

Loi n. 1.429 du 04/07/2016 relative au télétravail (Journal de Monaco du 15 juillet 2015) .

Article 1er .- Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail exercée par un salarié, lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963 , modifiée, depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un État ayant conclu avec l'État monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté.

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963 , modifiée, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué pour partie hors de ces locaux de façon régulière.

Le télétravail ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail du salarié. Celui-ci exécute sur le territoire monégasque la partie de son activité qui n'est pas sous forme de télétravail.

Le travail réalisé dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur, ne peut être considéré comme du télétravail.

Article 2 .- Le télétravail peut, au titre des modalités d'exécution de l'activité du salarié, être stipulé dans le contrat de travail initial.

Il peut également être instauré en cours d'exécution du contrat de travail par l'accord de volonté du salarié et de l'employeur, chacun d'eux exprimant librement son consentement. Le refus du salarié d'accepter d'exécuter une partie de son activité sous forme de télétravail ne saurait constituer un motif valable de rupture de son contrat de travail.

Article 3 .- Dans le cas mentionné au premier alinéa de l'article précédent, les conditions d'exécution du télétravail sont stipulées par écrit dans le corps du contrat de travail.

Dans le cas mentionné au second alinéa du même article, les conditions d'exécution du télétravail font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Les mentions obligatoires des clauses contractuelles stipulées en application du présent article sont fixées par arrêté ministériel .

Article 4 .- Préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail, l'employeur informe les délégués du personnel concernés des modalités générales d'exécution envisagées de ladite activité au sein de l'entreprise, y compris des informations permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi.

L'employeur soumet ces modalités d'exécution, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, au Directeur du Travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur leur conformité aux dispositions de la présente loi. L'activité de télétravail peut être mise en œuvre par l'employeur lorsque le Directeur du Travail déclare explicitement l'activité conforme à la loi ou qu'il s'abstient de répondre dans le délai imparti. La Direction du Travail tient à la disposition de tout intéressé un formulaire type destiné à présenter les modalités générales d'exécution du télétravail envisagées par l'employeur.

Toute modification des modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail au sein de l'entreprise est préalablement soumise aux dispositions des deux alinéas précédents.

Les modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail mentionnées au présent article sont définies par arrêté ministériel.

Article 5 .- Dans le cas mentionné au premier alinéa de l'article 2, l'activité de télétravail et les lieux où elle est exercée sont mentionnés, conformément aux dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, dans la demande de