

**Loi n° 1.583 du 2 décembre 2025 instituant la rupture conventionnelle
du contrat de travail et portant modification de certaines dispositions
de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail,
modifiée et de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée
du travail, modifiée**

<i>Type</i>	Texte législatif
<i>Nature</i>	Loi
<i>Date du texte</i>	2 décembre 2025
<i>Publication</i>	<u>Journal de Monaco du 12 décembre 2025</u> ^[1 p.5]
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/loi/2025/12-02-1.583@2025.12.13>

Chapitre premier - De la rupture conventionnelle du contrat de travail

Article 1er

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par la signature d'une convention de rupture du contrat de travail conclue par écrit et fixant les conditions de ladite rupture.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut, à peine de nullité ou de requalification, être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut pas être interdite par voie de convention collective. Toute clause contraire est réputée non écrite.

La rupture conventionnelle du contrat de travail est soumise aux dispositions de la présente loi destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article 2

Les parties au contrat de travail conviennent du principe d'une rupture conventionnelle à l'issue d'un ou plusieurs entretiens préalables. Le défaut d'entretien préalable entraîne la nullité de la convention de rupture.

Au cours de cet ou ces entretiens, le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou par tout autre salarié de l'entreprise. Lorsque le salarié sollicite l'assistance de l'une des personnes précitées, l'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix, choisie parmi les autres salariés que celui concerné par la procédure de rupture conventionnelle, les associés ou dirigeants de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Au plus tard deux jours ouvrés avant la tenue de l'entretien, le salarié informe l'employeur, par écrit, y compris par écrit électronique, de son intention d'être assisté et de l'identité de la personne choisie. L'employeur qui fait également le choix d'être assisté en informe à son tour le salarié par écrit, y compris par écrit électronique, en mentionnant l'identité de la personne choisie, au plus tard un jour ouvré avant l'entretien. Le défaut d'information de l'une ou l'autre des parties dans les délais précités entraîne le report de l'entretien à une date et une heure convenues par les parties.

Article 3

À la suite du ou des entretiens visés à l'article 2, les parties, lorsqu'elles sont d'accord pour rompre le contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle, signent une convention de rupture qui définit les conditions de celle-ci.

La convention de rupture est établie par écrit selon les modalités prévues par arrêté ministériel.

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

Article 4

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

- 1°) pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ;
- 2°) pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité fixée en application des dispositions de l'article premier de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Lorsqu'une convention collective monégasque ou un règlement intérieur accorde, en cas de rupture du contrat de travail à la seule initiative de l'employeur, une indemnité plus favorable au salarié que celle prévue aux chiffres 1°) et 2°), elle n'est pas applicable en cas de rupture conventionnelle.

Pour l'application des chiffres 1°) et 2°), seules les suspensions considérées comme étant du temps de travail effectif entrent en compte dans l'ancienneté.

L'employeur est tenu de verser au salarié l'intégralité de l'indemnité de rupture dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Article 5

Les parties à la convention de rupture disposent d'un délai de rétractation de sept jours calendaires à compter de la date de la signature de la convention de rupture. Les parties peuvent toutefois déterminer un délai de rétractation plus long dans la convention de rupture.

La partie qui entend faire usage de son droit de rétractation en informe l'autre partie par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date d'envoi ou de remise en mains propres contre décharge à l'autre partie.

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

Article 6

À l'issue du délai de rétractation prévu à l'article 5, la partie la plus diligente adresse au Service de l'inspection du travail, par dépôt au secrétariat de ce service contre récépissé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par voie de téléservice, une demande d'homologation de la convention de rupture.

L'inspection du travail dispose d'un délai de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour vérifier la conformité à la présente loi des informations contenues dans la convention de rupture. Lorsque chacune des parties a adressé une demande d'homologation, ledit délai court à compter de la première demande formulée à l'inspection du travail.

Afin de procéder à la vérification de la convention de rupture, l'inspecteur du travail peut se faire remettre par les parties tout document qu'il estimerait utile. La demande de communication de pièces est adressée à l'employeur et au salarié par lettre recommandée ou par voie de téléservice.

L'inspecteur du travail peut entendre les parties, ensemble ou séparément, au cours d'un entretien. Lorsque le salarié bénéficie d'une protection au titre de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, de la loi n° 957 du 18 juillet 1974 ou de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017, modifiée, l'inspecteur du travail invite systématiquement les parties à un entretien, dans le délai qu'il détermine.

L'inspecteur du travail peut demander aux parties de modifier la convention de rupture en y rectifiant toute information non conforme à la présente loi ou de la compléter en y ajoutant toute information manquante.

Lorsqu'il est fait application d'un des trois alinéas précédents, le délai de quinze jours prévu au deuxième alinéa est suspendu à compter de la demande de l'inspecteur du travail jusqu'à l'obtention des pièces réclamées, la réalisation du ou des entretiens avec les parties, ou la réception de la convention de rupture modifiée.

Lorsque l'inspecteur du travail considère que le contenu de la convention est conforme aux dispositions de la présente loi, il appose son visa sur chaque exemplaire de la convention et en adresse un à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice. Le visa de l'inspection du travail vaut homologation de la convention.

Lorsqu'il considère que le contenu de la convention n'est pas conforme aux dispositions de la présente loi, l'inspecteur du travail n'appose pas le visa prévu à l'alinéa précédent. Dans ce cas, il en informe l'une et l'autre des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice en exposant les motifs de sa décision.

L'absence de réponse de l'inspection du travail à l'issue du délai visé au deuxième alinéa vaut homologation de la convention de rupture. Dans cette situation, le salarié ou l'employeur peut demander à l'inspection du travail, par écrit, y compris par écrit électronique, la délivrance d'une attestation d'homologation implicite.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsque la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé visé au quatrième alinéa. Dans cette hypothèse, l'absence de réponse de l'inspection du travail à l'issue du délai visé au deuxième alinéa vaut refus d'homologation.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté ministériel.

Article 7

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention de rupture. Tout litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Tribunal du Travail, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de six mois à compter de la date d'homologation ou de la date de refus d'homologation de la convention de rupture.

Article 8

Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal :

- 1°) toute personne qui impose, par dol, violence, contrainte ou menace, le recours à une rupture conventionnelle ;

- 2°) toute personne qui impose, par dol, violence, contrainte ou menace, le recours à des conditions ou modalités insérées dans la convention de rupture, qui ne sont pas prescrites par la présente loi ou son texte d'application ;
- 3°) l'employeur qui ne verse pas au salarié l'indemnité de rupture dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture du contrat de travail fixée par la convention de rupture ou qui ne la verse pas dans sa totalité ;
- 4°) l'employeur qui conditionne le versement, au salarié, de l'indemnité de rupture prévue par la convention de rupture, à son remboursement postérieur.

Par dérogation aux dispositions de l'article 40 du Code pénal, en cas de récidive, les personnes visées au premier alinéa sont punies du double de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, la personne a déjà été condamnée pour la même infraction.

Article 9

Les dispositions du présent chapitre sont d'ordre public. Toute stipulation contractuelle qui leur est contraire est réputée non écrite.

Chapitre II - Des modifications de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée

Article 10

Voir l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Article 11

Voir l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Article 12

Voir l'article 5-1 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Article 13

Voir l'article 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Article 14

Voir l'article 9 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Article 15

Voir l'article 1-1 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959.

Chapitre III - Des dispositions transitoires

Article 16

Les dispositions de la présente loi sont d'application immédiate et s'appliquent ainsi à compter du lendemain de la publication de ladite loi au *Journal de Monaco*.

Par dérogation au premier alinéa, les dispositions des articles 1 à 9 entreront en vigueur dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi au *Journal de Monaco*.

Les dispositions des articles 1 à 9 sont applicables aux contrats de travail en cours ainsi qu'aux contrats conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur prévue à l'alinéa précédent.

Les dispositions de l'article 15 ne sont applicables qu'aux contrats de travail conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

La présente loi est promulguée et sera exécutée comme loi de l'État.

Notes

Liens

1. Journal de Monaco du 12 décembre 2025
▲ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2025/Journal-8777>