

[Accueil](#) > [Textes non codifiés](#) > [Loi](#)

Loi n. 629 du 17/07/1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté

Article 1er .- (Modifié par la loi n° 1.429 du 4 juillet 2016)

Aucun étranger ne peut occuper un emploi privé à Monaco s'il n'est titulaire d'un permis de travail. Il ne pourra occuper d'emploi dans une profession autre que celle mentionnée par ce permis. La demande de permis de travail mentionne, le cas échéant, l'exercice d'une activité de télétravail et les lieux où elle est exercée.

Cette obligation est indépendante de la forme et de la durée du contrat de travail ainsi que du montant et de la nature de la rémunération.

Tout changement d'employeur, de métier ou de profession devra faire l'objet d'une nouvelle demande de permis de travail.

L'instauration ou la cessation, en cours d'exécution du contrat de travail, d'une activité de télétravail fait l'objet d'une demande de modification du permis de travail.

Article 2 .- La délivrance du permis de travail prévu à l'article premier ci-dessus est subordonnée à la présentation d'un certificat établi par un médecin contrôleur désigné par arrêté ministériel attestant que l'intéressé a satisfait à l'examen médical d'admission au travail dans la Principauté.

Ce certificat n'est pas exigé de l'étranger domicilié à Monaco qui sollicite un renouvellement du permis :

- s'il n'a pas interrompu son travail pendant six mois consécutifs ;
- ou s'il a volontairement subi, dans l'année de la demande, l'examen de santé prévu par l'article 22 de l'ordonnance souveraine n° 92 du 7 novembre 1949 .

Article 3 .- Toute offre d'emploi doit être déclarée par l'employeur à la direction de la main-d'œuvre et des emplois qui lui adresse, dans les quatre jours francs de la déclaration, le ou les candidats à l'emploi.

À défaut de présentation dans ce délai, l'employeur peut proposer un autre candidat.

Cependant, en cas d'urgence reconnue par la direction de la main-d'œuvre et des emplois, cette procédure ne sera pas suivie, l'employeur ayant, dans ce cas particulier, après accord préalable de ce service, la possibilité de procéder à l'embauchage, pour une durée limitée, du personnel qui lui fait défaut.

L'embauchage des gens de maison sera assujéti à cette règle d'urgence.

Article 4 .- (Modifié par la loi n° 1.429 du 4 juillet 2016)

Tout employeur qui entend embaucher ou réembaucher un travailleur de nationalité étrangère doit obtenir, préalablement à l'entrée en service de ce dernier, une autorisation écrite de la direction de la main-d'œuvre et des emplois.

Tout employeur qui embauche un travailleur de nationalité monégasque doit en faire la déclaration écrite à cette même direction, dès l'entrée en service de l'intéressé. Cette déclaration mentionne, le cas échéant, l'exercice d'une activité de télétravail et les lieux où elle est exercée. L'instauration ou la cessation, en cours d'exécution du contrat de travail, d'une activité de télétravail fait l'objet d'une déclaration modificative.

Article 5 .- (Loi n° 1.091 du 26 décembre 1985)

Pour les candidats possédant les aptitudes nécessaires à l'emploi, et à défaut de travailleurs de nationalité monégasque, l'autorisation prévue à l'article précédent est délivrée selon l'ordre de priorité suivant :

- * 1° étrangers mariés à une Monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers

nés d'un auteur direct monégasque ;

* 2° étrangers domiciliés à Monaco et y ayant déjà exercé une activité professionnelle ;

* 3° étrangers domiciliés dans les communes limitrophes et autorisés à y travailler.

Article 6 .- (Loi n° 1.091 du 26 décembre 1985)

Les licenciements par suppression d'emploi ou compression de personnel ne peuvent être effectués, pour une catégorie professionnelle déterminée, que dans l'ordre suivant :

* 1° étrangers domiciliés hors de Monaco et des communes limitrophes ;

* 2° étrangers domiciliés dans les communes limitrophes ;

* 3° étrangers domiciliés à Monaco ;

* 4° étrangers mariés à une Monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers nés d'un auteur direct monégasque ;

* 5° Monégasques.

Dans chacune des catégories prévues ci-dessus, il sera tenu compte de l'ancienneté dans l'entreprise ; si l'intéressé y travaille depuis deux ans au moins une bonification d'ancienneté de un an par enfant à charge lui est accordée pour l'application des dispositions du présent article. Cette bonification ne peut excéder cinq ans.

Lorsque le licenciement n'affecte qu'une catégorie professionnelle, le salarié atteint par cette mesure sera versé, s'il le demande, dans une catégorie inférieure aux lieux et places, éventuellement, d'un autre salarié dont le rang de priorité indiqué ci-dessus serait inférieur au sien. Ces mutations ne pourront s'effectuer que si l'intéressé possède les aptitudes nécessaires à son nouvel emploi.

Article 7 .- Le salarié licencié pour cause de suppression d'emploi ou de compression de personnel a droit, pendant six 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.

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 ; il l'informe, en même temps, qu'il a un délai de quatre 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.

L'employeur qui refuse ou néglige d'observer les dispositions qui précèdent est tenu de verser à son ancien salarié l'indemnité prévue par la loi n° 410 du 4 juin 1945, modifiée par les lois n° 460 et 519 des 19 juillet 1947 et 20 juin 1950, sans préjudice de l'application éventuelle des sanctions prévues par l'article 10.

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

Article 8 .- Il est institué, auprès du conseiller de gouvernement pour l'intérieur, une commission de débauchage et de licenciement à laquelle les conflits, survenus entre employeurs et salariés, que soulèveraient l'application de la présente loi pourront être soumis.

Article 9 .- Toute clause conventionnelle contraire aux dispositions de la présente loi est nulle et de nul effet alors même qu'elle figurerait dans une convention collective ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension par application des articles 22 et suivants de la loi n° 416 du 7 juin 1945.

Article 10 .- (Loi n° 1.005 du 4 juillet 1978)

Les infractions aux dispositions de la présente loi seront punies d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, les infractions seront punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et de l'amende prévue au chiffre 2 dudit article 26 ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 11 .- Des ordonnances souveraines fixeront, s'il y a lieu, les modalités d'application de la présente loi.

Article 12 .- Toutes dispositions contraires à la présente loi, et notamment celles de la loi n° 376 du 21 décembre 1943 , de l'ordonnance souveraine n° 2.413 du 1er mars 1940 et de l'ordonnance souveraine n° 3.573 du 6 décembre 1947 , sont et demeurent abrogées.