

# FORMATION DROIT SOCIAL MONACO

18 octobre 2022



*Tony Guillemot*  
Expertise comptable - Audit - Conseil

## Notre Cabinet

Fondé par Tony Guillemot, expert-comptable depuis 2006, notre cabinet accompagne les entreprises dans leur croissance, en les libérant des contraintes administratives pour qu'elles puissent se concentrer sur leur activité. Nous apportons des solutions innovantes avec notre mode de fonctionnement hybride (alliant le digital à l'humain) tout en privilégiant un accompagnement personnalisé pour atteindre les objectifs de nos clients.

## Notre Formateur

Nicolas Pietri, Responsable du Service Social du cabinet Tony Guillemot.

Titulaire d'un Master en Gestion des Ressources Humaines et Diplômé en Droit Social monégasque (D.U), il bénéficie d'une solide expérience de plus de 10 ans en gestion de la paie et en conseil Social auprès de sociétés en France et à Monaco.

Les informations présentes dans ce support sont données à titre informationnel, dans un but de formation. Il est le résultat d'interprétations de loi et de jurisprudences. Il ne doit en aucun cas être considéré comme valeur probante et est susceptible d'évoluer au cours du temps via des changements législatifs ou jurisprudentiels. De plus, ce support est dans l'impossibilité de rentrer dans chaque détail des sujets évoqués.

Nous conseillons fortement de conserver un œil critique et de mesurer la situation en fonction de chaque contexte, notamment en ce qu'il concerne les procédures de licenciements. N'hésitez pas à revenir vers nous en cas de doute.



# SOMMAIRE

- I. MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE
- II. CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE
- III. RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL
- IV. INDEMNITES NON-SOUMISES
- V. LES AVANTAGES EN NATURE
- VI. LA MODIFICATION DU CONTRAT
- VII. LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR
- VIII. LES CONGES PAYES
- IX. DUREE DU TRAVAIL
- X. STAGE ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE
- XI. LE DETACHEMENT DES SALARIES
- XII. ROLE DES INSTITUTIONS DU TRAVAIL
- XIII. LE SALAIRE
- XIV. PROTECTION SOCIALE



# **MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL**

## **TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE**

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

Le contrat de travail est un contrat à exécution successive. Son exécution se poursuivant dans le temps, il peut arriver qu'un événement arrête cette exécution.

Pendant la suspension du contrat de travail, **le salarié ne travaille pas, mais bénéficie de certains droits sous certaines conditions.** Les droits d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu varient selon la cause de la suspension.

Lors de la **suspension du contrat de travail**, le lien contractuel subsiste, autrement dit le salarié continue à faire partie de l'entreprise mais les obligations contractuelles qui trouvaient leur source dans l'exécution du contrat n'ont plus à être maintenues, les parties en sont réciproquement dégagées.

Il en résulte que l'employeur **n'est pas tenu de rémunérer le salarié** pendant la durée de la suspension **sauf dispositions légales ou conventionnelles** contraires applicables.

La suspension du contrat a un caractère provisoire pendant tout le temps qu'elle dure, elle ne saurait confier au salarié plus de droits qu'il n'en aurait si le contrat avait continué de s'exécuter normalement.

De même, le salarié reste tenu de respecter son **obligation de loyauté** pendant la durée de la suspension.

Enfin, la suspension du contrat doit prendre fin par la remise des choses en l'état antérieur, ou se transformer en une rupture du contrat.

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### La maladie, l'accident du travail (A.T.) et la maladie professionnelle (M.P.)

En principe, l'**absence** du salarié pour cause de maladie ou d'accident ou maladie professionnelle **entraîne la suspension du contrat de travail**. Sous réserve que l'absence soit temporaire et justifiée par un certificat médical, et que la maladie soit réelle.

Le salarié doit **prévenir l'employeur et transmettre le certificat** d'arrêt de travail dans les plus brefs délais (en général 48 heures [Article 8 de la Convention Collective Nationale du Travail](#)) ainsi que ses éventuelles prolongations. Le non-respect de ces obligations peut constituer un motif valable de licenciement, parfois pour faute grave dans l'hypothèse où l'absence du salarié perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les **accidents** survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, en quelque lieu que celui-ci s'effectue, sont considérés comme des accidents de travail et sont pris en charge conformément à la [Loi n. 636 du 11/01/1958](#) tendant à modifier et à codifier la législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail.

Est **également considéré comme accident du travail, l'accident de trajet** survenu au travailleur salarié alors qu'il se rend de sa résidence ou du lieu où il prend habituellement ses repas au lieu de son travail et vice-versa, à la condition qu'il ne se soit pas détourné du parcours normal ou qu'il ne l'ait pas interrompu pour un motif étranger à son emploi.

Le **risque** « accidents du travail / maladies professionnelles » est **géré par les compagnies d'assurances privées** agréées auprès desquelles l'employeur est tenu de s'assurer. Il s'agit d'une **obligation légale**.

À l'issue de la période de suspension du contrat, le salarié retrouve naturellement son emploi. À son retour dans l'entreprise, le salarié qui a été absent pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non, ayant provoqué une **absence supérieure à 3 semaines**, doit se soumettre à une **visite médicale de reprise** effectuée par le médecin du travail.

#### Impact sur l'ancienneté et l'acquisition des congés payés :

**Maladie** : Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes de maladie ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté et l'acquisition des congés payés.

**AT/MP** : ces absences sont considérées comme du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et pour l'acquisition des congés payés, dans la limite d'une durée d'un an (si l'arrêt dure plus d'un an, l'acquisition des CP s'arrête).





# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### La maladie, l'accident du travail (A.T.) et la maladie professionnelle (M.P.)

#### Procédure en cas de maladie :

Le salarié doit **justifier de son arrêt** maladie à son employeur et à la CCSS dans un délai de 48 heures.

Pour les arrêts supérieurs à 3 jours (carence de la CCSS), l'employeur doit compléter [une attestation d'absence](#).

Ce document est à envoyer à la CCSS au retour de l'employé OU après 14 jours d'absence.

Si l'absence est supérieure à 2 semaines, il doit être envoyé toutes les deux semaines et au retour du salarié.

**Sans attestation d'absence, la CCSS ne règlera aucune indemnité.**

#### Procédure en cas d'accident du travail :

- 1. Constater l'accident :** en cas d'accident du travail, le « salarié victime » doit informer ou faire informer son employeur dans les plus brefs délais. Si son état est constaté par un médecin, la déclaration décrit les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident, et, prescrit si nécessaire, un arrêt de travail. Le certificat doit être remis à l'employeur.
- 2. Prévenir son assureur :** l'employeur doit prévenir sa compagnie d'assurance dans les plus brefs délais, au plus tard 48h après l'accident. Celle-ci lui fournit le formulaire de déclaration d'accident du travail ainsi que la liste des documents à lui remettre qui peut différer d'un assureur à l'autre.
- 3. Compléter la déclaration :** toutes les rubriques sont à remplir entièrement et le plus précisément possible.
  - ❖ Lieu de l'accident : l'adresse précise du lieu de l'accident doit être renseignée.
  - ❖ Nature et siège des lésions : ces deux rubriques doivent être complétées d'après le certificat médical.
  - ❖ Témoins : le nom et l'adresse du ou des témoins doivent être renseignés.
  - ❖ Suite probable : l'arrêt de travail initial doit être indiqué sans cumuler les prolongations.Tous les feuillets du formulaire doivent être signés et tamponnés du cachet de l'entreprise.
- 4. Effectuer la déclaration :** la déclaration d'accident du travail accompagnée, le cas échéant, du certificat médical (mentionnant les soins et le cas échéant l'arrêt de travail) doit être adressée ou déposée à la Direction de la Sûreté Publique dans les 48 heures après l'accident au plus tard.

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### La maladie, l'accident du travail (A.T.) et la maladie professionnelle (M.P.)

Chacun des cinq feuillets de la déclaration est revêtu du cachet du service de la Direction de la Sûreté Publique.

La Direction de la Sûreté Publique adresse dans un délai de 8 à 15 jours :

- ❖ Un feuillet au Palais de Justice
- ❖ Deux à la Direction du Travail
- ❖ Deux à l'employeur (en cas de dépôt de la déclaration, les feuillets sont remis directement.)

Par la suite une photocopie des certificats de consolidation, guérison, reprise du travail ou le cas échéant des certificats de prolongation doit être adressée à la Direction de la Sûreté Publique.

En cas de rechute, une nouvelle déclaration d'accident du travail en cinq exemplaires mentionnant la date de l'accident initial et la date de la rechute doit être effectuée.

- 5. Fournir les documents à son assureur** : le feuillet vert de la déclaration doit être remis à l'assureur de l'employeur accompagné des pièces demandées par celui-ci.
- 6. Fournir un certificat à la victime** : un certificat fourni par l'assureur et complété par l'employeur doit être remis à la victime de l'accident du travail pour la prise en charge de ses frais médicaux.

**Procédure en cas de maladie professionnelle** : <https://service-public-entreprises.gouv.mc/Emploi-et-social/Reglementation-du-travail/Sante-et-securite/Declarer-une-maladie-professionnelle>



# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de la maladie

#### Que dit la loi ?

[L'avenant 18 du 13 mai 1981](#) détaille les prérogatives des employeurs en terme de maintien de salaire durant un arrêt maladie sous certaines conditions :

- ✓ Avoir **deux ans d'ancienneté** à la date de l'arrêt maladie ;
- ✓ **Justification de l'absence** auprès de l'employeur dans les 48 heures (jurisprudence d'une semaine) ;
- ✓ Le salarié doit être **pris en charge par la CCSS**.

Les conditions pour être pris en charge par la CCSS :

- ✓ Le salarié doit être **immatriculé** (demande d'embauchage déposée au service de l'emploi) ;
- ✓ Justifier de **120h de travail au cours du mois civil ou des 30 jours précédents l'arrêt** ou 200h sur le trimestre civil, 3 derniers mois ou 90 jours précédents ;
- ✓ Faire parvenir dans les 48h le **justificatif d'absence à la CCSS** ;
- ✓ Faire parvenir **l'attestation d'absence** complétée par l'employeur à la CCSS.

Lorsque toutes les conditions sont remplies, l'employeur est dans **l'obligation de compléter les indemnités versées par la CCSS** afin de maintenir une certaine partie du salaire pendant une durée qui est déterminée par l'ancienneté du salarié.

**Délai de carence** : le maintien de l'employeur intervient après un **délai de carence de 10 jours**. Dans le cas d'une **hospitalisation avec un arrêt de 3 semaines minimum, ce délai est ramené à 3 jours**.

#### Durée et montant :

Ancienneté	Maintien de salaire brut à 90%	Maintien de salaire brut à 66.66%
2 à 7 ans	30 jours	30 jours
7 à 12 ans	40 jours	40 jours
12 à 17 ans	50 jours	50 jours
17 à 22 ans	60 jours	60 jours
22 à 27 ans	70 jours	70 jours
27 à 32 ans	80 jours	80 jours
+ de 32 ans	90 jours	90 jours

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de la maladie

#### Que dit la loi (suite) ?

Donc le salarié ayant deux ans d'ancienneté remplissant toutes les conditions aura droit, à compter du 11<sup>ème</sup> jour d'absence, à un maintien de salaire à 90% pendant 30 jours maximum, puis un maintien à 2/3 pendant une nouvelle durée de 30 jours. Ces durées sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté supplémentaires (ex. 7 ans = 40 jours + 40 jours). Ces durées s'entendent sur une période d'une **année glissante** et non par arrêt.

Les % de maintien de salaire s'entendent sur le salaire brut décompté suite à l'absence et **en complément des indemnités de la CCSS**. Afin de pouvoir calculer un maintien de salaire, il est nécessaire de connaître le **mode de calcul de la CCSS** :

- ❖ Délai de carence : 3 jours ;
- ❖ Salaire journalier moyen des 12 derniers mois précédents x 50% dans la limite de la moitié du plafond journalier CCSS ;
- ❖ Si le salarié a trois enfants ou plus : 2/3 du salaire journalier à compter du 45<sup>ème</sup> jour (dans la limite de 2/3 du plafond journalier CCSS).

**Lorsque l'absence maladie couvre un jour férié, ce jour doit être obligatoirement maintenu à 100% par l'employeur, que le salarié ait ou non les conditions prévues pour le maintien de salaire.**

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de la maladie

Que dit la loi (suite) ?

#### Ex. de maintien de salaire légal pour maladie

Salarié à temps complet (lundi à jeudi 8h et vendredi 7h), 3 ans d'ancienneté. Salaire 4000€ brut (23,6686€ / h).  
Absence maladie avec hospitalisation du 7 février au 28 février 2022.

**Absence totale** = 125h réelles, soit  $125/156 \times 169 = 135,42$  heures mensualisées

Carence employeur : 10 jours du 07/02 au 16/02

Maintien de salaire du 17/02 au 28/02 : on recalcule l'absence sur cette nouvelle période =  $62/156 \times 169 = 67,17$ h

Total de l'absence =  $67,17 \times 23,6686 = \mathbf{1589,82}$ . Il a droit à un maintien de salaire à 90% soit 1430,84€.

L'employeur doit donc maintenir la différence entre 1430,84€ et ce qui est effectivement versé par la CCSS, soit :

Indemnité journalière = moyenne des salaire des 12 derniers mois / 360 / 2 =  $48000/360 \times 50\% = 66,67$ € par jour cal.

**Indemnités journalières** dues entre le 17/02 et 28/02 = 12 jours calendaires x 66,67 = **800,00€**

Le **maintien de l'employeur** est donc de  $1430,84 - 800 = \mathbf{630,84€}$

Il est nécessaire de demander au salarié un **décompte des indemnités** perçues de la CCSS afin de **vérifier l'estimation** réalisée, notamment lorsque le salarié a eu des absences au cours des 12 derniers mois.

À noter que **les montants versés par l'employeur au titre du maintien de salaire ne sont pas soumis aux cotisations recouvrées par la CCSS** (CCSS, CAR et POLE EMPLOI) et que les indemnités journalières sont versées nettes; donc un maintien de salaire équivalant à 90% du brut **pourra être supérieur au salaire habituel**. À Monaco, aucun règlement ne nous permet de limiter l'indemnisation au montant qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de la maladie

**La subrogation des indemnités versées par la CCSS**, c'est-à-dire l'avance des indemnités CCSS par l'employeur et le paiement des indemnités journalières directement à l'employeur :

Dans ce cas, il doit être fait une **demande de tampon attributaire** auprès de la CCSS. En indiquant le numéro du tampon sur l'attestation d'absence, la CCSS aura connaissance que l'employeur effectue la subrogation et indemniserà l'employeur.

**Attention** : en cas de subrogation, l'employeur s'engage à **maintenir le salaire de ses employés à 100% pour tous et pour une durée illimitée**, c'est-à-dire même pour ceux qui ne répondent pas aux conditions conventionnelles et donc pour une durée et un montant supérieur à ce que prévoit la CCN.

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de l'Accident de travail / Maladie Professionnelle

#### Que dit la loi ?

[L'avenant 18 du 13 mai 1981](#) détaille les prérogatives des employeurs en terme de **maintien de salaire par l'employeur** durant un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle sous certaines conditions :

- ✓ Avoir **deux ans d'ancienneté** à la date de l'accident ou de l'arrêt maladie professionnelle ;
- ✓ **Justification de l'absence** auprès de l'employeur dans les 48 heures (jurisprudence d'une semaine) ;
- ✓ Le salarié doit être **pris en charge par l'assureur-loi AT/MP** (accident du travail/ Maladie Professionnelle).

Les conditions pour être pris en charge par l'assureur sont prévues par la [loi 636 du 11/01/1958](#) :

- ✓ L'accident est survenu par le fait du travail ou à l'occasion du travail, peu importe le lieu
- ✓ La victime exécutait, à titre quelconque (même essai ou apprentissage) un contrat.
- ✓ Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur salarié alors qu'il se rend de sa résidence ou du lieu où il prend habituellement ses repas, au lieu de son travail et vice-versa, à la condition qu'il ne se soit pas détourné du parcours normal ou qu'il ne l'ait pas interrompu pour un motif étranger à son emploi.

**Délai de carence** : 0 jour. Que le salarié remplisse les conditions ou non, **le jour de l'accident est intégralement payé par l'employeur**. S'il remplit les conditions, le maintien de salaire de l'employeur se met en œuvre dès le lendemain de l'accident.

**Exception : pour les accidents de trajet**, un délai de carence de 10 jours est appliqué (3 jours en cas d'hospitalisation + 3 semaines d'arrêt minimum).

#### Durée et montant :

Ancienneté	Maintien de salaire brut à 90%	Maintien de salaire brut à 66.66%
2 à 7 ans	30 jours	30 jours
7 à 12 ans	40 jours	40 jours
12 à 17 ans	50 jours	50 jours
17 à 22 ans	60 jours	60 jours
22 à 27 ans	70 jours	70 jours
27 à 32 ans	80 jours	80 jours
+ de 32 ans	90 jours	90 jours

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de l'Accident de travail / Maladie Professionnelle

#### Que dit la loi (suite) ?

Donc le salarié ayant deux ans d'ancienneté remplissant toutes les conditions aura droit, à compter du 2<sup>ème</sup> jour d'absence, à un maintien de salaire à 90% pendant 30 jours maximum, puis un maintien à 2/3 pendant une nouvelle durée de 30 jours. Ces durées sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté supplémentaires (ex. 7 ans = 40 jours + 40 jours). Ces durées s'entendent sur une période d'une **année glissante** et non par arrêt.

Les % de **maintien de salaire** s'entendent sur le salaire brut décompté suite à l'absence et **en complément des indemnités de l'assureur AT/MP**.

Pour calculer un maintien de salaire, il est nécessaire de connaître le **mode de calcul de l'assureur AT/MP** en cas d'accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle :

- ❖ Délai de carence : 0 jour ;
- ❖ Salaire moyen X 50% pour les 28 premiers jours ;
- ❖ Salaire moyen X 66,67% à compter du 29<sup>ème</sup> jour ;

Lorsque l'absence couvre **un jour férié**, ce jour doit être obligatoirement maintenu à 100% par l'employeur, que le salarié ait ou non les conditions prévues pour le maintien de salaire.

# MALADIE / ACCIDENT DU TRAVAIL

## TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

### Indemnisation de l'Accident de travail / Maladie Professionnelle

Que dit la loi (suite) ?

#### Ex. de maintien de salaire légal pour accident du travail

Salarié à temps complet (lundi au jeudi 8h et vendredi 7h), 3 ans d'ancienneté. Salaire 4000€ brut (23,6686€ / h).  
Accident du travail le lundi 7/02 à midi. Absence du 8 février au 28 février 2022.

**Absence du 7/02** : les 4 heures d'absence ne seront pas décomptées du salaire.

**Absence à compter du 08/02** = 117h réelles, soit  $117/156 \times 169 = 126,75 \times 23,6686 = 3000,00\text{€}$ .

Il a droit à un maintien de salaire à **90%, soit 2700,00€**.

L'employeur doit donc maintenir la différence entre 2 700,00€ et ce qui est effectivement versé par l'assureur, soit :

Indemnité journalière =  $4000/30/2 = 66,67\text{€}$  par jour cal.

**Indemnités journalières** dues entre le 08/02 et 28/02 = 21 jours calendaires  $\times 66,67 = 1\,400,07\text{€}$

Le **maintien de l'employeur** est donc de  $2\,700 - 1\,400,07 = 1\,299,93\text{€}$

Il est nécessaire de **demandeur au salarié un décompte des indemnités** perçues de l'assureur afin de **vérifier l'estimation** réalisée, notamment lorsque le salarié a eu des absences au cours des 12 derniers mois.

À noter que **les montants versés par l'employeur au titre du maintien de salaire ne sont pas soumis aux cotisations recouvrées par la CCSS** (CCSS, CAR et POLE EMPLOI) et que les indemnités journalières sont versées nettes ; donc un **maintien de salaire** équivalant à 90% du brut **pourra être supérieur au salaire habituel**. À Monaco, aucun règlement ne nous permet de limiter l'indemnisation au montant qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.





## CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Maternité

Le bénéfice du congé maternité n'est soumis à **aucune condition**, notamment en matière d'ancienneté ou de nature du contrat. Le seul fait d'être enceinte ouvre droit pour la salariée au congé maternité, dont la durée est par ailleurs assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, des droits à la retraite...

En principe, avant le début du congé maternité, la femme enceinte aura déjà **prévenu** son employeur en lui envoyant par courrier recommandé avec accusé de réception une attestation médicale, précisant la **date présumée de son accouchement**. Cette formalité lui permet de bénéficier des dispositions protégeant la salariée enceinte.

Le congé maternité se décompose en une **période prénatale** et une **période post natale**, avant et après l'accouchement. La durée du congé prénatal et du congé postnatal dépend de la nature de la naissance et du nombre d'enfants, étant entendu que certaines conventions collectives prévoient des durées plus longues que celles ci-dessous, qui sont les durées minimales prévues par la [Loi n 870 du 17 juillet 1969](#), lesquelles ont été modifiées à la hausse par la loi n 1 469 du 17 juin 2019 :

- ❖ 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant (naissance unique) :
  - avant l'accouchement 8 semaines
  - après l'accouchement 10 semaines
  - Soit 18 semaines en tout
  
- ❖ 3<sup>ème</sup> enfant ou plus (naissance unique) :
  - avant l'accouchement 8 semaines
  - après l'accouchement 18 semaines
  - Soit 26 semaines au total



# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Maternité

- ❖ Naissance multiple : jumeaux :
  - avant l'accouchement 12 semaines
  - après l'accouchement 22 semaines
  - Soit 34 semaines en tout
- ❖ Naissance multiple : triplés ou plus
  - avant l'accouchement 24 semaines
  - après l'accouchement 22 semaines
  - Soit 46 semaines au total

### Report du congé prénatal

Sur avis favorable du médecin traitant, une partie du congé prénatal, dans la limite de 6 semaines, peut être reportée sur le congé postnatal. Par ailleurs, dans le cas où l'accouchement survient avant la date prévue, la partie du congé prénatal non pris peut être reportée sur la période postnatale.

### Report du congé postnatal

Il est possible de reporter une partie du congé postnatal sur la période prénatale, dans la limite de :

- ❖ deux semaines, en cas de grossesse simple, si la future mère a déjà donné naissance à deux enfants ou si au moins deux enfants sont à la charge du ménage
- ❖ quatre semaines dans le cas exclusif où la naissance de deux enfants est prévue.

Les durées légales peuvent être prolongées en cas de maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement (**état pathologique**), ces durées peuvent être augmentées de deux semaines au plus pour le congé prénatal et de quatre semaines au plus pour le congé postnatal sur présentation d'un certificat médical.



# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Maternité

Au-delà de ces durées, les périodes d'absence sont soumises au régime des arrêts maladie, moins favorables en termes d'indemnisation ou de protection contre le licenciement.

Lorsque **l'enfant est resté hospitalisé** jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement et s'il le demeure au-delà de ce délai, la salariée pourra reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

**À l'issue du congé maternité**, la salariée doit retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son départ en congé ou un emploi équivalent avec la même rémunération. Aucune modification du contrat de travail ne peut lui être imposée. La salariée doit passer une visite médicale de reprise à son retour dans l'entreprise.

**Aucune femme salariée ne peut être licenciée** par son employeur dès qu'elle est en état de **grossesse** médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit ainsi que pendant les **4 semaines suivant son retour**.

Il convient de noter que l'arrêt de travail pour cause de maladie prescrit sans aucun rapport avec un **état pathologique** lié à la grossesse faisant suite à l'expiration de la période légale de protection précitée n'a pas pour effet de prolonger la protection de la salariée.

Si un licenciement est notifié par l'employeur alors qu'il n'a pas eu connaissance de l'état de grossesse de sa salariée, celle-ci peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de cet état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, **le licenciement se trouve, de ce fait, annulé**.

Toutefois, la salariée **peut être licenciée** dans les cas limitativement énumérés ci-après :

- ❖ faute grave de la salariée non liée à l'état de grossesse,
- ❖ cessation ou réduction de l'activité de l'entreprise,
- ❖ échéance du contrat de travail

# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Paternité

**Le congé paternité** : institué par la Loi n° 1 309 du 29 mai 2006 le congé paternité offre la possibilité au père de s'absenter et suspendre ainsi l'exécution de son contrat de travail à l'occasion de la naissance de son (ou de ses) enfant(s).

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, la France a opté pour l'élargissement du bénéfice de ce congé (création d'un congé d'accueil de l'enfant) au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

**En Principauté de Monaco, le congé paternité reste réservé au seul père de l'enfant.**

Les pères peuvent bénéficier d'un congé de paternité de **21 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple**, la durée du congé paternité est portée à **28 jours consécutifs en cas de naissances multiples** (jumeaux, triplés, etc ou si le foyer a déjà au moins deux enfants à charge).

Le congé de paternité doit être pris dans un **délai de quatre mois après la naissance** de l'enfant (report possible en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère).

Le salarié qui entend bénéficier du congé paternité doit en **aviser son employeur** par lettre recommandée avec avis de réception **deux semaines avant la date à laquelle il entend prendre son congé**, en précisant la durée de la période de congé dont il entend bénéficier. Il doit également **justifier de la naissance** de son enfant auprès de son employeur qui ne peut pas le refuser sauf si le salarié n'a pas respecté le délai de prévenance de deux semaines.

En plus du congé paternité, le salarié doit bénéficier d'une **absence rémunérée de 2 jours**. Cette absence doit être prise « **au moment de l'événement** ».



# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Paternité

Pendant le congé paternité, le contrat de travail est simplement suspendu. Ce congé est comptabilisé comme du **temps de travail effectif**, notamment pour le calcul de l'ancienneté ainsi que pour la détermination des congés payés.

L'employeur doit fournir au salarié une attestation d'absence « paternité » afin que la CCSS lui règle ses indemnités.

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** dès qu'il notifie à son employeur sa volonté de bénéficier de son congé paternité ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ce congé.

Toutefois, pendant les quatre semaines qui suivent la fin du congé de paternité, le contrat du salarié peut être rompu dans les cas limitativement énumérés ci-après :

- ❖ faute grave de l'intéressée indépendante de la prise de congé de paternité,
- ❖ cessation ou réduction de l'activité de l'entreprise,
- ❖ échéance du contrat de travail (CDD)

# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Maintien de salaire pour maternité

### Maternité : que prévoient la CCSS et la loi ?

Pendant toute la durée du congé maternité, le salaire est suspendu et la salariée perçoit des indemnités journalières de la **CCSS**, assimilées à un revenu de substitution. Il n'y a **pas de carence**.

Le montant de **l'indemnité journalière** de maternité est égal à **90 % du salaire brut journalier moyen** acquis par la salariée au cours **des 12 mois précédant le début du congé prénatal**.

Ce salaire journalier moyen est calculé dans les mêmes conditions qu'en matière d'assurance-maladie (salaire annuel /360 avec réintégration du salaire pour certaines périodes d'absence).

En cas de grossesse **pathologique** ou de suite de couches pathologiques, les **prestations** sont celles prévues en cas de **maternité**.

Pour percevoir les indemnités journalières, la salariée doit adresser à la CCSS, à la fin de la deuxième semaine de repos prénatal, **l'attestation d'absence pour maternité** (figurant dans le carnet maternité) **complétée par l'employeur**. Les indemnités lui seront versées tous les 15 jours.

En garantissant 90% du salaire habituel de la salariée, la CCSS couvre le maintien légal, cependant, si le salaire habituel de la salariée dépasse le plafond de la CCSS, il faudra maintenir son salaire à 90% en complément des indemnités journalières.



# CONGE MATERNITE / PATERNITE : TRAITEMENT SOCIAL ET PAIE

## Maintien de salaire pour paternité

### Paternité : que prévoient la CCSS et la loi ?

À l'occasion de la naissance de son enfant, le père bénéficie :

- ❖ D'une **autorisation d'absence de 2 jours rémunérée par l'employeur** prévue par [l'Avenant 18](#) : le salaire est maintenu en totalité par l'employeur. Techniquement ces jours d'absence ne se matérialisent que par un commentaire sur le bulletin de salaire, **aucun impact social**.
- ❖ D'un **congé paternité** prévu par [la loi 1309 du 29/05/2006](#) : le montant de l'indemnité journalière de paternité versée par la **CCSS** est égal à **90% du salaire brut journalier moyen** acquis par le père au cours des **douze mois précédant le début de ce congé**. Ce salaire journalier moyen est calculé dans les mêmes conditions qu'en matière d'assurance maladie et d'assurance maternité.

À la fin de la période de congé de paternité et au plus tard dans les trois mois qui suivent la fin de ce congé, l'employeur doit remettre au salarié une [attestation d'absence paternité](#) pour la demande de paiement des indemnités.

En garantissant 90% du salaire habituel du salarié, la CCSS couvre le maintien légal, cependant, si le salaire habituel du salarié dépasse le plafond de la CCSS, il faudra maintenir son salaire à 90% en complément des indemnités journalières.



## RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



# Les différents types de rupture de contrat de travail

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## La rupture de la période d'essai

La loi n°729 du 16 mars 1963 définit la période d'essai comme la période nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Cette période d'essai ne se présume pas, elle doit obligatoirement être mentionnée au contrat de travail (et/ou demande d'embauchage). La période d'essai est une **faculté** et non une obligation.

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

- ❖ 6 jours ouvrables pour le personnel rémunéré à l'heure ;
- ❖ 1 mois pour le personnel rémunéré au mois.

Sa durée maximale légale est de 3 mois. La période d'essai est renouvelable, mais ne peut, dans tous les cas, dépasser la durée de 3 mois. **Les parties ne peuvent prévoir une période d'essai supérieure à celle fixée par la convention collective.**

Il existe un moyen de prévoir **une nouvelle période d'essai** avant l'issue de la période d'essai initiale en faisant une modification de poste (ex. le salarié ne fait pas l'affaire sur un poste X mais vous voulez lui donner une chance sur un poste Y).

La durée de la période d'essai s'entend en **temps de travail effectif** permettant à l'employeur et au salarié de pouvoir réellement avoir une connaissance satisfaisante des compétences de la nouvelle recrue et des conditions de travail.

La rupture **ne doit pas être abusive**, sinon elle peut donner lieu au versement de dommages et intérêts.

Lors de cette période d'essai, l'employeur comme le salarié sont libres de mettre un terme à la période d'essai, **sans justification, sans préavis ni indemnités** (attention la convention collective peut prévoir des conditions plus favorables aux salariés).



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## La démission

L'article 6 de la [loi 729 du 16 mars 1963](#) indique **que le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties** ; il prend fin au terme du préavis.

La démission n'est soumise à **aucune règle de forme**, elle n'a pas à être motivée, n'est enfermée dans aucun délai et n'est Jamais subordonnée à l'acceptation de l'employeur.

### **La démission ne se présume pas.**

Pour produire tous ses effets, la démission, bien que soumise à aucune formalité, doit résulter d'une **volonté libre, claire et non-équivoque du salarié**.

Afin que les conditions ci-dessus soient respectées, le salarié souhaitant rompre son contrat doit **le notifier par courrier par écrit**, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre doit être claire et non équivoque.

L'absence injustifiée ou la parole d'un salarié indiquant qu'il démissionne ne peut être traduit par l'employeur comme une **décision non-équivoque** de démissionner, seulement l'écrit permettra de rompre le contrat.

Le préavis légal ou conventionnel devra être respecté.

En cas d'absence d'écrit, l'employeur devra procéder à un licenciement pour abandon de poste (faute grave).



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Dispositions communes à tous les licenciements

### L'entretien préalable au licenciement

La législation monégasque ne prévoit **pas de disposition concernant l'obligation d'un entretien préalable** au licenciement. Cependant, il est **fortement recommandé** d'y recourir (sauf en cas de faute grave) afin justifier d'une procédure juste et réfléchie. Concernant le licenciement au visa de l'article 6 de [la loi 729](#), l'entretien préalable est même devenu une obligation jurisprudentielle.

Les usages, les conventions collectives ou le règlement intérieur peuvent rendre cet entretien obligatoire. L'entretien doit être diligenté par une personne ayant le pouvoir de représenter l'employeur.

### La notification du licenciement

L'article 9 de [la loi 729 du 16 mars 1963](#) précise que le **délai-congé (préavis)** doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et que la date de **première présentation** du pli en fixe le point de départ. De fait, cela induit que la notification du licenciement **doit se faire par lettre recommandée**.

Il est recommandé que la notification du licenciement ne soit pas trop proche de la date de l'entretien afin d'assurer un temps de réflexion suffisant avant de valider la décision du licenciement, cela afin d'éviter une possible remise en cause du licenciement pour brutalité ou légèreté.

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement pour motif valable (faute simple)

Sans aller jusqu'à la faute grave, un congédiement peut être formulé sur la constatation d'une faute simple. Celle-ci peut être définie comme « **tout fait (ou ensemble de faits) imputable(s) au salarié, qui constitue(nt) une violation des obligations résultant du contrat de travail et de la relation de travail.** »

Avant d'arriver à la procédure de congédiement, il est recommandé de pouvoir prouver que l'employeur a fait ce qui était en son pouvoir afin d'améliorer la situation et que le salarié ait bien été informé que son comportement/travail pouvait entraîner une procédure de licenciement à son encontre (avertissements, mises en garde, blâme...).

### Procédure conseillée :

- ❖ Convocation à un entretien en vue d'un licenciement pour motif valable
- ❖ Entretien de licenciement avec présentation des faits fautifs et recueil des réponses du salarié
- ❖ Après un délai de réflexion : envoi du courrier de congédiement pour motif valable avec description des faits fautifs.

L'éventuel préavis commence à courir à compter de la première présentation du courrier recommandé.

[La loi 845 du 27/06/1968](#) dispose que « tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte **deux ans d'ancienneté** ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine. »

Le **calcul de l'indemnité de congédiement** trouve donc sa source dans la législation française (décret 2017-1398).

L'indemnité est au moins égale aux montants suivants :

- ❖ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- ❖ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

**Exemple :** Pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de :  
 $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125 \text{ €}.$



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement pour insuffisance professionnelle

**L'insuffisance professionnelle** est « l'inaptitude d'un salarié à accomplir son travail si elle repose sur des éléments matériels concrets et objectivement imputables au salarié concerné ».

**L'Insuffisance de résultats** est la non-atteinte des objectifs confiés. Cause de licenciement « à la condition que des objectifs concrets et raisonnables aient été assignés au salarié concerné et que les résultats déclarés insuffisants se soient traduits par des éléments matériellement vérifiables ».

Dans les deux cas, l'insuffisance ne peut être fautive (caractère disciplinaire) sauf si elle est le résultat d'un comportement volontaire.

L'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi fait partie du pouvoir de direction de l'employeur, mais le juge vérifiera les éléments matériels produits démontrant que des objectifs ont été fixés, étaient réalistes, et que le salarié avait les moyens de les exécuter.

Appréciation concrète des juridictions (impacts sur l'activité de l'entreprise, existence d'entretiens avec le salarié visant à pallier ses difficultés et à l'alerter sur ses insuffisances, fréquence et importance des erreurs etc.)

Démonstration de l'insuffisance est délicate à rapporter, elle suppose d'avoir documenté les erreurs et les alertes de l'employeur.

**Indemnité de congédiement** : si deux ans d'ancienneté au moment de la notification du licenciement :

L'indemnité est au moins égale aux montants suivants :

- ❖ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- ❖ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

**Exemple** : Pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de :

$[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125\ €$ .

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement pour refus de modification d'un élément essentiel du contrat de travail

L'employeur détient un pouvoir de direction qui lui permet de décider des conditions de travail d'un salarié unilatéralement. Cependant, il faut bien distinguer ce qui relève simplement de l'organisation des conditions de travail ou bien si cela touche à un élément essentiel du contrat de travail.

### Les éléments essentiels du contrat de travail :

- Salaire
- Qualification
- Volume horaire de travail (nombre d'heures hebdomadaires)
- Horaires, seulement si ils sont précisés dans le contrat et qu'aucune mention n'indique que ceux-ci peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur)
- Lieu de travail, seulement s'il est précisé dans le contrat et qu'aucune mention n'indique qu'il peut être modifié unilatéralement par l'employeur)

### Les éléments du contrat de travail non-considérés comme essentiels :

- Les fonctions : l'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service. L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail. Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.
- Les horaires de travail : L'employeur peut fixer une nouvelle répartition ou un réaménagement des horaires de travail, à moins que ceux-ci soient clairement définis comme un élément essentiel dans le contrat de travail.
- Lieu de travail : à moins que celui-ci soit clairement défini comme un élément essentiel dans le contrat de travail.

Si le salarié refuse une modification d'un élément non-essentiel de son contrat de travail, si le motif de l'employeur n'est pas discriminatoire ou l'intention de nuire, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement pour motif valable, voir pour faute grave.

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement pour refus de modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite **modifier un élément essentiel du contrat de travail**, que ce soit pour un motif économique ou organisationnel, il est obligé de proposer cette modification au salarié, celui-ci devra **donner son accord** pour l'application de cette modification.

Rien n'est prévu dans la loi pour le formalisme, cependant, **cette demande doit être faite par écrit** et le salarié doit **disposer d'un délai de réflexion** cohérent par rapport à la modification visée (exemple 1 mois pour un changement du volume horaire).

**Sans réponse** de la part du salarié après la fin du délai de réflexion doit être considéré comme un **refus** de la modification proposée.

En cas de refus du salarié, l'employeur a la possibilité d'engager une procédure de licenciement pour refus de modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

En cas de contestation par le salarié, l'employeur devra apporter la preuve que cette nécessité de modification de contrat n'était pas issue d'un motif fallacieux (volonté de nuire), discriminant ou d'une légèreté blâmable.



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement au visa de l'article 6 de la loi 729

Comme le prévoit cette loi, « le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties ; il prend fin au terme du préavis ». Il s'agit donc d'une décision unilatérale de résiliation.

La jurisprudence en ce domaine rappelle que « l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci ».

### Cas d'exclusion :

- ❖ Les salariés protégés (délégués du personnel) , congé maternité...)
- ❖ En cas de dispositions conventionnelles, contractuelles ou du règlement intérieur interdisant ou limitant cette pratique (ex. secteur bancaire
- ❖ Déconseillé en cas de conflit ouvert avec le salarié

Le droit unilatéral de résiliation n'est **pas un pouvoir absolu et discrétionnaire** exercé au détriment des droits du salarié et ne peut être mis en œuvre de façon fautive. Les juridictions vérifient que l'employeur :

- ❖ n'a **pas agi avec l'intention de tromper** son salarié ou de **lui nuire**,
- ❖ ni ne lui a **notifié sa décision de façon brutale ou vexatoire**.
- ❖ n'a pas agi avec **Légèreté fautive** dans les modalités de notification de la rupture, intervenue de manière brutale et avec précipitation

### Procédure :

- ❖ Convocation à un entretien dans le cadre d'une procédure pour licenciement au visa de l'article 6 de la loi 729
- ❖ Entretien préalable au licenciement
- ❖ Après un délai de réflexion : envoi du courrier de licenciement

**Indemnité :** prévue par l'article 2 de la [loi 845 du 27/06/1968](#) : autant de journées de salaire que le travailleur compte de mois de service chez l'employeur dans la limite de 6 mois de salaire. Il faut également comparer avec l'indemnité de congédiement et donner la plus favorable entre l'indemnité de licenciement et l'indemnité de congédiement.

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement au visa de l'article 6 de la loi 729

Le Tribunal du travail vérifie :

- ❖ Le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié
- ❖ Les circonstances ayant entouré la résiliation.

À défaut, le licenciement peut être considéré comme abusif :

- ❖ Dans son principe (abus dans la prise de décision / motif fallacieux) Ex : contournement de dispositions d'ordre public
- ❖ Dans sa mise en œuvre (conditions brutales, vexatoires ou légèreté blâmable) Ex : absence d'entretien, délais trop courts dans la procédure

Si abusif : versement de dommages et intérêts pour indemnisation du préjudice moral et/ou matériel



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement pour faute grave : l'abandon de poste

Comme vu précédemment, en cas d'absence de démission écrite ou en cas d'absence injustifiée prolongée, l'employeur devra procéder à un licenciement pour abandon de poste (faute grave).

### Procédure préconisée :

- ❖ Dès prise de connaissance de l'absence injustifiée : essayer de contacter le salarié par tout moyen afin de prendre des nouvelles sur son état et de connaître la justification de son absence.
- ❖ Après 48 heures, sans réponse de sa part ou sans justification de l'absence qui continue à courir : lettre recommandée au salarié informant qu'il est doit obligatoirement justifier son absence dans les 48 heures suivant son absence ([avenant 18 du 13 mai 1981 à la convention collective nationale du travail](#)). La lettre doit rester sobre et dans le but de renouer le contact (le salarié pourrait être hospitalisé ou dans un état ne lui laissant pas la possibilité d'informer l'employeur).
- ❖ Une semaine suivant le courrier recommandé, sans justification ni retour du salarié, envoi d'une lettre recommandée le mettant en demeure de justifier son absence sous une semaine, autrement, il sera considéré que le salarié a volontairement abandonné son poste.
- ❖ A la fin du délai d'une semaine, sans justification ni retour du salarié, envoi d'une lettre recommandée de licenciement pour faute grave au motif de son abandon de poste.

Aucune indemnité de congédiement ni préavis ne sont dus, le contrat s'arrête à la date d'envoi du courrier recommandé. L'employeur prépare son solde de tout compte avec les derniers droits à salaire (éventuellement) et l'indemnité compensatrice de congés payés pour les jours non utilisés.

Le solde de tout compte et le paiement n'ont pas à être envoyé au salarié, il faut simplement lui notifier que ses documents de sortie et son salaire sont à sa disposition au siège de la société.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur «la présomption simple de démission», Pôle Emploi considère les abandons de postes monégasques comme des démissions et prive donc le salarié de ses droits à chômage.

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Licenciement pour faute grave : autres cas

En plus du licenciement pour faute grave pour abandon de poste que nous venons de voir, d'autres cas peuvent avoir pour conséquence un licenciement pour faute grave.

La faute grave se définit comme tout fait (ou ensemble de faits) imputable(s) au salarié, qui constitue(nt) une violation des obligations résultant du contrat de travail ou de la relation de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat, ce même pendant la durée de préavis.

La faute grave peut dans certains cas s'apprécier au visa de griefs antérieurs, sanctionnés ou non.

La faute grave peut parfois être constituée par l'accumulation de fautes.

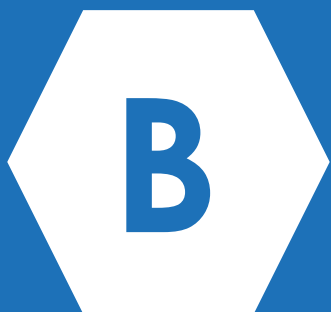
Lors de la prise de connaissance de la faute du salarié, il est recommandé de mettre en place une procédure de mise à pied conservatoire afin de pouvoir investiguer sur la gravité de la faute tout en suspendant le contrat de travail du salarié (voir [« mise à pied conservatoire »](#)).

### Procédure préconisée :

- ❖ Convocation à un entretien dans le cadre d'une procédure pour congédiement pour faute grave.
- ❖ Entretien de congédiement avec présentation des faits fautifs et recueil des réponses du salarié
- ❖ Après un délai de réflexion : envoi du courrier de congédiement pour faute grave avec description des faits fautifs.

Cette procédure ne prive pas le salarié de la prise en charge par Pôle Emploi.





# Le préavis

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Dispositions communes à tous les licenciements

### Préavis

Le préavis peut être prévu au contrat de travail, par le règlement intérieur ou la convention collective, qui ne peuvent, à peine de nullité, prévoir une durée inférieure ou une condition d'ancienneté supérieure à la loi.

**Durée légale** (article 7 de la loi 729) :

- ❖ **Aucun préavis** pour les salariés ayant **moins de 6 mois d'ancienneté** et pour un licenciement pour faute grave
- ❖ **1 mois** de préavis pour une ancienneté comprise **entre 6 mois et moins de 2 ans**
- ❖ **2 mois** de préavis pour les salariés ayant une **ancienneté minimale de 2 ans**
- ❖ **Il existe un usage répandu qui applique 3 mois** de préavis pour les **cadres** ayant une **ancienneté minimale de 2 ans**.  
**Si l'employeur a déjà appliqué cet usage, il faut le conserver.**

L'employeur peut demander l'exécution du préavis ou en dispenser son salarié. Dans les deux cas le salaire correspondant au préavis sera dû et les droits du salarié (congrés, indemnité...) se calculeront jusqu'à la date de fin de préavis théorique. Dans certains cas, la dispense de préavis peut être considérée comme vexatoire.

En cas de démission du salarié, les durées de préavis indiquées ci-dessus sont divisées par 2 (ex : 15 jours de préavis pour un salarié ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté). Si l'employeur applique l'usage des 3 mois pour les cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté, en cas de démission le salarié devra faire qu'un mois de préavis car l'usage ne peut être moins favorable que la loi.

Le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis, si l'employeur accepte, la durée du préavis ne sera pas effectuée et n'ouvrira pas de droits (congrés ou autre).

En cas de refus de l'employeur, le salarié doit effectuer son préavis, dans le cas contraire, il s'expose à des poursuites judiciaires.

À savoir, la prise de congés payés pendant le préavis (prévus avant la notification ou après) reporte d'autant la date de la fin du préavis, à moins que le salarié fasse la demande que ces périodes de congés ne rallongent pas la durée du préavis et que l'employeur accepte.



# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Dispositions communes à tous les licenciements

### Préavis

Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

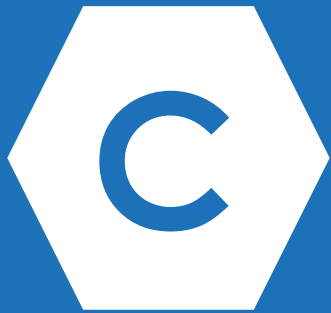
**En vue de la recherche d'un autre emploi**, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de **douze heures de liberté par semaine**. Ces absences sont fixées alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur à condition que son choix se concilie avec les nécessités du service. Ces heures sont payées sauf si la résiliation du contrat est le fait de l'employé.

Lorsque, avant l'expiration du délai de préavis, le travailleur a trouvé un nouvel emploi, il ne bénéficie plus des heures de liberté prévues ci-dessus.

Les jours pendant lesquels ces obligations n'auront pas été respectées ne compteront pas dans le délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts que la partie lésée jugerait bon de demander.

Toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai-congé ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis si elle résulte de l'accord des parties, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure.



# Les documents de sortie

# LES DOCUMENTS DE SORTIE

## Le certificat de travail

Selon la [loi n. 638 du 11/01/1958](#), tout salarié peut, à l'expiration du contrat de travail, exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant, à l'exclusion de toute autre mention, **la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successifs** ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Les éventuelles **repises d'ancienneté** doivent être indiquées.

Ex. M. X a été employé par la Société en qualité de RESPONSABLE DE MISSIONS du 01/04/2020 au 28/02/2022 (avec reprise d'ancienneté au 02/09/2019).

Ce document doit être complété par le **représentant de la société** ou par une personne ayant autorité (Ex. DRH).

**Aucune mention négative ou même positive** ne doit être apposée sur ce document, il doit être totalement neutre.

Même si le salarié était en arrêt maladie pendant les deux dernières années de son contrat, cela ne doit pas figurer, uniquement :

- ❖ Poste(s)
- ❖ Date d'entrée
- ❖ Date d'ancienneté (éventuellement si différente)
- ❖ Date de fin de contrat (fin du préavis même si celui-ci n'est pas effectué).

Le certificat de travail devra être établi en **deux exemplaires**, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur.

# LES DOCUMENTS DE SORTIE

## Le reçu pour solde de tout compte

L'article 7 de [la loi n. 638 du 11/01/1958](#) dispose que « le reçu pour solde de tout compte, **délivré par le travailleur à l'employeur** lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, peut être **dénoncé dans les deux mois de la signature**. La dénonciation doit être dûment **motivée** et faite **par lettre recommandée**.

La **forclusion** ne peut être opposée au travailleur :

- a) Si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main suivie de sa signature ;
- b) Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte, régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le reçu pour solde de tout compte devra mentionner qu'il est établi en **double exemplaire**, dont l'un sera remis au travailleur.

Dans la **pratique**, ce document est **établi par l'employeur**, il doit indiquer le détail des sommes versées sur le dernier bulletin de salaire ainsi que le montant net à devoir.

**La signature par le salarié du reçu avec la mention pour solde de tout compte ne clos pas pour autant toute possibilité d'estimer son ancien employeur au tribunal du travail pour lui demander le paiement de salaires dont s'il estime être en droit de le faire.**

**A Monaco, la prescription sur les salaires est de 5 ans.**

# LES DOCUMENTS DE SORTIE

## L'attestation Pôle Emploi

Les employeurs monégasques participent à l'Assurance Chômage via le Pôle Emploi, cependant, les modalités de déclaration de l'attestation d'employeur ne sont pas les mêmes qu'en France.

L'attestation est sous **format papier** et doit être remplie exclusivement par l'employeur ou son représentant lors de la rupture du contrat (tout type, même décès ou départ à la retraite).

Un exemplaire doit en être remis au salarié et un autre doit être adressé par l'employeur au centre de traitement (BP 80069 - 77213 AVON CEDEX).

Cette attestation permet au salarié de faire valoir ses droits aux allocations chômage.



# INDEMNITES NON-SOUMISES



# INDEMNITES NON-SOUMISES

L'article 16 du règlement intérieur des caisses sociales liste les **sommes non-considérées comme du salaire à exclure de l'assiette des cotisations** recouvrées par la CCSS (CCSS, CAR et Pôle Emploi) :

- ❖ Les gratifications accordées à l'occasion d'une naissance, d'un mariage, d'un décès (dans la limite d'un montant « raisonnable »),
- ❖ Les indemnités versées à l'occasion d'un congédiement ou d'un licenciement, ainsi que les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail lorsque ceux-ci sont fixés par une décision de justice,
- ❖ Les indemnités dites "de départ à la retraite" dans la limite de leur montant légal ou conventionnel,
- ❖ Les primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail dans la limite du salaire mensuel habituel,
- ❖ Les primes de salissures,
- ❖ **Les indemnités de transport** « domicile-travail » (sous conditions),
- ❖ **Les remboursements de frais professionnels** (sous conditions, au forfait ou au réel),
- ❖ **Les indemnités de repas** ne correspondant pas à des remboursements de frais professionnels (sous conditions),
- ❖ L'indemnité 5% monégasque.

# INDEMNITES NON-SOUMISES

Pour information, l'article 15 du règlement intérieur des caisses sociales liste les **sommes considérées comme du salaire à soumettre aux cotisations** recouvrées par la CCSS (CCSS, CAR, CCPB et Pôle Emploi) :

- ❖ Les avantages en espèces ou en nature servis par l'employeur
- ❖ Les pourboires,
- ❖ Les indemnités pour charges de familles autres que les allocations familiales,
- ❖ Les primes d'ancienneté, d'assiduité, de propreté, de rendement,
- ❖ Les primes de production,
- ❖ Les participations aux bénéfices,
- ❖ Les indemnités pour travaux dangereux ou insalubres,
- ❖ Les indemnités de préavis, que l'intéressé continue ou non à travailler pendant la durée du préavis,
- ❖ Les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail le dimanche et les jours fériés,
- ❖ Les gratifications à la seule exception de celles énumérées limitativement à l'article 16,
- ❖ Les indemnités de congés payés qu'elles aient ou non un caractère compensatoire et soient versées à l'occasion d'un congédiement ou d'une démission,
- ❖ Les indemnités d'intempéries.



# INDEMNITES NON-SOUMISES

## **Indemnités de fin de contrat : indemnités de congédiement, de licenciement, supra légale, transactionnelle**

Le règlement intérieur de la CCSS classe les indemnités versées à l'occasion d'un congédiement ou d'un licenciement dans l'article 16, c'est-à-dire qu'elle sont exclues de l'assiette cotisable.

En cas de départ d'un salarié, les indemnités versées, quelles qu'elle soient, ne seront pas soumises à cotisations CCSS, CAR et Pôle Emploi, même si l'indemnité versée est supérieure au calcul légal.

La position de la CCSS étant que les sommes versées en contrepartie d'un travail doivent être soumises à cotisations, dans ce cas les sommes ne sont pas versées en contrepartie du travail.

Attention, les règles ne sont pas les mêmes pour les cotisations de la retraite complémentaire, pour cela il faut se référer au règlement de l'ARRCO-AGIRC (pas cotisable si ça ne dépasse pas le plus élevé entre 2 fois le plafond annuel ARRCO-AGIRC et 2 fois le salaire annuel de la personne lors de l'année précédente).

Attention, pour l'indemnité de départ volontaire à la retraite, l'indemnité n'est pas soumise aux cotisations recouvrées par la CCSS mais est entièrement soumise à l'ARRCO-AGIRC.

# INDEMNITES NON-SOUMISES

## Indemnité 5%

**Indemnité 5 %** : [L'arrêté ministériel n. 63-131 du 21/05/1963](#) ajoute dans son article 2 que les rémunérations minimales sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5% de leur montant. **Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations sociales.**

**Le salaire minimum** : partant du principe énuméré plus haut, le salaire minimum est à regarder du côté de la France. À chaque modification du **S.M.I.C. en France**, une circulaire monégasque est publiée afin d'officialiser la modification du salaire minimum monégasque.



# INDEMNITES NON-SOUMISES

## Le remboursement des frais professionnels

Ici, nous traitons frais professionnels qui s'entendent des dépenses engagées par le salarié dans le cadre de sa fonction ou de son emploi et inhérentes à l'accomplissement de son activité professionnelle ou aux conditions particulières d'exercice de celle-ci.

Les dépenses pour frais professionnels doivent être remboursés aux salariés, sur une base réelle ou forfaitaire.

Lorsque ces dépenses sont remboursées sur une base réelle avec justificatif, les sommes sont entièrement exclues de l'assiette de cotisations.

Dans le cadre de remboursements forfaitaires, pour ne pas être soumis à cotisations, ces remboursements doivent tenir compte des limites suivantes :

❖ **Les indemnités de repas** : destinées à couvrir les frais de repas d'un salarié se trouvant dans des conditions anormales de travail (ex. déplacement professionnel, RDV client...) : 5 minimum garanti ( $3,94\text{€} \times 5 = 19,70\text{€}$ ) au maximum par repas.

# INDEMNITES NON-SOUMISES

## Le remboursement des frais professionnels

### Les indemnités de déplacement :

- ❖ **Les indemnités de grand déplacement** : versées, si le salarié est trop éloigné de son domicile (50 km minimum), pour couvrir les frais de repas et d'hôtel, dans la limite des indemnités prévues conventionnellement ou, à défaut, 35 Minimum Garantis par nuitée.
- ❖ **Les indemnités kilométriques** : si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour un déplacement professionnel : remboursement maximal non-cotisable = 1/6 de Minimum Garanti (0,69€ en 2024) par kilomètre. Ce taux ne dépend pas du type de véhicule. L'indemnité kilométrique comprend l'indemnisation du carburant, cependant il ne comprend pas les frais de péages (remboursement au réel sur justificatifs).
- ❖ **Les indemnités de télétravail** : pour indemniser l'utilisation de la résidence dans le cadre du télétravail, l'indemnité non-soumise maximale est d'1 Minimum Garanti (4,15 en octobre 2024) par jour de télétravail.

# INDEMNITES NON-SOUMISES

## Les indemnités de repas

Ici, nous traitons les indemnités de repas habituelles ne correspondant pas à des remboursements de frais professionnel.

Ces indemnités ne sont **pas obligatoires** pour l'employeur.

Celles-ci ne sont pas soumises à contributions si elles sont versées sous la forme :

- ❖ D'indemnité de **cantine organisée au sein de l'entreprise** ou dans le cadre d'un groupement d'entreprises ou de participation de l'employeur au fonctionnement de la cantine,
- ❖ De participation de l'employeur à l'acquisition de **tickets-restaurant**. Cette exonération est valable **dans la limite** d'un montant égal à **deux fois** le montant de **la base d'évaluation** (4,15€ en 2024) par jour de travail, soit un maximum de 8,30€ par repas.
- ❖ De tickets-restaurant, cela implique que pour ne pas être cotisable, la **part patronale du ticket** ne peut être supérieure à 8,30€. Si la part patronale est supérieure à ce montant, **la part excédant cette limite** sera soumise à cotisations comme pour un avantage en nature.

Bien entendu, les tickets-restaurant et indemnités de cantine **ne peuvent se cumuler** au paiement d'indemnités de panier qui sont considérées comme des frais professionnels.

Les tickets-restaurant sont dus en activité de **télétravail**.

# INDEMNITES NON-SOUMISES

## L'indemnité de transport non-soumise

Ici, nous traitons les indemnités de transport dédommageant les frais engagés par le salarié pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

**Ce que prévoit la CCSS** : des indemnités sont prévues par le règlement intérieur de la CCSS, mais ne sont **pas obligatoires** pour l'employeur. C'est une possibilité de donner des indemnités de transports non-soumises à contributions dans les limites suivantes :

❖ **Pour les résidents monégasques ou de Beausoleil, Cap D'ail et Roquebrune-Cap-Martin** : **1/2 base d'évaluation** par jour de travail dans les locaux, dans la limite maximum de **10 base d'évaluation** dans le mois.

Soit 2,08€ par jour de travail au bureau dans la limite de 41,50€ sur le mois (équivalent à 20 jours).

❖ **Pour les autres lieux de résidence** : le prix d'un **billet aller-retour du moyen de transport le plus économique** desservant le lieu le plus proche de la résidence du salarié, par jour de travail dans les locaux, dans la **limite de 20 allers/retours par mois**.

Actuellement, le billet de transport le plus économique est le ticket de bus (2€ par voyage soit 4€ A/R), le maximum non-soumis à cotisations est donc de 4€ par jour ou 80€ par mois.

Les indemnités de transport ne sont pas dues en cas d'activité en **télétravail**.

Étant donné que c'est un remboursement forfaitaire, il n'y a **pas besoin de présenter de justificatif** de transport, d'ailleurs cette indemnité peut être donnée **même si le salarié n'utilise pas les transports en commun**.

Si le montant de l'indemnité est supérieur à la limite, la **part excédentaire sera soumise à cotisations** (excédent en haut du bulletin et montant maximal en bas du bulletin).

La CCSS peut être amenée à **tolérer un remboursement supérieur à 80€** par mois si ce montant est justifié par le prix de l'abonnement de train qui serait supérieur à ce tarif (faire une demande en amont et conserver les justificatifs).





## LES AVANTAGES EN NATURE

# LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature sont des biens ou des services fournis aux salariés de l'entreprise gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. Les salariés font l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. L'avantage consenti est dès lors soumis à cotisations.

A Monaco, la fourniture d'une **voiture de fonction** n'est pas considérée comme un avantage en nature.

**L'avantage en nature logement** : lorsque le salarié est logé par son employeur, il bénéficie d'un avantage en nature, car il n'a pas à dépenser de l'argent pour son loyer. Évaluation de l'avantage :

- ❖ Si l'employeur est titulaire du bail : montant du loyer et des charges réglées par l'employeur
- ❖ Si l'employeur est propriétaire du logement : le montant de la valeur locative (plus de détails dans le R.I. de la CCSS).

Concrètement, si l'employeur paie un loyer de 1000€ + 150€ de charges par mois pour le logement du salarié, 1150€ d'avantages en nature viendront se rajouter au salaire brut afin de le soumettre à cotisations.

En bas de bulletin, une reprise d'avantage en nature de 1150€ sera déduite.

**Attention** : la CCSS considère que l'avantage doit être réel, si le salarié est obligé de conserver une autre résidence (ex.: transfert d'un salarié de la filiale française à la filiale Monégasque pour 6 mois. Le salarié devrait en toute logique conserver son logement principal. Dans ce cas le salarié aurait toujours une charge de loyer lui incombant même si l'employeur paie son loyer pour la résidence « secondaire »), ce paiement entrera alors dans le champ des frais professionnels.

Attention, ce cas doit être limité dans le temps.

**L'avantage en espèce** : si l'employeur verse directement de l'argent à son salarié (pour payer son loyer par exemple), le montant devra alors être soumis à cotisations.



# LA MODIFICATION DU CONTRAT

# LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauche est matérialisée par la signature de la **demande d'embauchage** et l'édition du **permis de travail** qui en découle.

La demande d'embauchage est **le seul document contractuel obligatoire**, cependant, il ne contient que très peu de notions donc un contrat de travail détaillé est très fortement conseillé.

Lorsqu'un **élément du permis de travail doit être modifié**, l'employeur doit préparer une [demande de modification de contrat de travail](#), la faire signer par son salarié et la faire valider par le service de l'emploi (5€ de frais sauf pour les sariés Monégasques).

Une fois enregistrée, la demande va générer la **production d'un nouveau permis de travail**.

Si le salarié a un contrat de travail détaillé, il est recommandé de faire un avenant pour valider une deuxième fois la volonté des parties de procéder à certaines modifications.



# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

Parce que l'employeur assume les **risques de l'activité économique**, la loi reconnaît qu'il est le seul à pouvoir prendre toutes les décisions relatives à la gestion de l'entreprise. C'est ce qu'on appelle **le pouvoir de direction de l'employeur**.

De ce pouvoir est issu le **pouvoir disciplinaire**, c'est-à-dire le pouvoir de définir tout comportement réputé fautif dans le cadre de l'entreprise et d'y associer une **sanction**, sous réserve que celle-ci soit **autorisée par la loi**.

Constitue une sanction disciplinaire dans l'entreprise toute **décision de l'employeur qui affecte le déroulement du contrat de travail immédiatement ou à terme**, et qui est justifiée par le comportement fautif et volontaire du salarié **manquant aux obligations fixées dans le contrat de travail et/ou le règlement intérieur**.

Pour être valable, une **sanction** doit être **proportionnelle** à la faute et, hormis lorsque la sanction est constituée par le licenciement, **doit figurer dans le règlement intérieur** dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés.



# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## L'avertissement

Un avertissement (ou blâme écrit) est un ou des **reproche(s)** adressé(s) par l'employeur au salarié et notifié(s) **par écrit**, en raison du **comportement fautif** du salarié.

L'avertissement n'est pas une mesure disciplinaire en soi, au sens où ses effets ne sont pas modificateur du contrat de travail.

En effet, sa **portée est préventive**. Il sert à avertir un salarié que son comportement n'est pas acceptable au sein de l'entreprise, sans pour autant le sanctionner.

L'avertissement, dans la hiérarchie des sanctions disciplinaires, se situe tout en bas.

Cette sanction, soumise aux mêmes conditions de forme que les autres sanctions disciplinaires, est ainsi **prévue au sein du règlement intérieur de l'entreprise**.

Ainsi, **en cas d'absence de cette sanction du règlement intérieur** (ou absence de règlement intérieur dans les sociétés de plus de 10 salariés), **elle ne sera pas disponible pour l'employeur**.

En partant du principe que toute faute doit être proportionnelle à sa sanction, on comprend que l'avertissement ne peut sanctionner tout type de faute.

Il s'adressera surtout aux **fautes légères** et ayant peu d'incidence sur le fonctionnement de l'entreprise, mais constituant tout de même un **écart au code de conduite** imposé par l'employeur.

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## L'avertissement

Ainsi, on envisagera un avertissement pour plusieurs raisons dont voici une **liste non-exhaustive** :

- En cas de **retards** : certaines entreprises tolèrent un certain nombre de retard. Cependant, laisser un salarié être trop souvent en retard peut inciter d'autres salariés à suivre ce comportement et ainsi créer une réelle perturbation au sein de l'entreprise. Tout employeur doit trouver le juste milieu entre retards et sanctions et un avertissement donné au bon moment permet de bloquer le processus d'incitation aux retards. Il faudra cependant veiller à ce que cet avertissement soit proportionné : adresser un avertissement à un employé ayant été en retard une fois à cause d'un souci familial sera abusif.
- En cas de **dérapages verbaux** : des propos tenus par un salarié peuvent choquer certaines personnes. Ces propos contribuent à dégrader l'image de votre entreprise et ne peuvent être éternellement tolérés. L'avertissement est une sanction appropriée pour remettre un salarié dans le droit chemin sans pour autant engager une procédure disciplinaire sanction.
- En cas **d'absences répétées et/ou injustifiées** : afin de limiter ce genre de comportement, un employeur peut tenter de donner un avertissement à son salarié afin de tenter de repartir sur une base positive sans pour autant démarrer de contentieux
- ... Aucune liste comprenant l'intégralité des motifs d'avertissement n'existe à ce jour.

A Monaco, aucune dispositions légales n'encadrent la procédure d'avertissement, par bon sens, nous pouvons conseiller de suivre certains conseils de base :

- Avant toute chose, il conviendra de faire **plusieurs remarques orales au salarié avant de procéder à l'avertissement écrit**.
- Comme toute procédure disciplinaire, il conviendra de **dénoncer le comportement fautif** du salarié dans un **délai raisonnable** après sa survenance (ou sa connaissance).
- Ensuite, il faudra **décrire précisément** la cause de l'avertissement, c'est à dire **les faits reprochés**.





# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## L'avertissement

- Il faudra ensuite envoyé par **lettre recommandée** avec accusé de réception la lettre (**ou remise en main propre contre décharge**) faisant guise d'avertissement.
- Il est à noter que **l'entretien préalable n'est pas obligatoire** en matière d'avertissement. Cependant, pour une évolution vers le positif de la situation et pour ne pas laisser un sentiment de frustration chez le salarié, il est recommandé de procéder tout de même à un entretien préalable afin de faire preuve de pédagogie et de s'assurer que le comportement fautif ne se reproduise plus.
- La lettre d'avertissement ne se borne pas à cette sanction, elle peut en effet comporter une **mention rappelant que des peines plus importantes existent et peuvent être appliquées en cas de récidive**.
- Dans une telle situation, il conviendra de s'assurer de **garder une trace** de cette mise en garde afin de pouvoir la réutiliser lors d'une procédure ultérieure.

Il n'existe pas de règle indiquant un nombre minimum d'avertissements qui pourrait conduire à une procédure de licenciement, chaque avertissement et fait doivent être considérés afin de déterminer si ce comportement représente un motif valable de licenciement.

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## La mise à pied

La mise à pied permet **d'écarter un salarié temporairement** de son poste de travail, soit à titre conservatoire, soit via une sanction disciplinaire. **La faute doit être considérée comme suffisamment grave** pour justifier la mise à pied.

## La mise à pied conservatoire

Une mise à pied conservatoire peut être prononcée quand **l'employeur envisage une sanction disciplinaire** contre un salarié qui a commis une faute.

Pour qu'une mise à pied conservatoire soit prononcée à l'encontre d'un salarié, celui-ci doit avoir commis une faute d'une particulière gravité et doit, pour constituer une mesure conservatoire, être **concomitante au déclenchement de la procédure de licenciement**.

Cette décision a alors pour effet **d'éloigner le salarié de l'entreprise**, notamment pour permettre à l'employeur de **diligenter des enquêtes sur les faits reprochés**. En revanche, aucune durée maximale n'a été définie par la jurisprudence tant que cette mesure reste justifiée par l'accomplissement des diligences nécessaires à l'enquête ou par une procédure d'autorisation du licenciement le cas échéant.

**Attention** : contrairement à la mise à pied disciplinaire, la mise à pied conservatoire ne constitue **pas une sanction disciplinaire** mais une phase d'attente avant la mise en place de la procédure de sanction. La jurisprudence porte une attention particulière à la distinction entre les deux et a précisé que le juge peut, à ce titre, requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire s'il estime que les critères de la mise à pied conservatoire ne sont pas réunis.

Pendant la durée de la mise à pied, le salarié est **dispensé d'exécuter son travail**, son contrat se trouvant **suspendu**.



# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## La mise à pied conservatoire

La Loi ne prévoit **aucune condition de forme particulière** concernant la notification de la mise à pied conservatoire au salarié. En principe, elle peut donc être donnée verbalement, néanmoins, il est conseillé à l'employeur de **garder une trace écrite** de cette notification via l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Après la décision de mise à pied conservatoire et lorsqu'une **procédure disciplinaire** existe au sein de l'entreprise (prévues par le règlement intérieur ou en application d'une convention collective), celle-ci doit être mise en œuvre par l'employeur (entretien préalable, obligation de notifier la décision).

La période de mise à pied conservatoire **prend fin lorsque la sanction est notifiée au salarié**. L'employeur est **dispensé de payer le salaire** correspondant à la période de mise à pied conservatoire **lorsque la procédure aboutit à un licenciement pour faute grave**.

**À défaut** de licenciement pour faute grave, la perte de salaire liée au nombre de jours de **mise à pied doit être payée au salarié**.

Par ailleurs, lorsque l'employeur décide que la sanction consistera en une mise à pied disciplinaire, la durée de la mise à pied conservatoire doit être imputée sur celle de la mise à pied disciplinaire.

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## La mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire est une mesure visant à **sanctionner** le salarié lorsque ce dernier a commis un agissement considéré comme fautif par l'employeur.

Selon les termes de la jurisprudence, le comportement fautif du salarié doit se manifester par « **un acte ou une abstention de nature volontaire, qui, s'il est avéré et imputable au salarié, constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.** »

Elle entraîne la **suspension du contrat** de travail, ce qui a deux conséquences :

- ❖ le salarié est dispensé de venir travailler dans l'entreprise
- ❖ en contrepartie, les jours de mise à pied sont déduits de son salaire

La mise à pied disciplinaire ne doit pas être confondue avec la mise à pied conservatoire, qui, a contrario, ne constitue pas une sanction disciplinaire en tant que telle, mais une phase préalable visant à suspendre le contrat de travail du salarié en l'attente d'une future sanction à son encontre.

La mise à pied disciplinaire doit être **limitée dans le temps**. Une même faute ne peut être sanctionnée qu'une seule fois (règle de non-cumul des sanctions). La mise à pied, qui entraîne une perte de salaire, doit **être justifiée et proportionnée** à la faute du salarié.

L'employeur doit, en outre, disposer d'assez d'éléments pour **démontrer la réalité de la faute** commise par le salarié ne peut pas être sanctionné pour des faits imaginaires ou des actes dont il n'est pas l'auteur.

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## La mise à pied disciplinaire

À Monaco, le prononcé d'une sanction disciplinaire n'exige **aucun formalisme**, aucun texte ne prévoit la tenue d'un entretien préalable ou de délai minimum devant être respecté entre l'entretien et la mise en œuvre de la sanction.

En revanche, la **jurisprudence** exige que la **lettre de notification** de la sanction ait une « **motivation suffisante** » notamment en visant des motifs précis et matériellement vérifiables, à défaut les sanctions sont injustifiées et annulables de plein droit.

Il convient cependant d'être **vigilant quant à l'existence de dispositions spécifiques qui seraient présentes au sein du règlement intérieur de l'entreprise et/ou dans la convention collective** applicable à la société.

Néanmoins, il est **préférable** de tenir un **entretien préalable** afin qu'un débat contradictoire puisse s'instaurer entre l'employeur et le salarié sur les faits qui lui sont reprochés

Lorsque, à l'issue de l'entretien (le cas échéant), l'employeur souhaite sanctionner le salarié, il doit lui notifier la mise à pied prononcée à son encontre. Même s'il n'existe pas d'obligation légale, la notification de la décision doit se faire sous forme d'une **lettre envoyée en recommandé ou d'une lettre remise en main propre contre décharge** afin d'éviter toute contestation au sujet de la date de notification ou de la teneur des faits reprochés.

La **durée** de la mise à pied n'est pas encadrée par la Loi, toutefois, la rédaction d'un règlement intérieur prévoit généralement une **limitation de la mise à pied à 3 jours**.

À défaut de limitation de durée, l'employeur pourra prévoir une durée plus longue sous réserve que cette durée soit proportionnée à la faute du salarié. Ainsi, il a pu être jugé qu'une mise à pied de 3 jours était en inadéquation avec la gravité de la faute commise par le salarié et devait être annulée.

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

## La mise à pied disciplinaire

Un salarié qui s'estime injustement sanctionné peut toujours **contester** sa mise à pied disciplinaire.

C'est notamment le cas si la **procédure conventionnelle ou réglementaire** (le cas échéant) n'a pas été respectée ou si le salarié juge que la sanction est **disproportionnée** par rapport aux faits reprochés.

Pour contester la mise à pied, le salarié doit saisir le **Tribunal du Travail** qui pourra alors vérifier si la procédure a bien été respectée et apprécier de l'opportunité de cette sanction.

À cet égard, le Juge devra estimer si la ou les faute(s) commise(s) sont bien réelles et que la sanction infligée est proportionnée.

Il convient de noter que le recours judiciaire contre les mesures disciplinaires, dont seules peuvent être saisies les juridictions du travail en application des articles 1er et 54 de la Loi n 446 du 16 mai 1946 s'analyse en **une voie d'annulation et non de réformation**.

Le Tribunal ne peut donc modifier la sanction prononcée, la réformation d'une mise à pied disciplinaire en un simple avertissement n'est en conséquence pas possible.

En cas **d'annulation** d'une mise à pied disciplinaire, tous les jours de mise à pied doivent être **rémunérés par l'employeur**.





# LES CONGES PAYES

# LES CONGÉS PAYÉS

## L'acquisition des congés payés

[La loi n° 619 du 26 juillet 1956](#) fixe le régime des congés payés annuels à Monaco.

**Période d'acquisition** : du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril. Sur cette période, tout salarié ayant travaillé pendant un temps équivalent à minimum un mois de travail effectif a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables.

**Mois de travail effectif** : quatre semaines de travail effectif (ou 24 jours ouvrables). Les périodes de congés, l'absence pour maternité et paternité sont assimilées à du travail effectif pour ce calcul, tout comme l'absence pour accident du travail ou la maladie professionnelle, mais seulement pour une durée d'une année ininterrompue.

Sur la période d'acquisition, le salarié acquiert chaque mois 2,5 jours ouvrables, dans la **limite de 30 jours ouvrables (5 semaines de congé)**.

Une année comptant 52 semaines, un employé n'a besoin d'en travailler « que » 48 afin d'avoir un droit complet de 5 semaines de congés. Cela implique donc qu'une absence inférieure à 4 semaines de travail n'affectera pas l'acquisition de ses congés.

L'acquisition des congés payés se fait **pour le compte d'un seul employeur**, si le salarié a eu plusieurs employeurs sur la période, le calcul se fait pour chaque employeur distinctement.

**Les salariés à temps partiel (moins de 39 heures par semaine) acquièrent le même nombre de congés que les salariés à temps plein.** La différence se fera au niveau du nombre d'heures de CP pris, pour 5 semaines, un temps plein aura droit à  $(39 \times 5)$  195 heures de congés alors qu'une salariée à 10 heures par semaine aura droit à  $(10 \times 5)$  50 heures de congés.

Un salarié étant embauché en cours d'année d'acquisition, le calcul du nombre de jours de congés acquis se fera du premier jour de travail jusqu'au 30 avril.

Un salarié quittant son employeur en cours de période d'acquisition, le calcul se fera jusqu'à sa date de sortie officielle, que son préavis ait été effectué ou non.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, il convient d'arrondir cette durée au nombre entier supérieur.





# LES CONGÉS PAYÉS

## L'acquisition des congés payés

**Jour ouvrable ou jour ouvré** : la loi ne parle que de jours ouvrables (lundi au samedi), cependant, il est accepté que l'employeur tienne un calcul en jour ouvré (5 jours par semaine L-V ou Ma-S par exemple) à condition que le calcul ne soit pas moins favorable qu'en jours ouvrables.

En jours ouvrés, les salariés acquièrent 2,08 jours par mois, soit 25 jours de congés (5 semaines de 5 jours).

### **Les jours de congés supplémentaires :**

❖ **Les jours pour enfant à charge** : les mères de famille acquièrent un jour de congé supplémentaire par an par enfant à charge de moins de 16 ans au 30 avril (maximum 5 jours). Ces jours supplémentaires ne sont dus que si la salariée a acquis au moins 6 jours ouvrables.

### ❖ **Les jours pour ancienneté :**

- ❖ 2 jours ouvrables après vingt ans d'ancienneté
- ❖ 4 jours ouvrables après vingt-cinq ans d'ancienneté
- ❖ 6 jours ouvrables après trente ans d'ancienneté
- ❖ Pour le calcul de l'ancienneté, on considère l'ancienneté totale (continue ou discontinue) et on ne déduit pas les périodes de maladie et d'accident du travail.

En cumulant le nombre de jours de congés principal et les jours supplémentaires (enfants et ancienneté), **le nombre de congés total ne peut être supérieur à 36 jours ouvrables.**

A noter que les conventions collectives monégasques peuvent prévoir un système d'acquisition plus favorable que la loi, que ce soit pour le nombre de jours acquis (exemple 3 jours de congés par mois pour les marins) ou pour le nombre de congés supplémentaires.

# LES CONGÉS PAYÉS

## La prise des congés payés

**Période de prise** : à Monaco, les jours qu'on acquiert sur la période de référence du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril ne doivent être pris qu'après la fin de la période d'acquisition, soit à compter du 1<sup>er</sup> mai suivant.

Un salarié embauché au 1<sup>er</sup> janvier 2022 acquerra des congés de janvier à avril 2022, mais ne pourra les prendre qu'entre le 1<sup>er</sup> mai 2022 et le 30 avril 2023.

La prise de jours de congé avant le début de la période de prise peut être acceptée par l'employeur, ces **jours pris en anticipé** doivent avoir été demandés par le salarié.

La loi n° 619 prévoit que la **période des congés payés** est fixée par les conventions collectives, ou à défaut par l'employeur, conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel. Celle-ci doit comprendre la période du **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**. Lors de cette période, un minimum de 24 jours de congés doit être pris.

Lorsque la durée totale du congé n'excède pas 24 jours ouvrables, le congé payé doit être continu et attribué pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition soit avec l'agrément du salarié, soit par voie de convention collective.

C'est **l'employeur qui fixe en principe les dates et l'ordre des départs en congés**. Il doit le faire après avoir consulté les délégués du personnel (ou à défaut, des intéressés) et en tenant compte de la situation familiale et de l'ancienneté de chaque salarié.

L'employeur ne peut imposer un départ en congés à un salarié si celui-ci n'a pas été prévenu dans un **délai d'un mois minimum** avant la date de début du congé.

### Décompte des jours de congés :

❖ **Décompte en jours ouvrables** : on décompte tous les jours ouvrables (donc pas dimanche et jours fériés) depuis le 1<sup>er</sup> jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise. Ex. CP à compter du lundi 7 février 2022 et reprise le lundi 14 février 2022. On décompte tous les jours ouvrables du 7 au 13 février, soit 6 jours ouvrables. Et ce même si la personne ne travaille pas le samedi. De plus, pour les temps partiels, le salarié ne travaillant qu'un jour par semaine le lundi, on compterait depuis son 1<sup>er</sup> jour d'absence le 7 février jusqu'à la veille de son retour, soit 6 jours aussi. Donc, pour lui, 1 semaine de congés équivaut à un jour d'absence.

**Le cas du CP le vendredi en jour ouvrable** : en respectant le principe de décompte, le salarié absent le vendredi en CP et reprenant le lundi, on décomptera le vendredi et le samedi. Pour éviter cette situation, des sociétés choisissent le décompte en jours ouvrés.



# LES CONGÉS PAYÉS

## La prise des congés payés

❖ **Décompte en jours ouvrés** : le système de décompte en jours ouvrés n'est possible que dans les sociétés où les salariés travaillent 5 jours par semaine maximum. Dans ce cas, on décompte tous les jours ouvrés (donc pas le samedi (si jour de repos), dimanche et jours fériés)) depuis le 1<sup>er</sup> jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise. Ex. CP à compter du lundi 7 février et reprise le lundi 14 février. On décompte tous les jours ouvrés du 7 au 13 février, soit 5 jours ouvrables.

### **Congé payé et maladie :**

- ❖ Si le salarié tombe malade pendant ses congés, le congé continue malgré la maladie. Le salarié percevra son indemnité de congés payés en plus des éventuelles indemnités pour la maladie. Le salarié devra revenir travailler à la date prévue avant ses congés, à moins qu'il ne soit toujours malade. Il n'y a pas de report.
- ❖ Si le salarié tombe malade avant son départ en congés, dans ce cas, les congés payés sont annulés pendant la période de maladie.

**Congé payé et jour férié** : les jours fériés compris dans les périodes de congés payés ne sont pas décomptés comme des jours de congé.

**Si un salarié n'a pas pu prendre tous les congés payés acquis avant la fin de la période de référence**, ils sont reportés sur la période suivante. L'employeur peut néanmoins mettre en place des règles, sous réserve que l'ensemble du personnel en soit bien informé, fixant les limites de ce report ou même prévoir que le report soit impossible.

Si c'est la maladie, la maternité, l'accident du travail ou la volonté de l'employeur qui a empêché la prise des congés payés, ceux-ci seront automatiquement reportés sur la période suivante.

En cas d'accord entre le salarié et l'employeur, il est toléré de verser une **indemnité compensatrice de congés payés**. Il faudra toutefois veiller à ce que le salarié ait eu le repos nécessaire à sa bonne santé.



# LES CONGÉS PAYÉS

## La valorisation des congés payés

Lorsqu'un salarié est absent pour congés payés, l'indemnité versée correspondra au montant qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Concrètement, on applique **le maintien de salaire**.

Cependant, la loi indique que le montant de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié doit être au moins équivalente à 10% de la rémunération perçue sur la période d'acquisition de ces mêmes congés.

### Exemple :

Période de mai 2020 à avril 2021 :

- ❖ 30 jours acquis
- ❖ Rémunération de mai 2020 à avril 2021 : 24000€
- ❖ Prise des CP de mai 2021 à avril 2022 :
  - Montant maintenu pour les 30 jours pris = 2307€
  - Montant du 10<sup>ème</sup> des rémunération de l'année de référence =  $24000/10 = 2400$
  - Dans ce cas, une indemnité différentielle de  $2400-2307 = 93€$  doit être versée au salarié.

La comparaison entre le maintien de salaire et la méthode du 10<sup>ème</sup> peut être faite directement à la prise des congés ou lorsque le salarié a terminé la prise de ses congés payés.

Pour la détermination de la base du dixième, **les éléments suivants sont à inclure :**

- ❖ Les avantages, accessoires et les prestations en nature dont le salarié ne bénéficie pas durant la durée de son congé.
- ❖ Salaires fictifs des périodes assimilées à du travail effectif (AT et maladie professionnelle pendant un an, maternité/paternité...)
- ❖ L'indemnité de congé de l'année précédente
- ❖ Les commissions correspondant au travail effectif et personnel du salarié
- ❖ Heures supplémentaires, majorations pour jour férié, heures de permanence...
- ❖ Primes ayant la nature de complément de salaire (assiduité, rendement, ancienneté...)

# LES CONGÉS PAYÉS

## La valorisation des congés payés

**Les éléments à exclure** sont toutes les primes à caractère exceptionnel ou annuel et les primes qui dépendent des objectifs ou résultats globaux de la société, l'indemnité d'activité partielle, les avantages en nature dont le salarié continue à bénéficier pendant ses congés (exemple logement)...

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir au moment de la résiliation du contrat une **indemnité compensatrice de congé payé**.





# DUREE DU TRAVAIL

# LA DURÉE DU TRAVAIL

[L'Ordonnance-Loi 677 du 2 décembre 1959](#) (modifiée par la loi 1067 du 28 décembre 1983) régit la durée du travail en Principauté. Le champ d'application de cette loi couvre quasiment tous les secteurs.

**La durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine** : cette durée légale désigne le travail effectif réalisé par un salarié en dehors de l'habillement, de la pause-déjeuner et des périodes d'inaction propres à certaines activités (ces temps d'inactivité pourront toutefois être payés en fonction des usages ou des conventions collectives).

Les employeurs sont tenus d'afficher, dans chaque local affecté au travail, les horaires applicables aux salariés. Il doit être daté et signé du chef d'établissement et communiqué à l'Inspecteur du Travail.

Toute modification d'horaires doit donner lieu à la rectification de l'affichage pour être applicable et communiqué à l'Inspecteur du Travail.

**Définition jurisprudentielle du « travail effectif »** (cf. Tribunal du Travail - « A. Epouse R. c/ F. » - 24 janvier 2002) : « ...la période...au cours de laquelle le salarié reste à la disposition de son employeur... ».

**Durée maximale quotidienne** : elle ne peut, pour tout salarié, excéder dix heures, sauf autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation, permet de porter la durée quotidienne du travail effectif jusqu'à 12 heures.

**Repos quotidien** : dans tous les cas, la période de repos comprise entre deux journées consécutives de travail ne peut être inférieure à 10 heures (11 heures pour les femmes).

**Pause médiane** : le travail journalier des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure. Pendant ces repos, l'employeur ne peut exiger aucun travail de ces salariées. Des dérogations à ce principe peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail, à la demande de l'employeur et après accord du personnel. Pour les hommes, la loi ne prévoit pas de durée de pause médiane minimum, mais l'Inspection du Travail préconise une pause de 45 minutes minimum.

**Durée maximale hebdomadaire** : la durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

- ✓ 48 heures sur une même semaine ;
- ✓ et 46 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Toutefois, des dérogations peuvent être apportées à ces durées de travail.

# LA DURÉE DU TRAVAIL

## **Le travail de nuit :**

L'article 11 de l'Ordonnance-Loi n. 677 du 02/12/1959 dispose que : « Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit ».

Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, chantiers, ateliers et leurs dépendances sauf si elles occupent des emplois de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité.  
Des dérogations à ce principe peuvent également être accordées par l'Inspecteur du Travail, à la demande de l'employeur, après consultation des délégués du personnel, ou à défaut, du personnel intéressé.

La loi n'impose pas de majoration de salaire pour les heures travaillées de nuit.

## **La durée du travail et les mineurs :**

- ❖ Les salariés ou apprentis, de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et de 39 heures par semaine. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'Inspecteur du Travail, après avis conforme du Médecin du Travail dont relève l'établissement
- ❖ Dans tous les cas, aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de 4 heures et demie
- ❖ Le travail de nuit est interdit pour les salariés ou apprentis, de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail après avis conforme du Médecin du Travail dont relève l'établissement.
- ❖ S'agissant des salariés ou apprentis, âgés de moins de 18 ans, est considéré comme travail de nuit, tout travail entre 22 heures et 6 heures.
- ❖ La durée minimale du repos de nuit est de 12 heures.



# LA DURÉE DU TRAVAIL

**L'astreinte** : il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire relative à « l'astreinte » en Principauté de Monaco.

❖ **La notion « d'astreinte » en France** (cf. article L 3121-9 du Code du travail) : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

❖ **Définition jurisprudentielle** de « l'astreinte » (cf. Tribunal du Travail - « c. AB. épouse RO. c/ f. FA. - 24 janvier 2002) : « ...la période située pendant ou en dehors des horaires de travail au cours de laquelle le salarié reste à la disposition de son employeur sans pour autant accomplir une prestation de travail, doit s'analyser juridiquement en un temps d'astreinte, lequel, s'il peut certes donner lieu au versement de primes ou d'indemnités, ne rentre pas en revanche en compte dans le calcul du nombre d'heures supplémentaires effectuées... ».

❖ La durée du travail s'entend en temps de travail effectif, ce qui exclut le temps d'astreinte (hors durée d'intervention).

**Les heures supplémentaires** : est une heure supplémentaire, toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 39 heures (ou de la durée équivalente).

Les heures se décomptent par semaine civile (soit du lundi 0 heures au dimanche 24 heures).

Ces heures donneront lieu à une majoration minimale de salaire fixée comme suit :

❖ Pour les 8 premières heures : 25 %

❖ Pour les heures suivantes : 50 %

Les heures supplémentaires demandées par l'employeur revêtent un caractère obligatoire pour le salarié dès lors que la législation est respectée. Il n'existe pas de contingent d'heures supplémentaires à Monaco.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs, les heures se calculent pour chaque employeur, un salarié faisant 20 heures chez un employeur et 20 heures chez un autre n'aura droit à aucune heure supplémentaire.

Selon la jurisprudence, Tribunal du Travail - 25 septembre 2003 : « ...l'existence des heures supplémentaires revendiquées ne saurait être établie par des documents unilatéralement rédigés par le salarié demandeur ».

Aussi, Tribunal du Travail - 30 septembre 2004 : « ...la charge de la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires incombe... en droit monégasque exclusivement au salarié... ».



# LA DURÉE DU TRAVAIL

**Le jour de repos hebdomadaire** : selon l'article 1<sup>er</sup> de [la loi 822 du 23/06/1967](#), « Les salariés doivent bénéficier, sauf les dérogations ci-après, d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète. Ce repos est donné le dimanche ».

Cependant, l'[Ordonnance n. 11.145 du 05/01/1994](#), accorde à 28 secteurs d'activité le droit de fixer le jour de repos hebdomadaire, un autre jour que le dimanche.

Dans ce cas, et si le jour de repos hebdomadaire n'est pas fixe, les salariés doivent être avisés, au moins huit jours à l'avance, par voie d'affichage apposé dans chaque local affecté au travail, du/des jour(s) de repos accordé(s).

À Monaco, un seul jour de repos est obligatoire, il est donc possible de travailler 6 jours par semaine. Par contre, il est illégal de travailler plus de 6 jours d'affilé.

**Les jours fériés** : [la loi 798 du 18/02/1966](#) fixe la liste des jours fériés légaux :

Pour l'année 2024, les jours fériés sont les suivants :

Jour de l'an	Lundi 1er janvier 2024
Sainte Dévote	Samedi 27 janvier 2024
Lundi de Pâques	Lundi 1er avril 2024
Fête du Travail	Mercredi 1er mai 2024
Ascension	Jeudi 9 mai 2024
Lundi de Pentecôte	Lundi 20 mai 2024
Fête Dieu	Jeudi 30 mai 2024
Assomption	Jeudi 15 août 2024
Toussaint	Vendredi 1er novembre 2024
Fête de S.A.S le Prince Souverain	Mardi 19 novembre 2024
Immaculée Conception	Dimanche 8 décembre 2024
Noël	Mercredi 25 décembre 2024

# LA DURÉE DU TRAVAIL

[La loi 800 du 18/02/1966](#) régit la rémunération et les conditions relatives aux **jours fériés légaux**. Cette loi établit le principe que les jours fériés sont **obligatoirement chômés**. Ce principe est présenté toutefois avec **deux exceptions** :

- ❖ Lorsque **la nature de l'activité le justifie** (impossibilité d'interrompre le travail)
- ❖ **Demande de dérogation** effectuée auprès de l'Inspection du Travail (après consultation des délégués du personnel ou à défaut du travailleur concerné).

Lorsque le jour férié est chômé, cela n'aura aucun impact sur le salaire.

En cas de travail un jour férié, la loi dispose que le salarié a droit à :

- ❖ Une **majoration de salaire** (permettant le paiement double de ce jour)
- ❖ **Ou à un repos compensateur.**

Ce choix devra être fait en amont lors de la demande de dérogation auprès de l'Inspection du Travail.

Un jour **fériel ne peut être « perdu »**, si le jour férié tombe sur un jour habituellement chômé, le salarié aura droit, au choix de l'Employeur, à :

- ❖ Un **repos compensateur**
- ❖ Ou une **indemnité égale à 1/25<sup>ème</sup>** de son salaire mensuel.

Le paiement du jour férié légal ne sera dû que si le travailleur a accompli normalement, sauf absence exceptionnelle (CP, maladie...) la journée précédant et celle suivant le jour férié.

# LA DURÉE DU TRAVAIL

## Aménagement concerté du temps de travail

La loi 1505 du 24/06/2021 a récemment ouvert la possibilité à un aménagement du temps de travail sur l'année.

Cette évolution sociale intervient dans un contexte économique et sanitaire toujours difficile pour les employeurs monégasques afin de leur offrir un nouveau dispositif pour la sauvegarde des emplois.

### **Horaire des salariés : qu'en est-il légalement ?**

D'un point de vue légal, la durée de travail est définie au niveau de la semaine, un salarié à temps plein doit donc strictement travailler 39 heures par semaine, toute heure effectuée en plus du contrat de travail doit être payée en heure supplémentaire, la récupération des heures supplémentaires n'étant pas permise par la loi.

### **Que change cette loi ?**

Dorénavant, la Loi n° 1.505 du 24 juin 2021 permet aux employeurs et aux salariés de trouver un accord afin que les horaires de travail puissent s'adapter à l'activité réelle de la société.

Là où l'Ordonnance-Loi n. 677 du 02/12/1959 sur la durée du travail permettait la flexibilité des horaires uniquement à la semaine, il est désormais possible de prévoir un accord d'entreprise prévoyant des périodes basses et des périodes hautes de travail afin de répartir la durée du contrat sur une période pouvant aller jusqu'à un an.

Cette démarche pourrait aussi permettre aux sociétés des secteurs encore touchés par la crise sanitaire qui alternent entre interdiction d'ouverture, ouverture partielle et forte demande, de déployer leur force de travail au moment où ils en ont réellement besoin.

### **Comment ça marche ?**

Concrètement, un accord d'entreprise ou une convention collective pourrait prévoir que sur la période donnée, certaines catégories de salariés pourront être amenées à travailler des semaines avec une amplitude minimum (ex. 33h) et maximum (ex. 46h).

L'employeur fixera alors le planning en fonction des temps forts et faibles de son activité, avec, par exemple, des semaines à 42 ou 46 heures en décembre, en mai et en juillet/août et des semaines à 33 ou 35h lors des périodes plus calmes.

En respectant l'amplitude minimum et maximum prévues par l'accord ainsi que les durées maximales de travail et les périodes de repos, l'employeur organisera le temps de travail de chaque semaine en adéquation avec ses réels besoins.

Le planning mensuel ou hebdomadaire sera obligatoirement fourni au minimum 14 jours avant sa mise en place.

# LA DURÉE DU TRAVAIL

## Aménagement concerté du temps de travail

### **Quelle rémunération ?**

Les salariés concernés par la modulation du temps de travail conserveront leur salaire de base contractuel, que ce soit lors des périodes basses ou des périodes hautes.

À la fin de la période, il devra être fait un décompte afin de vérifier que le nombre d'heures total effectué corresponde au contrat de travail :

- Si le salarié a travaillé plus d'heures que son contrat, les heures dépassant le contrat seront rémunérées en tant qu'heures supplémentaires (ou complémentaires).

- S'il a effectué moins d'heures que le prévoit son contrat, il n'y aura pas de régularisation.

### **Quelle contrepartie pour les salariés ?**

Afin de compenser les éventuels effets négatifs de la modulation du temps de travail sur les salariés, il est prévu une compensation pour chaque heure effectuée au-delà du contrat de travail :

- Soit un paiement d'une majoration de 10% des heures pour chaque heure effectuée au-delà du contrat de travail

- Soit une récupération de 10% des heures faites en plus du contrat de travail.

### **Comment mettre en place un accord de modulation du temps de travail ?**

La procédure prévoit que l'accord doit être négocié au sein de la société entre l'employeur (ou son représentant) et les délégués du personnel (ou un représentant élu des salariés s'il n'y a pas de délégué).

Cet accord prévoira entre autres les catégories de salariés visés, la durée de la période de modulation, les amplitudes minimum et maximum, les contreparties...

En plus de cette négociation, l'accord est soumis au vote secret des salariés concernés par la modulation. Si l'accord recueille la majorité des voix, celui-ci sera considéré comme accepté.

L'Inspection du Travail aura aussi son rôle à jouer, au niveau de la vérification de l'accord négocié afin que celui-ci ne soit pas en contradiction avec la législation du travail, mais aussi elle veillera à la bonne application de ces accords.



# STAGE ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

# STAGE ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Le Stage

Le stage est une période de **formation pratique** prévue dans le **cadre des études**. Il permet de mettre en pratique les connaissances théoriques enseignées pendant les études tout en ayant la possibilité d'acquérir une véritable expérience professionnelle.

Age maximum : 26 ans

Dans le cas d'un stage obligatoire, une **convention de stage** est établie, le stagiaire conserve sa qualité d'élève ou d'étudiant pendant toute la durée du stage. Conformément à la Circulaire n. 07.03 du 26 février 2007 relative aux stages dans les entreprises, publiée au Journal de Monaco du 16 mars 2007, **le Service de l'Emploi doit être informé** de l'accueil d'un stagiaire dans l'entreprise (Cellule Emploi-Jeunes).

Le stagiaire ne peut prétendre à **aucune rémunération**.

Sur ce dernier point, il est précisé qu'une **gratification** peu importante dont l'octroi, comme le montant, sont laissés à la discrétion de l'employeur, n'a pas le caractère d'une rémunération si elle reste dans **les limites fixées par les Caisses Sociales Monégasques**.

Lorsque ces conditions sont remplies, l'employeur n'est pas assujéti aux formalités légales d'autorisation d'embauchage et de permis de travail, non plus qu'à l'immatriculation du stagiaire aux Organismes Sociaux.

Limite d'exonération de la gratification de stage (l'âge s'apprécie au premier jour de la période de stage) :

- ❖ De 16 à 17 ans : 27% du SMIC
- ❖ De 18 à 20 ans : 43% du SMIC
- ❖ 21 ans et plus : 53% du SMIC

SMIC 2024 : 11,65€ par heure, soit 1968,85€ pour un temps complet

**Si le stage n'est pas conventionné et/ou si la gratification de stage est supérieure aux maxima ci-dessus, l'employeur devra soumettre l'embauche au service de l'emploi et des contributions seront à payer sur le montant total de la gratification.**

# STAGE ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Le Contrat d'Apprentissage

La loi du 16 mars 1963 a institué le contrat d'apprentissage, aujourd'hui, il est réglementé par :

- ❖ [Loi 1341 du 3 décembre 2007](#)
- ❖ Les ordonnances souveraines du 9 juillet 2008 :
  - ❖ [1726](#) : déterminant la forme, les mentions et les modalités
  - ❖ [1727](#) : relative aux modalités de financement des frais de formation
  - ❖ [1728](#) : relative aux modalités de fonctionnement de la commission de résiliation anticipée

L'article 1<sup>er</sup> de la loi 1341 définit le contrat d'apprentissage : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécial par lequel un employeur s'oblige à donner ou à faire **donner une formation professionnelle rémunérée à un apprenti** qui s'oblige en retour, pendant la durée du contrat, à **travailler pour lui et à suivre la formation pratique dispensée dans l'entreprise en parallèle de la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement** dont il relève. »

Le salarié en contrat d'apprentissage est régi par les dispositions du droit du travail, les conventions collectives et les usages de la Principauté, comme une embauche « classique », le **contrat d'apprentissage doit être acceptée par le Service de l'Emploi**.

La **cellule Emploi-Jeunes** du Service de l'Emploi est l'organe du S.E. qui gère ce type de contrat.

### Conditions relatives à l'apprenti :

- ❖ Age : l'apprenti doit avoir **au moins 16 ans et au plus 26 ans** au début de l'apprentissage (dérogations possibles)
- ❖ **Absence de lien familial** : les membres d'une même famille ne peuvent conclure un contrat d'apprentissage qu'avec l'accord écrit de la Direction du Travail et de l'établissement d'enseignement.
- ❖ Inscription dans un établissement d'enseignement
- ❖ Étrangers : soumis à la présentation d'un titre autorisant à travailler à Monaco ou dans les Alpes-Maritimes.



# STAGE ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Le Contrat d'Apprentissage

### Conditions relatives à l'employeur :

- ❖ L'employeur doit garantir que les conditions d'organisation de l'apprentissage, l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, les normes de sécurité, les compétences professionnelles ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.
- ❖ L'employeur ne doit pas avoir été condamné pour crime ou attentat aux mœurs au cours de cinq années qui précèdent à une peine d'emprisonnement ferme de trois mois à Monaco ou à l'étranger et ne pas avoir été réhabilité.

### Conditions relatives au maître d'apprentissage :

Seules peuvent être désignées en qualité de maître d'apprentissage, les personnes répondant à l'une des conditions suivantes :

- ❖ Titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et relevant du même domaine professionnel + trois ans d'expérience professionnelle dans ce domaine.
- ❖ Justifier d'au moins cinq années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le contrat d'apprentissage.

### Nombre d'apprentis maximum pour un seul employeur :

- ❖ De 1 à 10 salariés : 1 apprenti
- ❖ De 11 à 20 salariés : 2 apprentis
- ❖ De 21 à 50 salariés : 3 apprentis
- ❖ Plus de 50 salariés : maximum 10% d'apprentis

# STAGE ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Le Contrat d'Apprentissage

### Formalisation du contrat :

- ❖ Formalisme auprès de la cellule Emploi-Jeune et du Service de l'Emploi
- ❖ Obligation d'un écrit sous peine de nullité :
  - ❖ Informations sur l'employeur et l'apprenti
  - ❖ Formation envisagée
  - ❖ Dates de début et de fin de l'apprentissage :
    - ❖ Date de début : ne peut être antérieure de plus d'un mois à la date de début du cycle de formation
    - ❖ Date de fin : ne peut excéder de deux mois la date de fin des épreuves d'examen
    - ❖ En cas de méconnaissance de ces règles, le contrat est requalifié de plein droit en CDI.
- ❖ Durée du contrat d'apprentissage : au moins égale à celle du cycle de formation théorique.
- ❖ En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé pour une durée d'un an au plus après accord de la Direction Du Travail.

**Salaires minima des apprentis au 01/09/2022 (en % du SMIC) SMIC 2024 = 11,65<sup>e</sup> brut par heure**

Année de contrat	16/17 ans	18/20 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année (**)	482,31 (27 %)	768,12 (43 %)	946,75 (53 %)
2 <sup>e</sup> année (**)	696,67 (39 %)	911,03 (51 %)	1.089,66 (61 %)
3 <sup>e</sup> année (**)	982,48 (55 %)	1.196,84 (67 %)	1.393,34 (78 %)

Formation complémentaire

Année de contrat	16/17 ans	18/20 ans	21 ans et +
Après contrat 1 an (**)	714,53 (40 %)	1.000,34 (56 %)	1.214,70 (68 %)
Après contrat 2 ans (**)	928,89 (52 %)	1.143,25 (64 %)	1.357,61 (76 %)
Après contrat 3 ans (**)	1.214,70 (68 %)	1.429,06 (80 %)	1.661,29 (93 %)



# LE DETACHEMENT DES SALARIES

# LE DETACHEMENT DES SALARIES

## Le détachement à Monaco

La Convention de Sécurité Sociale entre la France et Monaco signée le 28 février 1952 permet une **simplification des couvertures sociales** pour le détachement des salariés entre la France et Monaco.

Grâce à la procédure du détachement, le salarié qui va, pendant une durée déterminée, travailler à Monaco pour le compte d'une entreprise, sera maintenu au régime français de sécurité sociale.

Les entreprises, les artisans ou les sous-traitants qui ne sont pas établis à Monaco et qui souhaitent réaliser des travaux sur des chantiers publics ou privés doivent au préalable demander une autorisation de chantier auprès de la Direction de l'Expansion Économique.

**Durée maximale du détachement : 12 mois**, sauf dérogation exceptionnelle accordée par les autorités françaises au vu d'une demande présentée à la Direction du Travail

**Procédure détachement de moins de 3 mois** (en ligne ou papier) :

Adresser un courrier au Service de l'Emploi mentionnant :

- Le nom du chantier ou de l'entreprise d'accueil et adresse
- Les dates exactes du détachement (début et fin)
- L'identité et le n° d'immatriculation à la Sécurité Sociale Française, des personnes détachées
- La qualification des salariés

**Obtenir et remplir le formulaire** S9203 "Avis de mission » : à télécharger sur le site de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

**Remettre le formulaire :**

- Au salarié au moment de son départ (il ne doit pas s'en dessaisir)
- A la CPAM compétente pour information, dans les 24 heures

# LE DETACHEMENT DES SALARIES

## Le détachement à Monaco

**Procédure détachement de moins de plus de 3 mois** (démarche papier) :

**Obtenir le formulaire n° S 3208** « Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français » à télécharger sur le site de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

- **Remettre le 1er volet de ce formulaire à la Caisse d'Assurance Maladie** du siège de l'entreprise
- **Remettre le 2e volet au salarié.**
- Après accord, la Caisse d'Assurance Maladie fera parvenir **l'autorisation de détachement** prévue par la Convention Franco-Monégasque de Sécurité Sociale du 28.02.1952, en double exemplaire.
- **Fournir au Service de l'Emploi :**
  - ❖ L'autorisation de détachement délivrée et validée, pour la durée du détachement (formulaire SE/138-01 – Certificat d'assujettissement)
  - ❖ La photocopie de la carte d'identité du salarié détaché ainsi que l'adresse dans la région durant le détachement et la qualification
  - ❖ Si vous avez besoin d'aide pour établir votre dossier ou si vous rencontrez des difficultés, vous pouvez solliciter un rendez-vous par l'un des moyens suivants :
    - En ligne en utilisant le téléservice prévu à cet effet
    - Par courriel à l'adresse [emploi@gouv.mc](mailto:emploi@gouv.mc)
    - Par téléphone au (+377) 98 98 88 14
- ❖ Transmettre le dossier au Service de l'Emploi dans les meilleurs délais, préalablement au début du démarrage de l'intervention, une réponse sera adressée par courrier.

# LE DETACHEMENT DES SALARIES

## Le détachement en France

En application de l'arrangement administratif particulier du 7 avril 2000 entre la France et la Principauté de Monaco, les salariés détachés par leur employeur sur le territoire français continuent, sous certaines conditions, de relever du régime monégasque **lorsqu'il est temporairement employé sur le territoire d'un état étranger pour y accomplir un travail dont la durée est déterminée.**

**Durée maximale du détachement : 12 mois**, sauf dérogation exceptionnelle accordée par les autorités françaises au vu d'une demande présentée à la Direction du Travail.

Le salarié directement embauché par une entreprise de la Principauté pour accomplir un travail à l'étranger ne rentre pas dans le cadre de la procédure de détachement et doit être affilié auprès des organismes sociaux du Pays dans lequel il exerce son activité, sauf si aucun système organisé de sécurité sociale n'existe dans ce Pays.

Le détachement en France ne peut être demandé que lorsque la durée prévisible du travail à accomplir sur le territoire français n'est pas supérieure à 12 mois sauf dérogation exceptionnelle accordée par les autorités françaises au vu d'une demande présentée à la Direction du Travail.

**Procédure de détachement d'un salarié en France pour une durée de moins de 3 mois** : l'employeur doit transmettre au Service du Contrôle des Employeurs un avis de détachement au plus tard dans les 24 heures qui suivent le départ du salarié.

Un double de cet avis est remis par l'employeur au salarié avant son départ, afin d'être produit à la demande des autorités françaises compétentes.

**Procédure détachement d'une durée comprise entre trois et douze mois** : préalablement au départ du salarié, l'employeur est tenu de :

- Retirer la demande de certificat d'assujettissement (formulaire SE 138-01) auprès du Service du Contrôle des Employeurs,
- Retourner le formulaire dûment complété à ce dernier,
- Le transmettre à l' U.R.S.S.A.F. du lieu de travail, une fois visé par notre Organisme.

# LE DETACHEMENT DES SALARIES

## Le détachement en France

**Procédure détachement d'une durée de plus de douze mois :** si le travail à accomplir n'est pas achevé au terme de la période de douze mois couverte par le certificat d'assujettissement, l'employeur peut introduire, auprès de la Direction du Travail et des Affaires Sociales, une demande de prolongation, au moyen d'un nouveau certificat d'assujettissement dûment complété.

La Direction du Travail et des Affaires Sociales transmettra cette demande aux Autorités françaises compétentes pour décision et notifiera celle-ci à l'employeur



# LE DETACHEMENT DES SALARIES

## Le détachement en Italie

En application de la Convention de sécurité sociale entre l'Italie et la Principauté de Monaco, ce détachement :

- ❖ ne concerne que les salariés de nationalité **monégasque ou italienne**,
- ❖ ne peut être demandé que lorsque la durée prévisible du travail à accomplir sur le territoire italien n'est **pas supérieure à douze mois**,
- ❖ toutefois, si le travail à accomplir n'est pas achevé au terme de la période de 12 mois couverte par l'autorisation de détachement, une **demande de prolongation** de celle-ci peut être présentée au moyen d'une nouvelle demande de détachement.

L'employeur, préalablement au départ du salarié, est tenu de solliciter l'accord de la CCSS en transmettant au Service Contrôle des Employeurs une demande de détachement.

Lorsqu'une suite favorable est réservée à cette demande, le Service du Contrôle Employeur retourne à l'employeur ce document revêtu du cachet de l'organisme lequel devra être produit à la demande des Autorités Italiennes compétentes.



# LE DETACHEMENT DES SALARIES

## Le détachement de salariés hors France et Italie

Mise à part avec la France et l'Italie, la Principauté de Monaco n'a signé aucune autre convention de sécurité sociale avec d'autres pays dans le monde.

Dans ce cas, l'employeur devra s'assurer que la législation du Pays du lieu de travail le dispense d'adhésion et de cotisations auprès des organismes locaux de prestations sociales pour les salariés relevant des régimes monégasques.

**A défaut, l'employeur s'expose à un risque de double assujettissement, ainsi qu'aux sanctions prévues par la législation du lieu de travail.**

**Détachement d'une durée inférieure ou égale à un mois :** aucune autorisation n'est requise de la part des services des Caisses Sociales de Monaco. Les frais médicaux éventuellement exposés par le salarié à l'étranger sont pris en charge par la C.C.S.S. dans la limite des tarifs applicables en Principauté, s'ils correspondent à des soins inopinés et ne pouvant être différés.

**Détachement d'une durée comprise entre un et trois mois :** préalablement au départ, une autorisation doit être sollicitée par courrier conjointement signé par l'employeur et le salarié, auprès du Service des Prestations Médicales de la C.C.S.S. Les frais médicaux éventuellement exposés par le salarié à l'étranger sont remboursés par la C.C.S.S. dans la limite des tarifs applicables en Principauté.

**Détachement d'une durée prévisible supérieure à trois mois :** préalablement au départ, un [formulaire de demande de détachement](#) doit être complété et adressé au Service des Prestations Médicales de la C.C.S.S.

L'autorisation est délivrée pour la durée entière du détachement prévu, dans la limite de 3 années.

A l'issue de cette première période, l'autorisation pourra dans certains cas être renouvelée, sans toutefois dépasser une durée maximale de 6 ans.

Les frais médicaux éventuellement exposés par le salarié à l'étranger sont remboursés par la C.C.S.S. dans la limite des tarifs applicables en Principauté.





# ROLE DES INSTITUTIONS DU TRAVAIL



# Service de l'emploi

# LE SERVICE DE L'EMPLOI

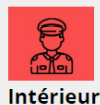
## Clé de voûte du recrutement

Le Service de l'emploi est un organisme d'Etat dépendant de la Direction du Travail, elle-même rattachée au Département des Affaires Sociales et de la Santé.

Ce département est géré par le Ministère d'Etat via le Conseiller aux Affaires Sociales et Santé.

Département des Affaires Sociales et de la Santé

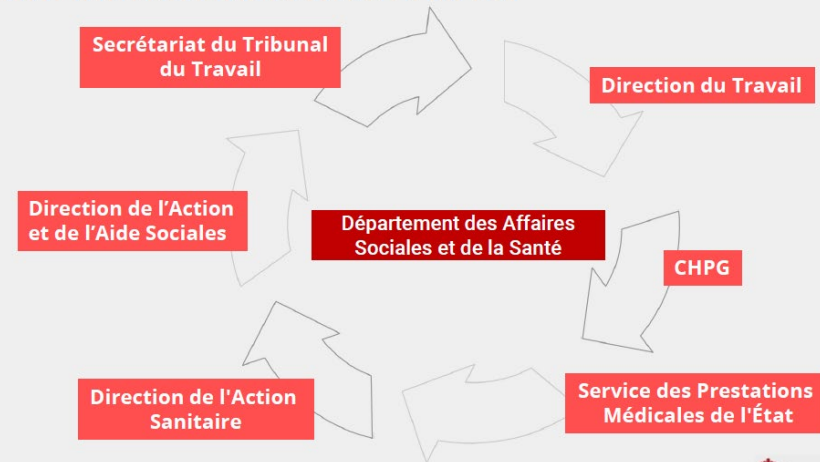
### LE CONTEXTE LEGAL AUTOUR DE L'EMPLOI



Gouvernement Princier  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

Département des Affaires Sociales et de la Santé

### LE CONTEXTE LEGAL AUTOUR DE L'EMPLOI



Gouvernement Princier  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



## LE CONTEXTE LEGAL AUTOUR DE L'EMPLOI



Coordonnées :

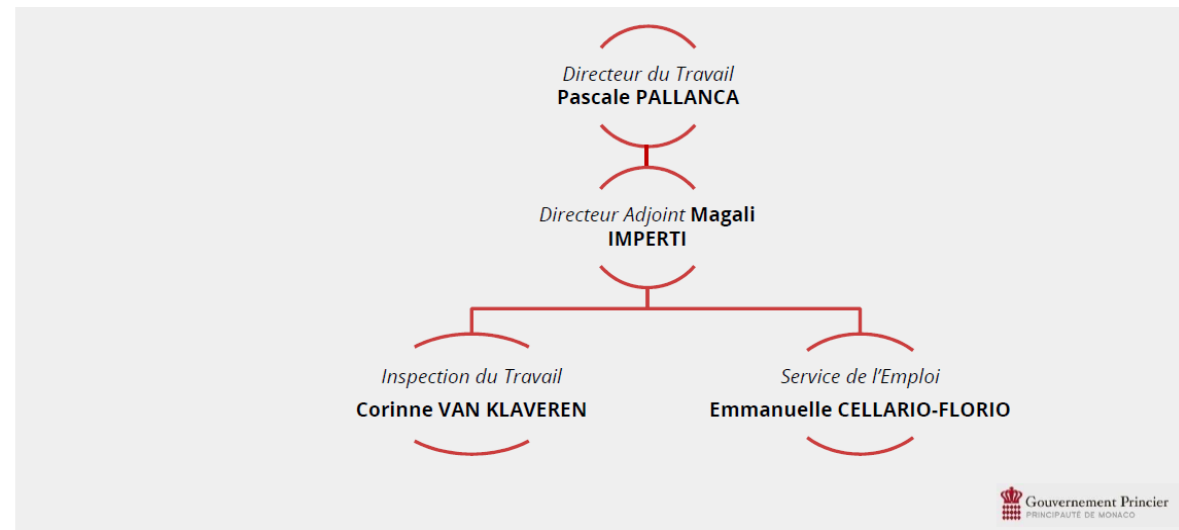
### SERVICE DE L'EMPLOI

17 rue Princesse Florestine  
MC 98000 Monaco

**Service de l'Emploi :**  
(+377) 98 98 88 14

**Horaires :** de 8h30 à 13h00 du  
lundi au vendredi

## Organigramme de la Direction du Travail au 01/05/2024



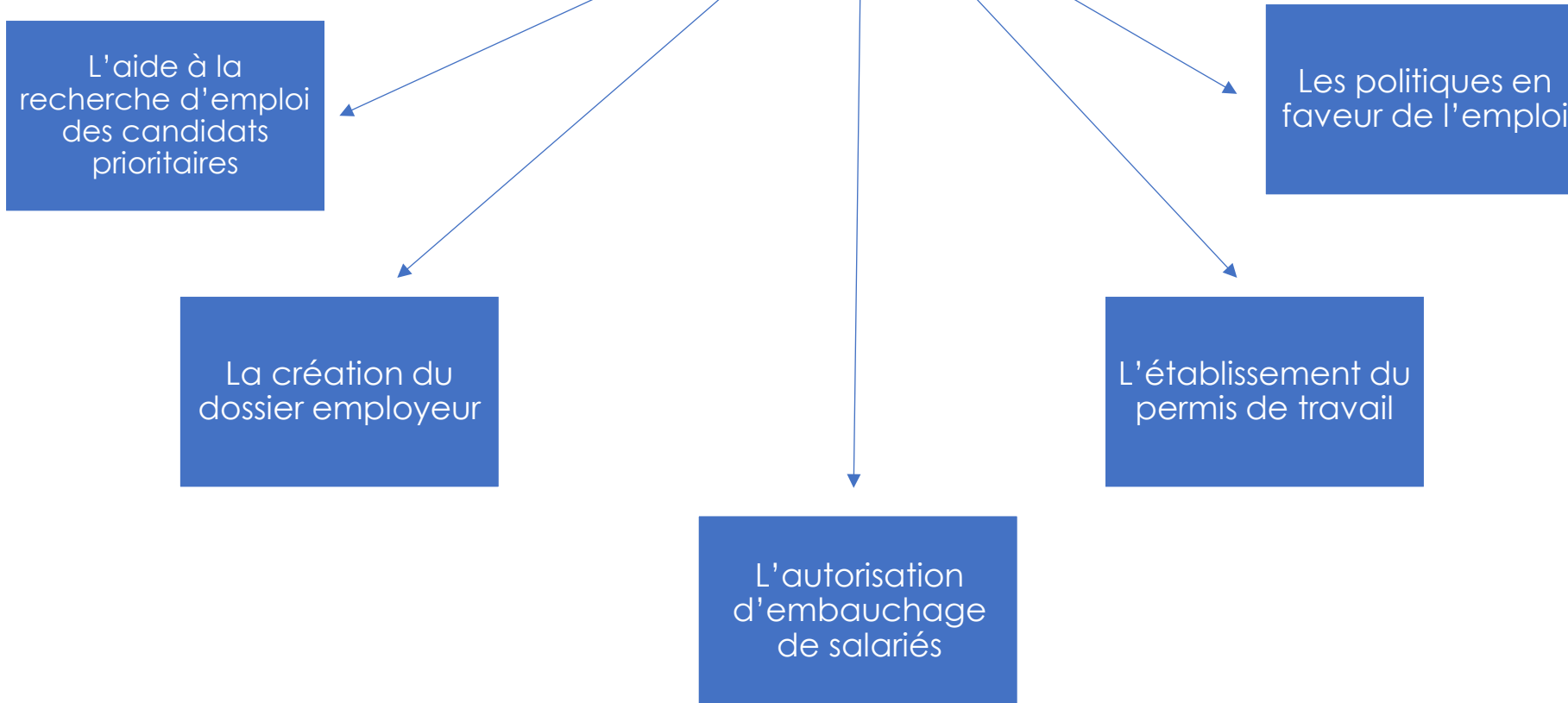
# LE SERVICE DE L'EMPLOI

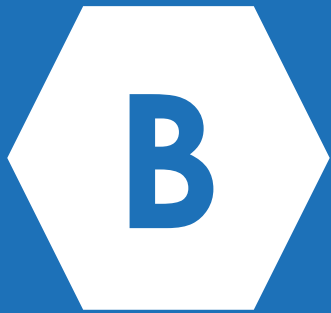
## Il a pour principales missions :

- ❖ L'information, l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi en leur apportant une assistance et un suivi personnalisés
- ❖ L'enregistrement des offres d'emploi communiquées par les employeurs, et la présentation, en fonction des éléments contenus dans celles-ci, des candidats prioritaires inscrits sur ses listes
- ❖ Le contrôle du respect de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 réglementant les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté
- ❖ L'enregistrement des demandes d'autorisation d'embauchage, l'enregistrement et la délivrance des permis de travail
- ❖ Les études statistiques et analytiques sur le marché de l'emploi et ses perspectives
- ❖ La gestion du régime d'indemnisation du chômage.

De plus, en 1999, la Direction du Travail et le Service de l'Emploi, ont mis en place, selon la volonté du Gouvernement Princier, une Cellule Emploi-Jeunes, puis en 2010 une nouvelle cellule ayant en charge les Monégasques, leur conjoint ainsi que les autres demandeurs d'emploi nés et ayant toujours résidé en Principauté de Monaco.

# Les missions du Service de l'Emploi





# Inspection du travail



# INSPECTION DU TRAVAIL

## Son rôle est :

- ❖ De faire respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit du travail ainsi que l'hygiène et de sécurité du travail, et d'en informer les employeurs et les salariés
- ❖ De prévenir, concilier et arbitrer les conflits collectifs ou individuels du travail
- ❖ De contribuer à la prévention des accidents du travail
- ❖ De présider nombre de Commissions à vocation diverse : classement des salariés, licenciement des salariés protégés tels les délégués du personnel ou syndicaux, les femmes en état de grossesse ou de maternité, de reclassement des salariés en situation d'incapacité à certaines fonctions, ...
- ❖ D'établir un rapport annuel sur la gestion du risque accident du travail et maladies professionnelles

## Coordonnées :

### SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

17 rue Princesse Florestine  
MC 98000 Monaco

**Service de l'Inspection du Travail :**  
(+377) 98 98 87 26

**Fax :** (+377) 98 98 89 74

**Horaires :** de 9h30 à 16h30 du  
lundi au jeudi, de 9h30 à 12h30  
(fermeture des portes à 12h) le  
vendredi



# INSPECTION DU TRAVAIL

## L'Inspecteur du Travail

### Il a pour rôle :

- ❖ D'informer les employeurs et les salariés sur toute question relative au droit du travail, ainsi qu'à l'hygiène et la sécurité du travail. Cette information s'effectue dans le cadre de rendez-vous, par courrier, téléphoniquement ou à l'occasion de contrôles
- ❖ D'effectuer tout contrôle utile en matière notamment :
  - De permis de travail
  - De paiement des salaires
  - Des congés payés
  - De respect des dispositions légales conventionnelles en ce qui concerne les contrats de travail
  - De respect des priorités lors des licenciements pour motifs économiques ou de restructuration
  - D'hygiène et de sécurité du travail
- ❖ De traiter l'ensemble des dossiers relatifs au droit du travail et à l'hygiène et la sécurité du travail
- ❖ De concilier, dans la mesure du possible, les parties à un litige
- ❖ De participer aux comités d'hygiène et de sécurité
- ❖ D'effectuer des visites de contrôle : sur les chantiers, dans les établissements recevant du public, dans les établissements industriels et commerciaux et sur les lieux de graves accidents du travail
- ❖ De présider des commissions :
  - De licenciement des délégués du personnel, délégués syndicaux, des femmes en état de grossesse, de congé paternité
  - De classement
  - Paritaires de l'emploi, d'embauchage et de débauchage
  - De conciliation
  - De reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail
- ❖ D'octroyer des dérogations dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur (durée du travail, jours fériés, repos hebdomadaire, travail de nuit...)

# INSPECTION DU TRAVAIL

## Le Contrôleur du travail

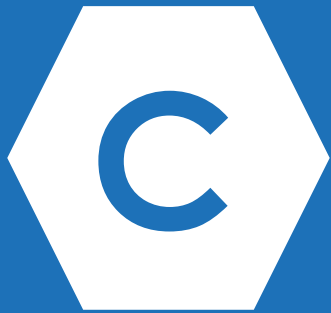
### Il a pour rôle :

- ❖ D'accueillir du public sans rendez vous
- ❖ D'informer et de conseiller sur la législation du travail
- ❖ D'intervenir auprès des employeurs, soit par écrit, soit téléphoniquement avec suivi des dossiers et relances éventuelles
- ❖ De contrôler les titres de travail sur les chantiers, dans les entreprises, les commerces
- ❖ De contrôler les salaires et coefficients sur les demandes d'embauche
- ❖ De contrôler les mesures d'hygiène et de sécurité du travail en l'absence du Contrôleur spécialisé dans ce domaine

## Le Contrôleur de l'Hygiène et de la Sécurité du Travail

### Il a pour rôle :

- ❖ De prévenir les accidents du travail et le respect des conditions de travail
- ❖ De définir les mesures de sécurité à mettre en œuvre lors de l'ouverture d'un chantier et notamment lors de l'examen d'un plan d'hygiène et de sécurité
- ❖ De contrôler l'application de la législation et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail
- ❖ De participer par des conseils et des rappels de la réglementation à l'amélioration des conditions de travail
- ❖ De sensibiliser employeurs et salariés sur les risques ou les moyens de les éviter



# Office de médecine du travail

# OFFICE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

## Son rôle est de :

Conseiller privilégié des employeurs et des salariés en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, l'Office de la Médecine du Travail (OMT) est un service public fondé en 1958, chargé de veiller à la santé des salariés tout au long de leur parcours professionnel en Principauté.

Pour répondre à sa mission, l'OMT dispose d'une équipe pluridisciplinaire associant médecins, chargés de réaliser le suivi médical des salariés, et Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) qui permettent de compléter l'activité médicale par des actions personnalisées en milieu du travail, en collaboration avec les employeurs.

L'OMT a aussi, à Monaco, un rôle de santé publique à travers des actions de dépistage, de vaccinations et de lutte contre le tabagisme, l'alcoolisme et les maladies contagieuses.

## Coordonnées :

### OFFICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

L'Aigue Marine  
24, avenue de Fontvieille  
MC 98000 MONACO

---

**Accueil OMT :**  
(+377) 97 98 46 46

---

**Fax :** (+377) 92 05 93 52

---

**Horaires :** de 8h00 à 12h00 et de 12h45 à 16h30 du lundi au vendredi

---

# OFFICE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

## **Le Pôle IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels)**

L'équipe d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels participe, en partenariat avec les médecins du travail, à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Dans ces conditions, ils assurent des missions de diagnostic, de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de prévention.

Le Pôle IPRP réalise ainsi diverses actions et analyses de risques :

- ❖ Visites d'entreprises
- ❖ Identifications et analyses de risques (manutention, bruit, produits chimiques...)
- ❖ Études ergonomiques
- ❖ Métrologies
- ❖ Sensibilisations des salariés ( bruit, travail sur écran, risque chimique, travail de nuit/horaires atypiques et hygiène alimentaire, Alcool et travail, les métiers de la propreté... ).

**Ce service gratuit est organisé par l'Office de la Médecine du Travail.**



# Tribunal du travail

# TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le Tribunal du Travail est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail.

## Il est compétent en cas de :

- ❖ Différend concernant le contrat de travail opposant les employeurs aux salariés qu'ils emploient
- ❖ Différend né 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
- ❖ En matière conflits collectifs (loi n° 473 du 4 mars 1948) ainsi qu'en matière de résolutions et contestations relatives au contrat d'apprentissage

En revanche, il n'est pas saisi en cas de contestations opposant l'État ou la commune à leurs fonctionnaires, agents ou employés.

## Il archive les règlements intérieurs des sociétés monégasques

## Les affaires sont traitées en deux temps :

- ❖ Un préliminaire de conciliation
- ❖ Une phase de jugement si la conciliation n'a pas abouti à un accord

## Coordonnées :

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

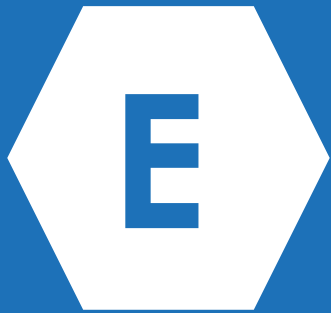
19, Avenue des Castelans  
Stade Louis II " Entrée C "  
MC 98000 - MONACO

**Tribunal du Travail :**  
(+377) 98 98 88 23

**Fax :** (+377) 98 98 81 54

**Horaires :** de 8h30 à 12h et de  
13h00 à 17h00 les lundi et jeudi. De  
8h30 à 16h30 les mardi, mercredi et  
vendredi





# Fédération des Employeurs de MONACO (FEDEM)

# FÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DE MONACO (FEDEM)

La FEDEM a été créée en 1945 sous le nom *Fédération Patronale Monégasque (FPM)*.

Organisme interprofessionnel à but non lucratif, elle étudie les questions économiques, industrielles, commerciales, sociales, touchant Monaco, et présentant un intérêt pour ses membres.

Depuis 75 ans, elle accompagne l'évolution des entreprises monégasques et le développement économique du pays.

Pour coller aux nouvelles réalités économiques, en 2014, la *Fédération Patronale Monégasque (FPM)* a changé de nom, et est devenue la *Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)*.

La FEDEM coordonne aujourd'hui les actions de 31 syndicats affiliés.





# LE SALAIRE

# LE SALAIRE

**Définition du salaire** : selon [la loi 739 du 16/03/1963](#) sur le salaire, le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accompli au profit de ce dernier.

Le salaire fait partie des éléments substantiels du contrat de travail, de fait, il ne peut être modifié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties. Le salaire a donc un caractère immuable et garanti.

Le **principe d'égalité salariale** a été légalisé dans l'article 2.1 de la loi 739 qui indique que « **Tous les salariés**, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'article premier, ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférant.

Les différents éléments composant la rémunération visée à l'alinéa précédent doivent être établis selon des normes identiques pour tout salarié sans distinction de sexe.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de ladite rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes. »

Donc, pour un **travail égal = classification égale = salaire égal**

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunérations entre tous les salariés, pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique :

- ❖ Une différence de traitement ne saurait caractériser une discrimination illicite sans que celui qui s'en estime victime ne rapporte la preuve qu'un autre employé percevant une rémunération plus avantageuse, exercerait un travail d'égale valeur au sien.
- ❖ Par « travail égal », il faut comprendre aussi bien les tâches, les horaires et sujétions propres à l'activité concernée, mais également le déroulement de carrière offert, avec les perspectives de formation ou d'avancement proposées au salarié.
- ❖ Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que la disparité dans la rémunération est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Dans ce contexte, il est recommandé de mettre en place un système d'évaluation, de notation ou d'appréciation des salariés sur la base d'éléments objectifs et individuels.



# LE SALAIRE

**La fixation du salaire** : L'article 11 de [la loi 739 du 61/03/1963](#) dispose que les montants des salaires minima, primes et indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail ne peuvent être inférieurs à ceux qui seront fixés par arrêté ministériel.

Ces minimas seront au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, **pour les conditions de travail identiques**, dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine.

**Indemnité 5 %** : [L'arrêté ministériel n. 63-131 du 21/05/1963](#) ajoute dans son article 2 que les rémunérations minimales sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5% de leur montant.

**Le salaire minimum** : partant du principe énuméré plus haut, le salaire minimum est à regarder du côté de la France. À chaque modification du S.M.I.C. en France, une circulaire monégasque est publiée afin d'officialiser la modification du salaire minimum monégasque.

Les **minima conventionnels** : jusqu'à l'instauration des Lois Aubry sur la réduction du temps de travail et des lois sur l'aménagement du temps de travail en France, les employeurs monégasques avaient des conditions sensiblement identiques aux employeurs français. À ce moment-là, chaque employeur était dans l'obligation de suivre scrupuleusement les minimas conventionnels afin d'être en règle.

Depuis les années 2000, ce principe de « **conditions de travail identiques** » ne cesse d'être remis en cause par les employeurs monégasques qui pointent des différences fondamentales avec leurs homologues français :

- ❖ Durée du travail différente
- ❖ Les aides financières mises en place au moment du passage aux 35 heures
- ❖ Possibilité d'aménagement du temps de travail
- ❖ Aides aux employeurs sur les bas salaires (loi Fillon)...

Le Tribunal du Travail a eu à arbitrer des conflits liés à la non-application des salaires minima conventionnels. De nombreux jugements ont été rendus, les sociétés ayant été capables de démontrer que leurs conditions de travail n'étaient pas identiques aux employeurs de la même profession dans la région économique voisine ont eu gain de cause.

Attention, cela n'implique pas que le principe légal n'existe plus, les minimas conventionnels doivent être respectés à condition d'être capable de prouver devant le Tribunal du Travail qu'il existe des différences significatives de conditions de travail avec la France.



# LE SALAIRE

**L'acompte** : un acompte est un versement anticipé d'une fraction du salaire. Le montant de l'acompte ne peut être supérieur au montant du salaire correspondant au temps de travail effectué à la date du paiement.

**L'avance sur salaire** : l'avance de salaire est le paiement anticipé de salaire sur un travail non encore effectué. Si le remboursement de cette avance se fait par retenue sur le salaire, les retenues successives ne pourront dépasser 10% du salaire net. En cas de départ du salarié avant le remboursement total de l'avance, l'employeur ne pourra pas reprendre le montant restant dû sur le bulletin, il devra plafonner à 10% du salaire net maximum. Il est recommandé de signer une reconnaissance de dette lors de l'octroi d'une avance à un salarié mentionnant l'échéancier de remboursement et prévoyant le remboursement intégral en cas de rupture de contrat avant la fin de l'échéancier.

**La saisie sur salaire** : la saisie sur salaire consiste à prélever une partie du salaire d'un employé pour rembourser une dette. L'employeur verse directement une partie de la rémunération du salarié au créancier. Il est fréquent que l'administration fiscale française transmette des avis à tiers détenteur ou autre titre de créance à des sociétés monégasques. Celles-ci ne doivent pas donner lieu à saisie sur salaire, **uniquement les saisies sur salaire transmises par le juge de paix de Monaco doivent être prises en compte.** Le calcul de la part saisissable est faite par l'employeur chaque mois ([voir l'ordonnance souveraine n 5 711 du 08 février 2016](#)).

**La prime d'ancienneté** : la loi monégasque ne prévoit pas de prime d'ancienneté, par contre certaines conventions collectives (monégasques ou françaises) en prévoient et doivent être appliquées.

# LE SALAIRE

## **Les sommes considérées comme du salaire par la CCSS à soumettre à cotisations (selon l'article 15 du R.I. des Caisses Sociales) :**

- ❖ Les avantages en espèces ou en nature servis par l'employeur
- ❖ Les pourboires,
- ❖ Les indemnités pour charges de familles autres que les allocations familiales,
- ❖ Les primes d'ancienneté, d'assiduité, de propreté, de rendement,
- ❖ Les primes de production,
- ❖ Les participations aux bénéfices,
- ❖ Les indemnités pour travaux dangereux ou insalubres,
- ❖ Les indemnités de préavis, que l'intéressé continue ou non à travailler pendant la durée du préavis,
- ❖ Les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail le dimanche et les jours fériés,
- ❖ Les gratifications à la seule exception de celles énumérées limitativement à l'article 16,
- ❖ Les indemnités de congés payés qu'elles aient ou non un caractère compensatoire et soient versées à l'occasion d'un congédiement ou d'une démission,
- ❖ Les indemnités d'intempéries.

**Le paiement des salaires :** [la Loi n 638 du 11 janvier 1958](#) dispose que le salaire doit être payé à intervalle régulier, et au plus tard au terme de la dernière heure de travail, sauf dérogation possible accordée par l'Inspecteur du Travail. Le paiement doit s'accompagner d'un bulletin de salaire.



# PROTECTION SOCIALE



# PROTECTION SOCIALE



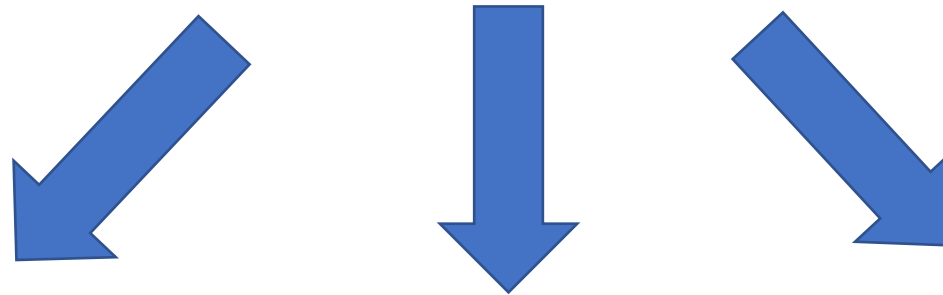
# PROTECTION SOCIALE



## Les Caisses Sociales de Monaco (CSM)

Cette dénomination générique est usuellement employée pour désigner les régimes sociaux obligatoires des salariés et des travailleurs indépendants de la Principauté. Ces régimes sont gérés par quatre organismes de droit privé distincts, tous instaurés par la loi et investis d'une mission de service public, dont les Directions Administrative et Comptable sont communes.

Les trois organismes gérant des régimes salariés :



### **C.C.S.S**

Assurance Maladie  
Allocations familiales  
Garantie des salaires

### **C.A.R.**

Assurance Vieillesse

### **C.M.R.C.**

Caisse Monégasque de  
Retraite Complémentaire

# PROTECTION SOCIALE



## La Caisse de Compensation des Services Sociaux

La CCSS a été créée par l'Ordonnance-Loi du 27 septembre 1944. Son financement est assuré par des cotisations patronales calculées sur la base des salaires bruts déclarés sous plafond.

Elle assure aux salariés et assimilés le service **des prestations maladie, maternité, invalidité et décès**. Les ayants droit (conjoint, enfant à charge) qui ne peuvent se prévaloir d'un droit direct auprès d'un autre régime et résident en Principauté ou en France (ou sur le territoire italien pour les ressortissants monégasques ou italiens) bénéficient également de la couverture de leurs dépenses au titre de la maladie ou de la maternité.

La CCSS assure par ailleurs le service des **prestations familiales et sociales** (allocations prénatales et familiales, allocation logement, prime de scolarité, allocation exceptionnelle de rentrée, prime de fin d'année, chèques aide aux vacances, bons de crèche et de garderie...)

### Conditions de base de l'assurance maladie

Le salarié doit être immatriculé ce qui suppose que l'employeur ait déposé une demande d'autorisation d'embauchage auprès du Service de l'Emploi. En cas de refus de permis de travail, le droit aux prestations ne peut plus se faire valoir à compter de la date à laquelle ce refus est notifié.

Le salarié en activité doit justifier à la date des soins :

- ❖ De 120 heures de travail ou assimilées au cours du mois civil ou des trente jours précédents
- ❖ Ou de 200 heures de travail ou assimilées au cours du trimestre civil, des trois mois ou des 90 jours précédents.



# PROTECTION SOCIALE



## La Caisse de Compensation des Services Sociaux

### Conditions de base pour les allocations familiales

Pour bénéficier de ces allocations, le chef de foyer doit être immatriculé auprès de la C.C.S.S.

Les Allocations Familiales sont dues pour chaque enfant à charge à compter :

- ❖ Du mois de la naissance, lorsque celle-ci survient alors que l'immatriculation du salarié a commencé de produire effet,
- ❖ Du premier jour du mois suivant celui au cours duquel des prestations de même nature ont été servies par un autre régime,
- ❖ Et dans les autres cas, de la date de début d'immatriculation du chef de foyer.

Le montant varie en fonction de l'âge de l'enfant. Il est fixé chaque année par les Comité de la C.C.S.S., et, est modifié au 1<sup>er</sup> octobre de l'année civile en cours.

Le montant dépend également de la durée d'activité mensuelle du chef de foyer :

- ❖ La durée minimale pour ouvrir droit est fixée à 75 heures de travail par mois.
- ❖ Le montant des allocations familiales est proratisé entre 75 et 144 heures de travail par mois.
- ❖ La mensualité complète est servie à partir de 145 heures travail par mois.

# PROTECTION SOCIALE



## La Caisse Autonome des Retraites

### Conditions pour la pension directe

**Âge requis** : l'âge légal de la retraite demeure fixé en Principauté à 65 ans, toutefois, la pension peut être anticipée sans abattement avant cet âge. Par ailleurs, elle est susceptible d'être majorée lorsque la liquidation intervient après le 65ème anniversaire.

- ❖ **Dès 55 ans : pension anticipée** : cet avantage est réservé à la mère de famille qui a effectivement élevé au moins trois enfants, pendant huit ans, avant leur 16ème anniversaire.
- ❖ **Entre 60 et 65 ans : pension anticipée** : pension servie avant l'âge légal de 65 ans, à la seule condition d'avoir cessé toute activité professionnelle et de ne pas percevoir d'indemnisation au titre de la maladie, de l'accident de travail ou de la perte d'emploi.
- ❖ **À 65 ans : pension normale**
- ❖ **Après 65 ans : pension majorée**

**Durée d'activité minimale** : l'ouverture du droit à pension de retraite servie par la C.A.R. est subordonnée à la double condition :

- ❖ Que l'activité salariée ou [assimilée](#) ait été exercée au cours de périodes continues ou non, s'étendant sur un nombre minimum de 10 années,
- ❖ Que ces périodes d'activité comportent une durée totale minimale de travail effectif ou [assimilé](#) de soixante mois.

**Année validée** : est validée, pour le décompte des périodes d'activité, toute année civile au cours de laquelle l'activité a été effectivement exercée pendant une durée continue ou discontinue, non-inférieure à 173 heures, 169 ou 151 heures selon la période considérée.

**Mois validé** : le nombre de mois de travail effectif ou assimilé à prendre en considération est obtenu en divisant le nombre total d'heures de travail accomplies par 173 heures, 169 ou 151 heures selon la période considérée. Le nombre de mois ainsi validés ne pourra excéder celui pendant lesquels l'activité a été effectivement exercée.

# PROTECTION SOCIALE



## La Caisse Autonome des Retraites

Le régime d'assurance vieillesse géré par la CAR, qui concerne les salariés et les agents non titulaires de l'État et de la Commune, a été institué par la loi du 27 juin 1947.

### Conditions pour la pension par totalisation

Si le salarié ne remplit pas les conditions pour avoir droit à la pension directe, ce droit peut être ouvert par totalisation. Ces périodes de cotisation pourront néanmoins vous permettre de bénéficier d'une retraite servie par la C.A.R. si vous avez aussi exercé une autre activité professionnelle en Principauté, ainsi qu'en France ou en Italie dans le cadre conventionnel.

Dans le but d'atteindre les 10 années et les 60 mois effectifs requis par la législation du régime des salariés, les mois et années d'affiliation à la C.A.R. se totalisent selon l'une ou l'autre des possibilités ci-après :

#### ❖ Salarié de nationalité française ou monégasque

Totalisation avec les trimestres d'assurance validés par le régime français de la 'Sécurité Sociale', dans les conditions suivantes :

- ✓ La durée de votre période d'affiliation au régime monégasque des salariés est au moins égale à 13 mois.
- ✓ La durée cumulée de vos activités salariées françaises et monégasques représente les 10 années exigées.

#### ❖ Si vous êtes de nationalité italienne ou monégasque

Totalisation avec les semaines d'assurance validées par le régime italien de la 'Previdenza Sociale', dans les conditions suivantes :

- ✓ La durée de votre période d'affiliation au régime monégasque des salariés est au moins égale à 13 mois.
- ✓ La durée cumulée de vos activités monégasques et italiennes représente les 10 années exigées.

**Si un salarié ne remplit ni les conditions pour la pension directe, ni les conditions pour la pension par totalisation, il pourra demander à bénéficier, à 65 ans, du remboursement de la part salariale des cotisations C.A.R.**

# PROTECTION SOCIALE



## La retraite complémentaire CMRC

La CMRC "Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire", fondée en 2024 gère la retraite complémentaire des salariés monégasques. Elle a remplacé l'organisme AG2R au 01/01/2024.

La CMRC reprend la gestion de toutes les périodes d'activité à Monaco des salariés du secteur privé travaillant ou ayant travaillé à Monaco et n'ayant pas encore fait valoir leurs droits à retraite auprès de l'Agirc-Arrco au 31/12/2023.

Au même titre que la CAR, la CMRC est un régime par points. Elle est gérée par répartition, ce qui signifie que les cotisations actuelles financent les retraites actuelles. Elle est donc basée sur la solidarité intergénérationnelle.

Si le salarié a effectué une carrière mixte, les périodes d'activité en France resteront gérées par l'Agirc-Arrco.

La CMRC a récupéré le compteur de points géré par l'Agirc-Arrco, l'ensemble des points sont transférés à la CMRC au 1er janvier 2024. Le transfert des points s'établit selon une règle simple : 1 point Agirc-Arrco = 1 point CMRC.

Pour la CMRC, l'âge de départ en retraite est le même que celui de la CAR :

Dès 60 ans, il est possible d'obtenir sa retraite sans minoration définitive (abattement), à condition d'avoir cessé son activité (ou 55 ans pour les femmes ayant élevé trois enfants et plus).

Pour en savoir plus : [https://www.caisses-sociales.mc/accueil/salarie/salarie/retraite-complementaire-cmrc/pension-directe/\(parent\)/1521](https://www.caisses-sociales.mc/accueil/salarie/salarie/retraite-complementaire-cmrc/pension-directe/(parent)/1521)



# PROTECTION SOCIALE



## L'Assurance Chômage

Comme en France, le régime chargé d'indemniser les salariés involontairement privés de leur emploi est l'UNEDIC. Ce partenariat a été rendu possible via des accords initiés en 1968 avec la France et en 1982 avec l'Italie.

Depuis 2010 et la fusion ANPE/ASSEDIC, la CCSS assure le recouvrement des cotisations chômage pour le compte de l'UNEDIC. Monaco applique à quelques exceptions près (ex. pas de contrat de sécurisation professionnelle) la convention UNEDIC du 14 avril 2017 et applique la réforme de l'Assurance chômage à compter d'octobre 2021.

### Conditions pour l'assurance chômage

- ❖ Résider sur le territoire national dans lequel s'appliquent les règles de l'assurance chômage
- ❖ Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, ni pouvoir prétendre à une retraite à taux plein
- ❖ Être en capacité physique de travailler
- ❖ Être à la recherche d'un emploi ou créer/reprendre une société
- ❖ Avoir été privé de son emploi involontairement ou dans le cadre de certaines dispositions (démission légitime...)
- ❖ Avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures :
  - Dans les 24 derniers mois (2 ans) si vous avez moins de 53 ans.
  - Dans les 36 derniers mois (3 ans) si vous avez 53 ans et plus.

Plus de détails sur le site [Pôle-emploi.fr](https://pole-emploi.fr)



# PROTECTION SOCIALE



## L'Accident du Travail et la maladie professionnelle

Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, en quelque lieu que celui-ci s'effectue, sont considérés comme des accidents de travail et sont pris en charge conformément à la [Loi n. 636 du 11/01/1958](#) tendant à modifier et à codifier la législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail.

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur salarié alors qu'il se rend de sa résidence ou du lieu où il prend habituellement ses repas au lieu de son travail et vice-versa, à la condition qu'il ne se soit pas détourné du parcours normal ou qu'il ne l'ait pas interrompu pour un motif étranger à son emploi.

Le risque « accidents du travail / maladies professionnelles » est géré par les compagnies d'assurances privées agréées auprès desquelles l'employeur est tenu de s'assurer. Il s'agit d'une obligation légale.

Tous les salariés ont droit à cette protection dès le premier jour de travail.

### Les protections :

- ❖ Incapacité temporaire de travail : à partir du premier jour qui suit l'accident (la journée de travail au cours de laquelle il s'est produit étant intégralement à la charge du patron) : indemnité journalière
- ❖ Incapacité permanente : rente calculée en fonction du taux d'incapacité
- ❖ Décès : rente pour le conjoint survivant (voir dispositions particulières dans la loi)

# PROTECTION SOCIALE



## La Prévoyance

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, applicable à Monaco, rend obligatoire pour un employeur de souscrire à une prévoyance **garantie décès** dont la cotisation patronale est au minimum de 1.5% de la tranche A (plafond URSSAF).

L'employeur peut choisir un régime de prévoyance plus favorable et peut aussi impacter le coût dépassant les 1.5% minimum sur le bulletin du salarié.

Parmi les protections complémentaires habituellement proposées :

- ❖ Couverture invalidité
- ❖ Couverture incapacité temporaire de travail
- ❖ Couverture dépendance
- ❖ Couverture décès conjoint/enfants...

La mise en place d'une prévoyance Non Cadre est à la discrétion de l'employeur.

**Afin que les salariés soient protégés, il est indispensable qu'une demande d'adhésion individuelle ait été soumise à l'assureur et validée par celui-ci.**

# PROTECTION SOCIALE



## La Mutuelle

Contrairement à la France qui a imposé l'obligation de fournir une mutuelle d'entreprise à tous les salariés en 2016, à Monaco, la complémentaire santé reste un avantage qui ne peut être mis en place que par la volonté de l'employeur.

De même, l'employeur décide de la répartition de la contribution (salariale/patronale).

Selon le principe d'équité, l'employeur doit proposer la mutuelle à tous ses salariés ou bien selon des critères objectifs et raisonnables déterminés à l'avance.

Le salarié est en droit de refuser l'adhésion à la mutuelle d'entreprise.

Les contrats de mutuelle français s'adaptent aux remboursements de la CCSS.