerne les modalités de délivrance des permis de travail. Il semble enfin au Haut Commissariat qu'une démarche de codification pourrait favoriser une plus grande cohérence et accessibilité des dispositions en vigueur en matière de droit du travail en Principauté.