



LA SUITE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE



Les cahiers juridiques des éditions n°52 et 53 de notre journal ont consacré un large développement au licenciement économique.

Après avoir défini celui-ci à la lumière de la jurisprudence des tribunaux monégasques puis insisté sur la procédure à respecter en cas de licenciement économique individuel et collectif et, plus particulièrement, sur les mesures communes, puis sur les règles particulières propres aux licenciements collectifs, il nous reste à aborder la notification du licenciement économique individuel ou collectif et ses effets ainsi que les obligations postérieures à la rupture du contrat de travail.

I. La notification du licenciement

Après avoir satisfait aux règles de priorité en matière de débauchage fixées par l'article 6 de la loi n°629, et aux dispositions relatives aux salariés protégés, ainsi qu'aux mesures particulières et aux délais fixés par l'avenant n°12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, sur la Sécurité de l'Emploi (dans le cadre d'un licenciement économique collectif), l'employeur devra, s'il maintient sa décision de rompre le contrat de travail, procéder à la notification du licenciement économique au salarié concerné ou à chaque salarié dans le cadre du licenciement économique collectif, en respectant certaines dispositions légales et jurisprudentielles, avant de solder le compte de ces derniers et de leur remettre les documents inhérents à la rupture du contrat de travail.

A. L'information orale du salarié : entretien préalable ou non

Avant de procéder à la notification du licenciement, la loi à Monaco ne précise pas que l'employeur doit s'entretenir au préalable avec son salarié pour lui indiquer qu'une mesure de licenciement est envisagée. On retiendra toutefois qu'une notion d'entretien préalable au licenciement a été introduite par la jurisprudence.

Comme nous l'avons déjà évoqué dans une note précédente, le juge à Monaco a admis que la tenue d'un entretien préalable à la notification d'un licenciement "article 6" de la loi n°729 était nécessaire, notamment dans [un arrêt de la Cour de révision du 09 mars 2003 Denis P. c/ T.M.A.](#)

Dans ce cas d'espèce, la Cour de révision a jugé que : "D.P. dont le licenciement avait été précédé d'un entretien et qui avait été rempli de ses droits ne démontrait aucune faute de son employeur."

Depuis cet arrêt D.P c/ T.M.A. de nombreux jugements et arrêts sont venus conforter cette position des magistrats.

L'examen de la jurisprudence concernant des licenciements économiques nous renseigne sur l'attachement du juge à ce que le licenciement ne soit pas notifié avec précipitation.

Les tribunaux ont très souvent admis qu'une suppression de poste ne devait pas être annoncée brutalement.

Par exemple, dans [un jugement du 14 janvier 2010 E.H. c/ C.T.](#), le Tribunal du travail a jugé que : "...alors que E.H. comptait 24 années d'ancienneté dans l'entreprise, elle a été licenciée sans même que C.T. ait jugé nécessaire de la rencontrer au préalable et au motif d'une suppression de poste annoncée brutalement. La décision de supprimer le poste occupé par E.H. a donc été prise de manière soudaine sans

que la salariée n'ait été en mesure d'anticiper les conséquences d'une telle décision..."

De même, [le Tribunal du travail le 27 juin 2013 dans un jugement opposant W.F.H. c/ SAM P.](#), a jugé que : "Il n'en demeure pas moins que le niveau de responsabilités et l'investissement de W.F.H. ainsi que l'antériorité des relations contractuelles, qui ont été à l'origine de son embauche, méritaient que la défenderesse fasse preuve d'une plus grande considération en prenant le temps d'expliquer les raisons économiques de sa décision et l'absence de solutions alternatives, quand bien même l'organisation d'un entretien préalable n'est pas obligatoire en Principauté de Monaco."

Les tribunaux sont particulièrement attentifs à ce que le salarié soit en mesure de pouvoir anticiper la décision d'un licenciement économique.

Toutefois, cet entretien, qui pourrait être exigé dans le cadre d'un licenciement économique d'un seul salarié, pourrait ne pas l'être dans le cadre d'un licenciement économique collectif, compte tenu de l'obligation d'information préalable écrite auprès des délégués du personnel ou, par extension de l'article 11 de l'avenant n°12, auprès du personnel lui-même.

Dans tous les cas, si entretien il y a, l'employeur n'est toutefois pas tenu de respecter une procédure particulière comme c'est le cas en France. Par contre, il est fortement recommandé de formaliser cette rencontre et la convocation à l'entretien. Il est conseillé de convoquer le salarié par lettre recommandée AR ou remise en mains propres contre récépissé en prenant le soin d'indiquer l'objet de la convocation à l'entretien préalable, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Aucune obligation n'est faite à l'employeur de permettre au salarié de se faire assister par un délégué du personnel ou un salarié de l'entreprise lors de l'entretien, mais rien ne l'interdit non plus.

Si aucun délai n'est prévu entre la convocation à l'entretien et l'entretien lui-même, il s'agit tout de même de laisser un délai raisonnable au salarié pour pouvoir s'organiser et préparer la rencontre.

Si le salarié ne répond pas présent à l'entretien, l'employeur pourra toutefois lui notifier son licenciement économique, à condition qu'il puisse démontrer qu'il n'est pas à l'origine de ce désistement. Dans le cas contraire, il est important que l'employeur puisse démontrer par tout moyen qu'il a tenu cet entretien avec le salarié.

B. La signification du licenciement

➤ Conformément à l'article 9 de la loi n°729 sur le contrat de travail : "...le délai congé doit être signifié par lettre recom-

mandée AR. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai."

Cet article conduit l'employeur à la notification du licenciement qui doit être faite, conformément à la loi, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification ne peut absolument pas être verbale ni faite par mail, fax ou par réception de l'attestation Pôle Emploi sur laquelle figure le motif du licenciement, ni encore par huissier de justice comme en atteste [le jugement du Tribunal du travail du 8 mars 2007 A.C. c/ SAM H.](#), qui a jugé que : "Par une lettre du 16 mars 2004, dont la copie a été signifiée le jour même à l'intéressée sur le lieu de travail par un huissier de justice, la SAM H. a notifié à A.C. son licenciement". La salariée a souligné l'irrégularité formelle dont cette décision était affectée. Le tribunal a jugé que : "... En ayant recours, pour notifier à A.C. son licenciement sur le lieu de travail au ministère d'un huissier de justice, alors qu'aucune circonstance particulière ne l'y contraignait, la notification de cette mesure par la voie postale ou en mains propres s'avérant techniquement et juridiquement possible, la SAM H. a fait preuve dans la mise en œuvre de la rupture d'une brutalité certaine doublée d'une grande légèreté."

La jurisprudence admet toutefois que la notification puisse être faite par lettre remise en mains propres au salarié, à condition qu'il en délivre récépissé avec mention manuscrite de la date à laquelle la lettre de licenciement lui est remise.

➤ La lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou par son représentant. [Il a été jugé le 5 novembre 2015 dans un jugement D.B. c/ SAM S. que](#) : "Il est en outre admis de manière constante que lorsqu'une procédure de licenciement est lancée par un membre du personnel n'ayant pas qualité pour licencier un employé, la poursuite de la procédure de licenciement par la société ou l'entreprise valide ce licenciement".

➤ Dans le cadre du licenciement économique, l'énoncé du motif, qui n'est pas inhérent à la personne du salarié, est essentiel.

➤ Si l'employeur adresse la lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié, que l'adresse est correcte et que celui-ci ne la retire pas, l'article 9 de la loi n°729 sur le contrat de travail prévoit que c'est la date de présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié qui fixe le point de départ du délai de préavis. Aussi, le fait pour le salarié de refuser cette lettre ne remet pas en cause le licenciement qui est valablement notifié et ce, même si la lettre de licenciement retourne à l'employeur comme étant "non réclamée". Toutefois, dans un tel cas de figure, l'employeur doit se montrer très prudent et ne doit en aucun cas ouvrir la lettre recommandée AR qui lui a été retournée. Mais il doit au contraire la conserver précieusement afin de démontrer qu'il a satisfait à la notification du licenciement... ●●●

... La suite du licenciement économique

ment. Par précaution, il appartiendra à l'employeur de remettre au salarié une copie de la lettre de licenciement, qui avait été adressée par courrier recommandé avec AR, contre décharge, ou de lui envoyer une simple lettre par la poste, lui confirmant la notification de son licenciement RAR.

Il a été jugé le 9 janvier 1992 par le Tribunal du travail dans une affaire F. c/ H.J., qu'une salariée qui avait contesté avoir reçu la moindre lettre recommandée alors qu'elle l'avait en réalité refusé pour ainsi continuer à s'imposer sur son lieu de travail, a adopté un comportement qui traduit une malice certaine, autorisant le tribunal à qualifier d'abusives la procédure initiée par elle et à ce qu'elle soit condamnée à payer à son employeur la somme de 1.500 francs sur ce fondement.

➤ Par contre, il y a lieu d'être prudent quant au moment où le licenciement est notifié au salarié. En effet, il a été notamment jugé par le Tribunal du travail le 21 juin 2012 dans une affaire opposant A.B. à la SAM E., qu'un employeur avait fait preuve de légèreté blâmable et de précipitation en notifiant la rupture du contrat au cours de la période de congés de son salarié et sans que ce dernier, qui bénéficiait d'une ancienneté de plus de 4 années, n'ait pu anticiper une telle décision qui consistait à le licencier pour suppression de poste.

De même, certains employeurs ont déjà été condamnés pour avoir notifié des licenciements la veille de Noël et pour une salariée quelques jours avant son mariage et son départ en congés. La Cour d'appel le 30 avril 2013 dans une affaire opposant la SAM C. c/ M-N.P. a jugé que : "Les circonstances de mise en œuvre de la rupture révèlent que l'entretien précédé de quelques heures seulement le mariage de M.N.P. et son départ en congés, en sorte que le dommage moral qui en est résulté apparaît incontestable pour cette salariée".

➤ Dans l'hypothèse où l'adresse du salarié a changé, sans que l'employeur en ait eu connaissance, la date de présentation de la lettre recommandée AR notifiée à la seule adresse connue dans l'entreprise, vaut notification du licenciement.

C. Les effets de la notification

a. La rupture du contrat de travail au terme d'un préavis

La notification du licenciement produit un certain nombre d'effets :

- Dans la lettre de licenciement, l'employeur fixe la rupture du contrat de travail au terme d'un préavis, conformément à l'article 6 de la loi n°729 sur le contrat de travail.

➤ L'existence et la durée du préavis ou délai congé, résultent de l'article 7 de la loi n°729, du contrat de travail, du règlement intérieur, de conventions collectives de travail ou, à défaut, des usages.

L'article 7 de la loi n°729 dispose que : "À moins que les conventions collectives de travail ou à défaut, les usages ne prévoient un délai-congé d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure, les travailleurs ont droit, sauf en cas de faute grave :

* si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus à un délai-congé d'une durée d'un mois ;

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

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

- soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminées par arrêté ministériel (soit 1/20^{ème} de mois par année d'ancienneté) ; cette indemnité est cumulée avec les indemnités de congédiement ou de licenciement instituées par la loi ou, le cas échéant, avec celles attribuées en vertu du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou des usages.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat de travail, d'un règlement intérieur ou d'une convention collective de travail fixant une durée de préavis inférieure ou une condition d'ancienneté supérieure à celles prévues par le présent article."

➤ De nombreuses décisions des tribunaux retiennent, en se basant sur un usage, un préavis de 3 mois pour les cadres

relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention française de 1947, lorsque ceux-ci ont acquis 2 années d'ancienneté dans l'entreprise comme en témoigne le jugement du Tribunal du Travail du 15 novembre 1990 D.M. c/ A.L. qui a jugé que : "Attendu qu'il ne saurait être contesté que le licenciement pour motif économique est intervenu par lettre du 26 octobre 1989, que compte tenu de l'ancienneté du demandeur au moment de celui-ci et de sa qualité de cadre, il avait droit à un préavis de trois mois...". Toutefois, un arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2015 dans une affaire opposant la société M. à J.M.A. a jugé que : "Attendu que si J.M.A. avait la qualité de cadre au jour du licenciement, ainsi que cela résulte tant de la nature de ses responsabilités de directeur technique exécutif que des mentions portées sur le bulletin de salaire, force est de relever que ce salarié ne justifie nullement de l'usage qu'il allègue, en l'état duquel les salariés cadres bénéficieraient à Monaco d'un préavis de trois mois." "Que la généralité, la constance et la fixité d'un tel avantage au profit de cette catégorie de personnel n'apparaissent en effet établies par aucune des pièces produites en sorte qu'à défaut de dispositions plus favorables du contrat de travail, les premiers juges ont à bon droit fait prévaloir les dispositions légales."

➤ Conformément à l'article 9 de la loi n°729, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis. Dans le cas où la notification est faite par lettre remise en mains propres contre récépissé, il est conseillé de démarrer le préavis seulement le lendemain de la remise de ladite lettre.

➤ Conformément à l'article 10 de la loi n°729, pendant toute la durée du préavis l'employeur et le salarié sont tenus de respecter toutes les obligations contractuelles.

➤ Toute rupture de contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai congé ait été intégralement observé, emporte, conformément à l'article 11 de la loi n°729, obligation pour la partie responsable à verser, à l'autre partie, 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 est lui-même prévu à l'article 7 alinéa 1er de la loi n°729 qui n'aura pas été effectivement respecté.

Cependant, hormis les cas de faute grave et de force majeure où le contrat peut être rompu sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir, par accord des parties, sans préavis. A cet effet, l'employeur peut très bien décider de dispenser son salarié, qui a été licencié pour un motif économique et qui a besoin de temps pour retrouver un emploi, d'effectuer son temps de préavis. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages qu'il aurait perçus s'il avait exécuté le préavis. Les tribunaux retiennent : "tous les éléments de rémunérations fixes et variables, ayant le caractère de salaires et notamment les primes de rendement ou de productivité, les primes d'objectif et les primes d'intéressement", voir en ce sens Tribunal du travail E. c/ S. du 22 janvier 2009.

➤ Le salarié qui a été dispensé d'effectuer son temps de préavis doit libérer son poste de travail. A ce titre, le Tribunal du travail, le 30 juin 2005, dans une affaire F.R. c/ SAM T. a jugé que : "Le salarié ne pouvant refuser la dispense accordée par l'employeur, le fait qu'il persiste à imposer sa présence dans l'entreprise constitue déjà en soi une faute grave."

➤ Si, par contre, c'est le salarié qui demande à être dispensé d'effectuer son temps de préavis, il ne percevra aucune indemnité compensatrice pour cette période, sauf si son employeur en décide autrement.

➤ Le choix entre un préavis de deux mois et un préavis d'un mois plus une indemnité spéciale de 1/20^{ème} de mois par année d'ancienneté, fixée par l'article 7 de la loi n°729, pour un salarié ayant acquis une ancienneté de deux ans, appartient à l'employeur qui doit, comme l'a jugé notamment le Tribunal du travail le 3 février 2011, dans une affaire opposant S.S. c/ SAM S., s'en tenir à sa décision telle que fixée dans la lettre de licenciement : "l'option laissée à l'employeur dans cette hypothèse (plus de deux années d'ancienneté) a une incidence sur la durée de préavis et par là même sur la date de fin de

contrat, indépendamment de la question de la dispense d'exécution". "Ainsi, l'employeur, qui décide de régler l'indemnité spéciale, choisit nécessairement un délai congé limité à un mois et libère son salarié plus rapidement de ses obligations contractuelles..." En l'espèce, la lettre de licenciement du 3 juin 2008 mentionne clairement que : "votre préavis de deux mois court à compter de ce jour et vous êtes dispensé de l'effectuer". "L'attestation ASSEDIC, tout comme le certificat de travail, se réfère à un préavis d'une durée de deux mois et une fin de contrat au 3 août 2008." "La société défenderesse en optant pour un délai congé de deux mois, même avec dispense d'exécution, devait dès lors régler l'indemnité de préavis correspondant au salaire pour l'intégralité de cette période." "Seul le choix d'un délai de préavis d'un mois lui aurait permis de réaliser les versements qu'elle a en réalité effectués (un mois de salaire et l'indemnité spéciale)."

b. L'indemnisation liée à la rupture du contrat de travail

➤ Conformément à l'article 1er de la loi n°845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés : "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."

➤ La référence faite à la région économique voisine dans cet article a fait l'objet d'un arrêt de la Cour de révision en 1998 dans l'affaire E. c/ I. le 26 mars 1998.

La Cour de révision a en effet jugé qu' "en l'absence de conventions collectives monégasques propres aux activités de l'employeur et de la stipulation du contrat de travail du salarié licencié lui étendant personnellement le bénéfice d'une convention collective française, les dispositions tant de la loi n°845 que de l'article n°6 de l'avenant n°18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Nationale du Travail, selon lesquels l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées au salarié dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine, ne peuvent s'entendre que comme visant le minimum légal."

Ce jugement exclut expressément le référencement automatique à des dispositions conventionnelles plus favorables en France. Mais, l'indemnité légale de congédiement ne peut donc être inférieure à l'indemnité de licenciement française fixée par le Code du travail français à 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté plus 2/15^{ème} pour les années au-delà de 10 ans. Bien entendu, rien n'interdit à un employeur d'appliquer un calcul plus important en se référant à une convention collective de la région économique voisine, mais en aucun cas un salarié ne peut lui opposer ce calcul sans qu'il y ait eu au préalable une volonté de l'appliquer de la part de l'employeur.

A ce titre, le Tribunal du travail s'est prononcé le 26 juin 2003, dans une affaire opposant G.C.P. c/ C.V., "en application de l'article 1er de la loi n°845 le montant minimum de cette indemnité ne peut être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine. Si la notion de minimum contenue dans le texte susvisé doit certes s'entendre conformément à la jurisprudence de la Cour de révision (SAM E. c/ I. 26 mars 1998) comme visant le seuil minimum légal tel qu'il est actuellement prévu par les articles L 122-9 et R 122-2 du Code du travail français, il en va assurément différemment lorsque l'employeur a volontairement appliqué à son salarié les dispositions, plus favorables pour celui-ci, d'un accord collectif étranger. Force est de constater en l'espèce, à l'examen des différentes pièces versées aux débats par G.C.P., que la volonté de C.V. de se soumettre, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de congédiement due à ses salariés, aux dispositions de la convention collective française de la sérigraphie en date du 23 mars 1971 n'apparaît pas sérieusement contestable. Conformément à la volonté clairement exprimée de l'employeur, le montant de l'indemnité



de congédiement revenant à G.C.P. doit donc en définitive être calculé sur la base des dispositions de la Convention collective française des industries de la sérigraphie."

Par contre, s'il existe une convention collective monégasque de la branche d'activité, qui prévoit une indemnité de congédiement plus importante que l'indemnité légale française fixée par le Code du travail français, l'employeur devra appliquer le dispositif conventionnel monégasque.

Enfin, le salarié est en droit de bénéficier de l'indemnité de congédiement prévue par le contrat de travail lorsque celle-ci est plus favorable pour lui que l'indemnité légale. Voir en ce sens [Tribunal de première instance 9 décembre 2004 F.N. c/ I.](#)

➤ La loi n°845 n'a pas distingué selon que le motif du licenciement est d'ordre personnel ou économique.

➤ Toutefois, pour bénéficier de l'indemnité dite de congédiement, l'article 1^{er} de la loi n°845 nous indique que le salarié doit totaliser deux années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur et non un an seulement comme en France. En effet, la réduction en France à une année d'ancienneté (en 2008) étant, comme le précise notamment [le Tribunal du travail le 3 février 2011 B.N. c/ SAM S.](#) "sans incidence sur les conditions d'application de la loi monégasque n°845 du 27 juin 1968".

➤ Pour calculer l'indemnité de congédiement, le salaire à prendre en considération est le 12^{ème} de la rémunération des douze derniers mois précédant le congédiement ou, selon la formule, la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

II. Les obligations postérieures à la rupture du contrat

A. Les documents inhérents à la rupture du contrat

Après la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certain nombre de documents qui sont :

- Le bulletin de salaire :

L'employeur doit tout d'abord remettre au salarié un bulletin de salaire, conformément à l'article 2 de la loi n°638 du 11 janvier 1958, tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires, sur lequel devra notamment figurer le salaire correspondant au préavis effectué ou bien correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque celui-ci n'est pas effectué mais payé.

Devra également figurer sur le bulletin de salaire, le solde des congés payés sous forme d'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congés payés que le salarié n'aura pas pu prendre pendant qu'il était au service de l'employeur. De même, devront figurer les primes et indemnités auxquelles il a droit dont l'indemnité de congédiement.

- Le certificat de travail :

➤ La loi n°533 du 12 mai 1951 relative à l'attribution d'un certificat de travail au salarié prévoit, dans son article 1^{er}, que : "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."

Conformément à l'article 2 de ladite loi : "Toutes les contestations relatives à la délivrance du certificat prescrit par l'article précédent seront soumises à la juridiction du Tribunal du travail".

➤ Puis conformément à l'article 8 de la loi n°638 du 11 janvier 1958 citée plus haut : "L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat, daté et signé, contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois

successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus."

➤ Dès que la relation de travail a cessé (c'est-à-dire dès que le salarié quitte l'entreprise ou bien à l'issue du préavis dispensé, la date de sortie étant celle correspondant à la fin du délai de préavis non exécuté) l'employeur doit délivrer au salarié le certificat de travail. C'est impératif.

➤ Il arrive que le salarié demande au Tribunal du travail, soit en section référée, soit devant le bureau de jugement, la délivrance de ce document. La demande du salarié peut ou non être accompagnée d'une astreinte. Il peut aussi introduire une demande en dommages et intérêts. Toutefois, pour prétendre à des dommages et intérêts, le salarié doit justifier d'un préjudice, d'une faute de son employeur.

➤ Les lois n°533 et 638 disposent que le certificat de travail ne doit pas indiquer d'autres mentions que la date d'entrée du salarié et sa date de sortie ainsi que la nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Aussi, l'employeur pourrait engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié s'il portait des indications non autorisées sur le certificat de travail à l'insu du salarié, lui créant un préjudice.

De même, l'employeur pourrait engager sa responsabilité à l'égard de tiers qui auraient été trompés par des appréciations élogieuses, en attribuant au salarié une qualification supérieure à celle que celui-ci avait en fait.

- L'attestation Pôle Emploi :

➤ Depuis 1968, la Principauté de Monaco bénéficie de l'assurance chômage existante en France (créée en 1958). Pour cela, les partenaires sociaux ont demandé l'extension de la convention UNEDIC au territoire de la Principauté.

En pratique, à peu près tous les trois ans, les partenaires sociaux français adressent aux partenaires sociaux monégasques les accords conclus en France. La FEDEM et l'USM négocient ensuite les modalités d'extension de la convention. Au fur et à mesure que le régime d'assurance chômage français s'est diversifié et transformé, les partenaires sociaux l'ont apprécié et étendu avec quelques réserves à Monaco.

➤ Cette extension du régime français à Monaco oblige donc les employeurs à respecter les dispositions existantes. A ce titre, l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, une attestation dite "Pôle Emploi".

Cette attestation permet l'ouverture des droits à l'assurance chômage au salarié ayant travaillé à Monaco (et seulement si son dernier emploi était à Monaco) comme en témoigne le tableau ci-joint.

	Pôle Emploi (France)	Service de l'Emploi (Monaco)	Organisme de chômage (Italie)
Salarié résidant en France*	Le salarié doit contacter l'agence Pôle Emploi la plus proche du lieu de son domicile : Il est indemnisé par ce dernier	S'il réside dans l'une des quatre communes limitrophes*, il a la possibilité d'être accompagné par ce Service dans le cadre d'une recherche d'emploi à Monaco	/
Salarié résidant à Monaco	Le salarié est indemnisé par l'agence Pôle Emploi Menton	Le salarié doit s'inscrire auprès du Service de l'Emploi qui gèrera son dossier d'indemnisation chômage en lien avec le Pôle Emploi, ainsi que sa recherche d'emploi	/
Salarié résidant en Italie	Le salarié est indemnisé par le Pôle Emploi à Menton à condition qu'il soit de nationalité italienne	Le salarié de nationalité italienne doit s'enregistrer au Service de l'Emploi en tant que demandeur d'emploi, qui gèrera son dossier d'indemnisation chômage en lien avec le Pôle Emploi à Menton	Le salarié est indemnisé par l'organisme de chômage italien s'il est de nationalité étrangère auprès duquel il doit s'inscrire

* Le salarié résidant dans l'une des quatre communes limitrophes (Cap d'Ail, Beausoleil, La Turbie, Roquebrune-Cap-Martin) peut s'inscrire exclusivement en tant que demandeur d'emploi au Service de l'Emploi, qui gèrera sa recherche d'emploi sur Monaco tout en étant indemnisé par le Pôle Emploi français, le plus proche de son lieu de domicile.

L'attestation Pôle Emploi doit être remise au salarié avec son dernier bulletin de salaire, son certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte. Le salarié doit avoir cette attestation lorsqu'il quitte l'entreprise. Celle-ci peut être commandée sur internet : www.pole-emploi.fr et l'employeur peut même remplir l'attestation en ligne s'il le souhaite. L'employeur doit faire figurer sur l'attestation Pôle Emploi le motif exact de la rupture du contrat de travail.

Le Tribunal du travail peut être amené à se prononcer sur la non-délivrance de l'attestation Pôle Emploi. Le salarié peut réclamer des dommages et intérêts si son employeur ne lui délivre pas l'attestation à son départ de la société.

- Le reçu pour solde de tout compte : délivré par le salarié

➤ Conformément à l'article 7 de la loi n°638 : "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 :

* Si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main suivie de sa signature ;

* 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."

La lecture de ce texte nous indique que le reçu pour solde de tout compte est un document délivré par le salarié à son employeur. Par ce document, le salarié reconnaît avoir ●●●

... La suite du licenciement économique

reçu de son employeur toutes les sommes correspondant au paiement du salaire, accessoires du salaire et toutes les indemnités quel qu'en soit la nature ou le montant qui lui sont dus au titre de l'exécution et la cessation de son contrat.

➤ Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit remplir certaines conditions fixées par l'article 7, qui sont les suivantes :

- **La mention "pour solde de tout compte"** doit être écrite par la main du salarié lui-même suivie de sa signature ; aucune réserve ne devant apparaître.

- **Le délai de forclusion** doit figurer en caractères très apparents, ainsi que la reconnaissance par le salarié de la dénonciation dûment motivée dans les deux mois de la signature, par lettre recommandée.

- **La mention qu'il est établi en double exemplaire et dont l'un sera remis au travailleur.**

➤ Enfin, [un arrêt de la Cour de révision du 12 septembre 2002, dans une affaire L. c/ SAM C.](#), est venu préciser une condition essentielle, en jugeant que : *"l'acte intitulé 'reçu pour solde de tout compte' visant une somme globale en l'absence de toute précision sur les éléments de rémunération et/ou d'indemnité qu'elle concerne, ne constitue pas un reçu pour solde de tout compte mais un simple reçu de la somme qui y figure et ne peut donc valoir renonciation du salarié au droit de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement"*.

➤ La forclusion ne s'applique qu'à ce que le salarié a acquis au moment de son solde de tout compte. Par contre, comme en ont jugé les tribunaux à Monaco, la forclusion *"ne pourrait à l'évidence inclure d'autres sommes réclamées à un autre titre (en l'occurrence des dommages et intérêts, que le salarié est toujours en droit de réclamer, s'il estime abusif le licenciement dont il a fait l'objet)"*. (Voir en ce sens [D.B. c/ C.C.T. Tribunal du travail 11 janvier 1990.](#))

➤ Ainsi, si le reçu ne respecte pas toutes ces conditions de forme, il n'aura valeur que de simple reçu des sommes qu'il comporte. Il n'y aura jamais de forclusion opposable au salarié. Par contre, si le reçu pour solde de tout compte est conforme aux conditions de forme développées ci-dessus, la forclusion est opposable au-delà du délai de deux mois. A moins que le salarié ait dénoncé le reçu pour solde de tout compte dans le délai de deux mois.

Il faut donc être très vigilant quant à la forme du reçu pour solde de tout compte. Il a notamment été jugé :

➤ Par [le Tribunal de première instance le 7 décembre 2006, dans une affaire opposant S. c/ SAM C.](#) que ne valait que comme simple reçu, et non reçu pour solde de tout compte, un document sur lequel était portée la mention suivante : *"pendant deux mois, le salarié peut annuler le reçu en le dénonçant à son employeur conformément à l'article 7 de la loi n°638"* car cette clause n'avait pas pour effet d'informer le salarié sur l'existence de la forclusion attachée par la loi au défaut de dénonciation du reçu dans le délai de deux mois, et qu'elle ne vaut donc pas information du délai de forclusion.

➤ Par [le Tribunal du travail, le 4 novembre 2004, dans une affaire I.C. c/ SAM C.](#), que ne valait que comme simple reçu, et non reçu pour solde de tout compte, un document qui comprenait la signature du salarié qui précédait la mention manuscrite *"Pour solde de tout compte"* alors qu'aux termes de la loi n°638, elle aurait dû la suivre.

➤ Enfin, par différents jugements que la mention supplémentaire apposée par le salarié dans le reçu pour solde de tout compte : *"sous réserve de tous mes droits"* avait pour effet de transformer le reçu pour solde de tout compte en un simple reçu, aucun délai de forclusion ne pouvant alors être imposé au salarié.

➤ Conformément à l'article 7 de la loi n°638 dans son alinéa 1^{er} : *"La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée."* Or, cependant, [le Tribunal du travail le 18 mars 2004](#) a jugé que la non-motivation par le salarié de la dénonciation n'était pas sanctionnée par la loi...

➤ Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur, ce dernier restant libre de poursuivre son salarié s'il lui doit de l'argent.

B. La priorité de réembauchage

Le législateur a entendu protéger la permanence du personnel en lui assurant une priorité de réembauchage pour le cas où la suppression de poste aurait été ponctuelle.

➤ Ainsi, et conformément à l'article 7 de la loi n° 629, le salarié licencié pour cause de suppression d'emploi ou de compression de personnel a droit, pendant 6 mois, à une priorité de réembauchage dans le cas où l'employeur recruterait du personnel appartenant à la même catégorie professionnelle.

Les réembauchages ont lieu dans l'ordre inverse des licenciements.

Le salarié ainsi réembauché réoccupe le rang d'ancienneté qu'il avait au moment de son congédiement.

➤ Cet article qui a été adopté en 1957 dans la loi n° 629, a été complété par l'article 20 de l'avenant n°12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui précise que : ***"Le salarié compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de son licenciement."***

Cet avenant ayant été étendu par Arrêté Ministériel, il s'applique à toutes les entreprises lorsque le licenciement économique s'inscrit dans une mesure collective.

Il appartient à l'employeur de faire connaître à l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il se propose de le réintégrer dans son ancien emploi ; il l'informe en même temps qu'il a un délai de 4 jours pour lui signifier, dans la même forme, son acceptation ; passé ce délai, l'intéressé ne peut plus se prévaloir des dispositions du présent article.

Si l'intéressé est occupé chez un autre employeur, le délai congé qu'il est tenu d'observer à l'égard de ce dernier est réduit de moitié et le salarié n'est tenu de réintégrer effectivement son ancien emploi qu'à l'expiration de cette période.

Toutefois, les dispositions du présent article ne peuvent faire échec à l'ordre de priorité d'embauchage prévue à l'article 5 ci-dessus.

En conséquence, l'employeur doit impérativement déposer une offre d'emploi auprès du Service de l'Emploi en précisant qu'il est soumis à l'obligation de réembauchage et attendre le délai de 4 jours avant de notifier à son ancien salarié l'opportunité de revenir.

L'employeur doit faire connaître à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il se propose de le réintégrer dans son ancien emploi ou un emploi jugé équivalent.

[Le Tribunal du travail le 26 septembre 2002, dans un jugement K.M. c/ SAM M.](#) où la salariée licenciée pour un motif économique prétendait que l'employeur avait violé les dispositions de l'article 7 de la loi n°629, a jugé *"qu'il ressort de la formulation même de ce texte que celui-ci n'a vocation à s'appliquer que lorsque les licenciements sont la conséquence d'une suppression d'emploi ou de la compression de personnel."* Il a admis que le licenciement n'ayant pas été mis en œuvre en l'espèce pour suppression d'emploi ou compression de personnel, mais en raison du refus par la salariée de la modification de son contrat de travail qui lui avait été proposée, K.M. ne disposait d'aucune priorité de réembauchage au sein de la SAM M.

De même, [le Tribunal du travail le 23 janvier 2003, dans une affaire opposant E.H. à la SAM S.](#), a jugé dans le cas d'espèce où *"la salariée soutenait que son ancien employeur aurait violé les dispositions de l'article 7 de la loi n°629, instituant au profit des salariés licenciés pour suppression d'emploi une priorité de réembauchage pendant 6 mois, en ayant recours après son départ à une intérimaire, laquelle aurait ensuite bénéficié d'un contrat à durée indéterminée avec lieu de travail*

à Monaco. Qu'aucune violation de telles dispositions n'apparaissait toutefois caractérisée en l'espèce, dès lors que l'intérimaire avait été embauchée par la société deux mois avant le licenciement d'E.H. et que cette salariée, recrutée en qualité d'employé administratif 1er échelon, à tel coefficient et moyennant une rémunération de X, n'appartenait en tout état de cause manifestement pas à la même catégorie professionnelle que E.H."

C. La déclaration de sortie

Après le départ du salarié, l'employeur est tenu obligatoirement de remplir une déclaration de sortie effective de celui-ci, qui est disponible sur le site des Caisses Sociales de Monaco, qui comporte le nom de l'employeur et son numéro d'affiliation, le nom du salarié et son numéro d'affiliation, sa date de sortie physique, correspondant au dernier jour travaillé, le nombre d'heures de préavis et/ou de congés payés à compter de la sortie physique, la date de sortie administrative correspondant au dernier jour de préavis ou de congés payés terminaux.

Cet imprimé doit impérativement être retourné par le chef d'entreprise au service recouvrement des cotisations dans les 7 jours qui suivent la sortie administrative. Passé ce délai, toute prestation indûment servie au salarié serait susceptible d'être mise à la charge de l'employeur. Ce document doit comporter la signature de l'employeur ou de son représentant légal ainsi que le cachet de l'entreprise.

D. Le registre d'entrées et sorties du personnel

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n°638 du 11 janvier 1958 : *"Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés des chefs d'entreprise sont tenus de consigner sur un registre spécial les entrées et les sorties du personnel. Il sera précisé, pour chaque personne intéressée :*

- * 1° - Les nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, adresse, qualification ou spécialité professionnelle (emploi, échelon, coefficient);
- * 2° - Le montant du salaire ;
- * 3° - Les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;
- * 4° - Le numéro d'immatriculation aux organismes sociaux ;
- * 5° - La date de délivrance du certificat de travail."

E. Les mesures de reclassement conformément à l'avenant n°12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail

Conformément à l'article 3 du titre I de l'avenant n°12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail sur la sécurité de l'emploi, il est prévu *"d'examiner en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation"*.

Une commission, composée de trois représentants patronaux et de trois représentants de salariés, est saisie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément à l'article 11 de l'avenant n°12. Cette commission se réunit obligatoirement en l'absence de délégué du personnel dans l'entreprise et en leur présence à la demande de ces derniers ou à la demande de l'employeur. Dans la pratique, la Direction du Travail se charge de réunir les membres de la commission qui examineront les possibilités de reclassement des salariés licenciés.

Un des intérêts de la tenue de la commission paritaire de l'emploi est que le salarié licencié, dont la situation est examinée par la commission, a accès aux offres d'emploi à Monaco, nonobstant sa résidence en dehors des communes limitrophes.

Lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 10, l'Inspection du Travail ne réunit pas systématiquement la commission paritaire de l'emploi, à moins qu'il soit justifié d'une situation conflictuelle. Toutefois, l'Inspection du Travail adresse un courrier aux partenaires sociaux pour les informer de la non-tenue de la commission et permettre aux salariés de venir s'inscrire au Service de l'Emploi, dans le cadre d'une dérogation à la loi, car en effet ces derniers ont l'opportunité de s'inscrire au Service de l'Emploi, et ce, même s'ils ne font pas partie des salariés prioritaires. ■