

L'essentiel de la rupture conventionnelle

Salariés du secteur privé à Monaco

- La Loi n° 1.583 du 2 décembre 2025 a institué la rupture conventionnelle du **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** à Monaco.
- La rupture conventionnelle est applicable **depuis le 13 mars 2026** aux CDI en cours et postérieurs à cette date.
- Elle permet à l'employeur et au salarié de **mettre fin** au CDI d'un **commun accord** dans les **conditions** et la **procédure** fixées par la Loi.
- Elle ouvre droit à une **indemnité spécifique** et à **l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**.

Caractéristiques de la rupture conventionnelle



Rupture amiable et encadrée du CDI

- **Principe** : l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture du CDI en concluant une **convention de rupture par écrit** selon les prescriptions de la Loi n° 1.583.
- La convention de rupture est **contrôlée** et **homologuée** par l'Inspection du Travail.
- **Liberté du consentement** : la rupture ne peut être imposée à l'autre partie, à peine de nullité ou de requalification (licenciement, démission).
- La rupture conventionnelle **ne peut être interdite par convention collective**. Toute clause contraire est réputée non écrite.

Parties à la rupture conventionnelle

Employeurs et salariés concernés

- La Loi n° 1.583 s'applique aux **employeurs du secteur privé** et aux **salariés** liés par un **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**.
- La rupture conventionnelle ne peut être conclue avec un salarié en CDI en période d'essai.
- Elle peut être conclue avec un **salarié protégé** (délégué du personnel, délégué syndical, référent harcèlement).
- La Loi n° 1.583 n'interdit pas sa conclusion avec un **salarié en période de suspension du contrat de travail** (par ex. maladie, accident du travail, maternité).

Homologation de la rupture conventionnelle



Contrôle de l'Inspection du travail

- L'Inspection du travail est chargée de **vérifier la conformité à la Loi n° 1.583** des informations contenues dans la convention de rupture, et de **l'homologuer**.
- **Communication de pièces** : l'Inspecteur du travail peut se faire remettre par les parties tout document qu'il estime utile.
- **Entretiens** : l'inspecteur du travail peut (salarié non protégé) ou doit (salarié protégé) entendre les parties.
- L'inspecteur du travail peut demander aux parties de **modifier la convention de rupture**.

Les étapes de la rupture conventionnelle

Un processus encadré

- La procédure débute par **un ou plusieurs entretiens** permettant aux parties d'échanger sur le principe et les conditions de la rupture du CDI.
- En cas d'accord, une **convention écrite** est établie selon le **modèle** annexé à l'**Arrêté Ministériel n° 2025-715 du 24 décembre 2025**.
- Les parties disposent ensuite d'un **délai de rétractation** de 7 jours calendaires minimum pour revenir sur leur décision.
- À l'issue de ce délai, la convention de rupture peut être transmise à l'Inspection du travail en vue de son **homologation**.

La demande de rupture conventionnelle

Initier la procédure de rupture

- La rupture conventionnelle peut être initiée aussi bien **par l'employeur** que **par le salarié**.
- La Loi n° 1.583 n'impose **aucun formalisme** pour la **demande d'entretien et son organisation** afin de s'accorder sur le principe et les conditions de la rupture conventionnelle.
- La demande peut donc s'effectuer **par oral** (entrevue, téléphone) **ou par écrit** (courrier, mail).
- L'employeur ou le salarié, selon le cas, n'a **aucune obligation de répondre à la demande** de rupture conventionnelle.

Entretien(s) sur la rupture conventionnelle

S'accorder sur les conditions

- Le **principe** et les **conditions de la rupture** du CDI doivent être discutés par l'employé et le salarié lors d'**au moins un entretien préalable**, faute de quoi la convention de rupture est nulle.
- **Assistance** : au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister. Si tel est le cas, alors l'employeur peut aussi se faire assister. La Loi n° 1.583 énumère les personnes pouvant être choisies.
- Avant la tenue de l'entretien, chaque partie doit **informer** l'autre de son intention d'être assistée et de l'identité de la personne choisie, **par écrit** et dans les **délais requis** par la Loi n° 1.583. A défaut, l'entretien doit être reporté.

Contenu



de la convention de rupture

Arrêté Ministériel n° 2025-715

- La convention de rupture signée à la suite du ou des entretiens, doit être établie selon le **modèle publié en Annexe I de l'Arrêté Ministériel n° 2025-715**, avec les **mentions impératives** suivantes :
- **Données de l'employeur et du salarié** (identité, coordonnées, ancienneté, rémunérations, etc.) ;
- **Déroulement de la procédure** (date du ou des entretiens, avec ou sans assistance) ;
- **Modalités de la rupture** (conditions convenues, montant de l'indemnité spécifique, date de rupture qui ne peut être fixée avant le lendemain de l'homologation, fin du délai de rétractation) ;
- **Date, lieu, "Lu et approuvé", signature.**

Toute stipulation contractuelle contraire à la Loi n° 1.583, d'**ordre public**, est réputée non écrite.

Indemnité de rupture conventionnelle

Fixation de l'indemnité spécifique

- Le **montant** de l'indemnité spécifique due au salarié est librement **négocié avec l'employeur** sous réserve du **minimum légal** fixé en fonction de l'ancienneté, comme suit :
- **< de 2 ans d'ancienneté** : au minimum $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année ; au prorata en cas d'année incomplète.
- **≥ 2 ans d'ancienneté** : au minimum montant de l'indemnité de congédiement prévue à l'article 1 de Loi n° 845 (selon le calcul de l'indemnité légale de licenciement française).
- L'employeur doit **verser au salarié l'intégralité de l'indemnité de rupture dans le délai d'un mois** à compter de la date de rupture du CDI.

Rétractation après signature de la convention

Droit de changer d'avis

- Le **délai de rétractation** (dont la date de fin doit être mentionnée dans la convention de rupture) est de **7 jours calendaires minimum à compter de la date de signature**. Un délai plus long peut être prévu par les parties.
- La partie qui se rétracte doit **informer** l'autre partie par tout moyen attestant de la date d'envoi de la **lettre** ou de remise en mains propres contre décharge. Elle n'a **pas à donner de motif**.
- Le salarié qui se rétracte ne saurait encourir de sanction disciplinaire ou faire l'objet d'une mesure affectant défavorablement le déroulement de sa carrière.

Demande d'homologation de la convention



Arrêté Ministériel n° 2025-715

- À l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié doit **adresser au Service de l'Inspection du travail une demande d'homologation** selon une des modalités suivantes, à peine d'irrecevabilité :
- **par dépôt contre récépissé** au secrétariat du Service, **ou par LRAR** (dans les deux cas, deux exemplaires originaux de la convention de rupture doivent être adressés),
- **ou par téléservice** (dans ce cas, un exemplaire de la convention de rupture doit y être déposé).
- La demande d'homologation peut être adressée dès le lendemain de la fin du délai de rétractation.

Homologation de la convention de rupture



Délai d'instruction

- À compter de la réception de la demande d'homologation, l'**Inspection du travail** dispose d'un **délai de 15 jours ouvrables pour vérifier la validité** de la convention de rupture.
- Lorsque chacune des parties a adressé une demande d'homologation, le délai de 15 jours court à compter de la première demande.
- **Suspension du délai de 15 jours** : lorsque l'inspecteur du travail réclame des **pièces** (jusqu'à leur réception), réalise des **entretiens** avec les parties (jusqu'à leur réalisation), ou demande la **modification** de la convention de rupture (jusqu'à réception de la convention modifiée).

Homologation de la convention de rupture



Salarié non protégé

- Lorsque le salarié n'a pas le statut de salarié protégé, l'Inspecteur du travail a la **faculté d'entendre les parties au cours d'un entretien**, ensemble ou séparément.
- Le **visa** apposé par l'Inspecteur du travail sur chaque exemplaire de la convention de rupture vaut **homologation**.
- L'absence de réponse de l'Inspection du travail à l'issue du délai imparti vaut aussi homologation. Les parties peuvent obtenir une **attestation d'homologation implicite**.
- L'Inspecteur du travail doit **motiver sa décision de refus d'homologation**.

Homologation de la convention de rupture



Salarié protégé

- Lorsque le salarié a le statut de salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical, référent harcèlement), l'Inspecteur du travail **doit systématiquement entendre les parties lors d'un entretien**, ensemble ou séparément, dans le délai qu'il détermine.
- Le **visa** apposé par l'Inspecteur du travail sur chaque exemplaire de la convention de rupture vaut **homologation**.
- L'Inspecteur du travail doit **motiver sa décision de refus d'homologation**.
- L'absence de réponse de l'Inspection du travail à l'issue du délai imparti vaut refus d'homologation.

Contestation de la rupture conventionnelle

Compétence du Tribunal du travail

- **Le recours concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation** doit être exercé devant le **Tribunal du travail**, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.
- L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention de rupture.
- Le recours devant le Tribunal du travail doit être formé, à peine d'irrecevabilité, dans le **délai de 6 mois à compter de la date d'homologation ou de la date de refus d'homologation** de la convention de rupture.

Sanctions

prévues par la Loi n° 1.583

Peine d'amende

- Faits punis d'une **amende de 1 000 à 2 250 €** :
- (Toute partie) **Imposer, par dol, violence, contrainte ou menace**, le recours à une rupture conventionnelle, ou le recours à des conditions ou modalités insérées dans la convention de rupture, qui ne sont pas prescrites par la Loi n° 1.583 ou l'Arrêté Ministériel n° 2025-715.
- (Employeur) **Ne pas verser au salarié l'indemnité de rupture** dans le délai imparti, ou dans sa totalité, ou **conditionner son versement** à son remboursement postérieur.
- En cas de **récidive** dans les 12 mois antérieurs au fait poursuivi : la peine d'amende est doublée.

A retenir sur la rupture conventionnelle

Points d'attention

- La rupture conventionnelle du CDI **n'a pas à être motivée.**
- Elle **ne peut être imposée**, à la différence du licenciement ou de la démission qui découle respectivement de la décision de l'employeur ou du salarié.
- La **date de fin du contrat de travail** après l'homologation de l'Inspection du travail est librement négociée par les parties.
- La **procédure** est relativement peu contraignante.
- Le salarié a droit à une **indemnité spécifique** de rupture conventionnelle et à l'**assurance chômage.**