

APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL MONACO

Relations individuelles de travail

La présente fiche fait le point sur les principales dispositions légales du droit du travail individuel monégasque

Elle ne saurait être exhaustive

Introduction

Il est à noter qu'il n'existe pas de Code du travail monégasque. Le droit du travail est régi par divers textes de loi, notamment :

- [Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail](#) ;
- [Loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté](#) ;
- [Loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail](#) ;
- [Loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire](#) ;
- [Loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire](#) ;
- [Loi n° 638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires](#) ;
- [Loi n° 1.429 du 4 juillet 2016 relative au télétravail](#) ;
- [Arrêté ministériel n° 2016-425 du 1er juillet 2016 portant application de la loi n° 1.429 du 29 juin 2016 relative au télétravail](#) ;
- [Loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés](#) ;
- [Loi n° 637 du 11 janvier 1958 tendant à créer et à organiser la médecine du travail](#).

Sont également des sources importantes de droit du travail monégasque le contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise, ainsi que les conventions collectives de travail. Ces conventions collectives sont en général conclues au niveau du secteur d'activité et peuvent, par arrêté ministériel, être rendues obligatoires à tous les employeurs et salariés dont la profession est comprise dans le champ d'application de la convention.

En effet, pendant la durée de validité de la convention collective, ses clauses deviennent obligatoires et partie intégrante de tous les contrats individuels de travail en cours ou à intervenir. En cas de contradiction entre une clause du contrat individuel et de la convention collective, cette dernière l'emporte, à moins que la clause du contrat individuel ne soit plus favorable au salarié.

I) Le contrat de travail

Il est important de noter que la législation monégasque impose certaines obligations à l'employeur lors du recrutement d'un salarié qui occupera un poste de travail sur le territoire national. En effet, toute offre d'emploi doit être déclarée par l'employeur à la direction de la Main-d'œuvre et des Emplois, laquelle devra lui adresser, dans les 4 jours qui suivent la déclaration, le ou les candidats aptes à l'emploi.

À défaut de présentation de candidats dans ce délai, l'employeur peut recruter tout autre candidat.

En cas d'urgence reconnue par la direction de la Main-d'œuvre et des Emplois, cette procédure n'a pas à être respectée, l'employeur ayant, après accord préalable de la Direction, la possibilité de procéder à l'embauche, pour une durée limitée, du personnel qui lui fait défaut.

De plus, tout employeur qui embauche un salarié 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, le recours au télétravail et les lieux où il est exercé.

a) La forme du contrat de travail

La législation monégasque prévoit que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun et peut être conclu selon la forme qui convient aux parties. Aucune formalité spécifique n'est donc légalement requise.

Plus précisément, selon la [Loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail](#), le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé.

b) Les types de contrats de travail

La loi n° 729 de 1963 mentionne la possibilité pour l'employeur et le salarié de conclure un contrat de travail soit à durée déterminée (CDD), soit à durée indéterminée (CDI).

Il est important de noter que le CDD n'est pas réglementé comme un contrat d'exception. En effet, la loi monégasque ne pose aucune limitation aux cas de recours, à la durée ni au nombre de renouvellement de ce type de contrat. Toutefois, la jurisprudence condamne le recours abusif aux CDD en les requalifiant en CDI lorsqu'ils sont conclus pour la réalisation d'un travail qui relève de l'activité permanente de l'entreprise.

II) La période d'essai

Selon la loi monégasque, la période d'essai est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le salarié embauché, compte tenu de la technique et des usages de la profession. Lorsque sa durée n'est pas établie par le contrat ou par une convention collective, elle est fixée à :

- 6 jours ouvrables pour le personnel rémunéré à l'heure ;
- un mois pour le personnel rémunéré au mois.

Dans tous les cas, la période d'essai ne peut excéder 3 mois. Durant la période d'essai les parties peuvent, sauf convention contraire, résilier le contrat de travail sans indemnité et sans qu'il soit nécessaire d'observer un délai de préavis. Le droit au salaire reste acquis pour les jours de travail accomplis.

III) La durée du travail

En principe, l'horaire de travail est un horaire collectif. Il est fixé par l'employeur qui doit obligatoirement :

- l'afficher dans chaque local affecté au travail ;
- communiquer cet horaire à l'Inspection du Travail ;
- renouveler ces formalités en cas de modifications.

Des précisions complémentaires sur la réglementation du temps de travail sont accessibles [ici](#).

a) La durée légale du travail

La durée légale du travail à Monaco est fixée à **39 heures de travail effectif par semaine**, c'est-à-dire que le temps d'habillage, les pauses et le temps de repas ne sont, en principe, pas comptabilisés. Toutefois, dans quelques branches professionnelles des régimes d'équivalence ont été institués en raison de la nature de leurs activités. Dans ce cas, une durée de présence dans l'entreprise supérieure à 39 heures est alors considérée comme équivalente à 39 heures de travail effectif. Cela permet une certaine flexibilité dans des secteurs où la nature du travail ne permet pas toujours de respecter strictement la durée légale standard de 39 heures.

b) Les heures supplémentaires

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Ces heures de travail constituent des heures supplémentaires et doivent être rémunérées à un taux majoré.

Ces heures supplémentaires, qui se décomptent par semaine civile, donnent lieu aux majorations de salaire suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

c) Les durées maximales de travail

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut conduire, sauf dérogation, à excéder les durées maximales fixées par la loi :

- **10 heures par jour** ;
- **46 heures hebdomadaires** en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- **48 heures par semaine** sous réserve du respect de la durée moyenne de 46 heures par semaine prévue ci-dessus ;
- **60 heures par semaine** dans certaines entreprises en raison de circonstances exceptionnelles et pendant de courtes périodes avec accord de l'Inspection du Travail.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit respecter ces limites sur l'ensemble de ses emplois.

d) Les temps de repos et de pause

La durée de repos entre deux journées consécutives de travail ne peut être inférieure à 10 heures.

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète. En principe, ce repos est donné le dimanche.

1. Travail du dimanche

Toutefois, s'il est établi qu'accorder le repos hebdomadaire le dimanche à l'ensemble des salariés d'un établissement est de nature à porter préjudice au public ou à compromettre le fonctionnement normal de cet établissement, le repos hebdomadaire peut être donné soit constamment, soit à certaines époques de l'année :

- à l'ensemble des salariés, un autre jour que le dimanche ;
- à l'ensemble ou à une partie des salariés par roulement.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut appliquer l'une de ces dérogations qu'après avoir consulté les délégués du personnel ou, à défaut, le syndicat intéressé et après avoir obtenu une autorisation de l'inspection du travail moyennant la présentation d'une [demande motivée](#). Cette autorisation, dont la durée sera limitée, doit être affichée dans l'établissement.

Il est important de noter que certaines catégories d'établissement sont autorisées à remplacer le repos du dimanche par un autre jour de la semaine par ordonnance. Dans ce cas, la procédure de consultation et de demande d'autorisation mentionnée ci-dessus ne s'applique pas.

En outre, il est important de noter que seul le salarié volontaire, ayant préalablement et formellement manifesté son accord par écrit, peut travailler le dimanche. Aucune sanction disciplinaire ne pourra être appliquée au salarié qui refuse de travailler le dimanche.

Il est important d'observer, enfin, que les entreprises du secteur du commerce de détail font l'objet d'une dérogation spécifique. Pour des informations complètes sur le repos hebdomadaire et les dérogations possibles, se reporter à la [Loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire](#).

2. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut, en outre, être suspendu en raison de la nécessité pour l'entreprise :

- de faire entreprendre des travaux urgents, notamment ceux dont l'exécution immédiate est indispensable pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dommages survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ;
- de faire effectuer les travaux d'entretien devant être obligatoirement exécutés le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail ;
- de faire assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés absents ;
- de faire fonctionner l'établissement lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, le fonctionnement de cet établissement est rendu indispensable.

En pareils cas, la suspension du repos hebdomadaire ne peut viser que les salariés indispensables pour assurer les travaux nécessaires.

De plus, les salariés concernés doivent bénéficier, dans la quinzaine qui suit le jour de repos supprimé, d'un repos compensateur d'une durée égale. Toutefois, lorsque le repos compensateur n'a pu être donné dans les délais fixés, les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire doivent être rémunérées à hauteur de 200% du salaire habituel du salarié.

Chaque suspension doit être immédiatement notifiée à l'Inspection du travail selon des modalités fixées par arrêté ministériel.

IV) Les congés payés

Selon la législation monégasque, le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée du congé puisse excéder 30 jours par an. Le salarié à temps partiel a droit au même nombre de jours que le salarié à plein temps.

Un mois de travail effectif correspond à 4 semaines ou 24 jours de travail. Sont assimilées à des périodes de travail effectif les périodes d'absence suivantes :

- congés payés ;
- congé de maternité ou de paternité ;
- arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'un an.

Aux fins du calcul des jours de congé pris, tous les jours de la semaine sont considérés comme des jours ouvrables sauf :

- le jour de repos hebdomadaire légal (le dimanche en principe) ;
- les jours fériés fixés par la loi, habituellement non travaillés dans l'entreprise.

En effet, le second jour de la semaine non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur cinq jours est considéré comme jour ouvrable.

Il est à noter que la durée des congés payés est augmentée en fonction de l'ancienneté du salarié. En effet, le salarié a droit à :

- 2 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours après 30 ans d'ancienneté.

De plus, les mères bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 16 ans. Dans ce cas, le nombre de jours de congés supplémentaires ne peut excéder 5 jours.

Dans tous les cas, la durée du congé payé annuel est plafonnée à 36 jours.

Des informations complémentaires sur les congés payés sont disponibles [ici](#).

V) Les jours fériés

A Monaco, les jours fériés sont obligatoirement chômés pour l'ensemble des salariés et sont rémunérés à leur taux normal. Les jours fériés qui tombent soit le jour de repos hebdomadaire du salarié, soit un jour ouvrable normalement ou partiellement chômé dans l'entreprise sont également rémunérés.

Il est important d'observer que le paiement du jour férié légal ne sera dû que si le salarié a été présent dans l'entreprise la veille et le lendemain du jour férié, sauf absence exceptionnelle (notamment en cas d'accident ou maladie médicalement justifiés et de survenance de certains événements familiaux).

Le travail pendant un jour férié est possible uniquement après consultation des délégués du personnel, ou à défaut des salariés intéressés, et autorisation de l'Inspection du travail.

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié légal, il bénéficie en plus du salaire correspondant au travail effectué :

- d'une indemnité égale à son salaire, ou ;
- d'un repos compensateur rémunéré.

Pour l'année 2024, les jours fériés à Monaco sont les suivants :

- jour de l'An (1^{er} janvier) ;
- Sainte Devote (27 janvier) ;
- Lundi de Pâques (1^{er} avril) ;
- Fête du travail (1^{er} mai) ;
- Ascension (9 mai) ;
- Lundi de Pentecôte (20 mai) ;
- Fête Dieu (30 mai) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1^{er} novembre) ;
- Fête de S.A.S le Prince Souverain (19 novembre) ;
- Immaculée Conception (8 décembre) ;
- Noël (25 décembre).

V) La rémunération

Le salaire minimum légal en vigueur à Monaco, pour un travail à temps plein, c'est-à-dire de 39 heures hebdomadaires, est de :

Âge du salarié	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire (39h)	Salaire mensuel (169h)
+ de 18 ans	11,52€	449,28€	1 946,88€
De 17 à 18 ans	10,37€	404,43€	1 752,53€
De 16 à 17 ans	9,22€	359,58€	1 558,18€

Il est important de noter que les conventions collectives de branche peuvent prévoir des salaires minimums plus élevés.

L'employeur a, en outre, l'obligation de fournir un bulletin de paie détaillé au salarié concernant chaque période de paiement. Le salaire doit être versé à intervalles réguliers dans les conditions suivantes :

- **à l'ouvrier du commerce et de l'industrie** : au moins deux fois par mois et à seize jours d'intervalle au plus tard. Si le calcul de la rémunération entraîne des complications excessives, l'inspection du travail peut autoriser l'employeur, après avis des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés intéressés, à n'effectuer qu'un seul décompte mensuel. Dans ce cas, un acompte se rapprochant le plus possible de la moitié de la rémunération mensuelle doit être versé au milieu du mois ;
- **à l'employé au mois** : au moins une fois par mois ;
- **au voyageur ou représentant de commerce rémunéré à la commission** : au moins tous les trois mois ;
- **à l'ouvrier rémunéré à la pièce** : à des périodes fixées de gré à gré, à condition que le salarié reçoive des acomptes chaque quinzaine et qu'il soit intégralement payé dans la quinzaine qui suit la réception de l'ouvrage.

Pour plus d'information sur le paiement des salaires, se reporter à la [Loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire](#).

VI) La santé et sécurité au travail

La [Loi n° 637 du 11 janvier 1958](#) crée et organise les services de la médecine du travail. Il s'agit d'un organisme qui a pour mission de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail. À cette fin il s'occupe notamment de :

- assurer, au moyen d'examens médicaux, le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, en prenant en considération les risques concernant sa sécurité et sa santé au travail, la pénibilité au travail et son âge ;
- conseiller l'employeur et les salariés afin d'assurer l'adaptation des postes de travail aux salariés, d'éviter ou de réduire les risques professionnels et d'assurer l'hygiène générale de l'entreprise ;
- observer les conditions et lieux de travail en vue d'identifier les risques professionnels pour adapter le suivi médical des salariés à ces risques ;
- surveiller, en liaison avec l'Inspection du travail, l'hygiène générale de l'entreprise et la sécurité des salariés.

L'employeur est tenu de prendre en considération les conseils émis par le médecin du travail. En cas de refus, l'employeur doit présenter les motifs qui s'opposent à la mise en œuvre des mesures indiquées. En l'absence de tout motif justifiant le refus de l'employeur, le médecin du travail en informe l'Inspection du travail.

En outre, chaque employeur, au moyen d'un formulaire prévu par arrêté ministériel, fait l'inventaire des postes à risques dans son entreprise et le met à jour dès qu'il l'estime nécessaire et au plus tard tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiqués pour avis au médecin du travail.

VII) La réglementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

A Monaco, les salariées enceintes bénéficient d'une protection pendant la grossesse et le congé de maternité. En effet, l'état de grossesse ne peut pas être pris en compte par l'employeur pour refuser d'embaucher, pour résilier le contrat de travail pendant la période d'essai ou pour prononcer une mutation.

De plus, la salariée enceinte ou venant d'accoucher ne peut pas être licenciée jusqu'à 4 semaines après la fin de son congé maternité, excepté en cas de :

- faute grave non liée à l'état de grossesse ;
- cessation ou réduction de l'activité de l'entreprise ;
- échéance d'un contrat à durée déterminé.

Dans ces cas, le licenciement doit être notifié à l'Inspection du Travail et est préalablement soumis à l'examen d'une commission de débauchage et de licenciement. Dans tous le cas, il ne peut prendre effet ou être notifié pendant la période prévue du congé de maternité, soit 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après celui-ci.

En principe, le congé de maternité se répartit comme suit :

	Congé prénatal	Congé postnatal
1^{ère} ou 2^{ème} naissance	8 semaines	10 semaines
Dès la 3^{ème} naissance	8 semaines ou 10 semaines	18 semaines ou 16 semaines
Grossesse gémellaire	12 semaines ou 16 semaines	22 semaines ou 18 semaines
Plus de deux enfants à naître	24 semaines	22 semaines

Quel que soit le nombre d'enfants à charge et à naître, une partie du congé prénatal n'excédant pas 4 semaines peut être prise après l'accouchement, sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant de la salariée.

En outre, les femmes enceintes peuvent quitter leur travail 5 minutes avant l'horaire fixé sans minoration de salaire.

VIII) Le congé paternité

Le salarié père peut bénéficier d'un congé paternité dont la durée est égale à :

- 12 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple ;
- 19 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ;
- 19 jours calendaires si le foyer a déjà 2 enfants ou plus à charge.

Le salarié doit notifier son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins deux semaines avant la date prévue de la prise du congé. A ce congé s'ajoutent les 2 jours d'absence exceptionnelle pour naissance prévus par la loi, sauf si une convention ou un accord collectif fixe un nombre de jours supérieurs.

Des informations plus détaillées sur le congé paternité sont disponibles [ici](#).

IX) Le télétravail

Selon la législation monégasque, le télétravail est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Peuvent bénéficier de cette modalité de travail, tous les salariés résidant à Monaco ou dans un pays ayant conclu une convention bilatérale permettant le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté.

À ce jour, l'activité de télétravail peut être exercée uniquement depuis la France ou depuis le territoire national de la Principauté, cela soit depuis le domicile du salarié ou soit depuis un tiers-lieu, c'est-à-dire un espace de travail géré par un opérateur économique public ou privé et distinct de l'employeur. Il peut s'agir, notamment, d'espaces de coworking.

En effet, l'employeur ne doit avoir aucune relation avec ce tiers-lieu, le travail accompli dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur n'étant pas considéré comme du télétravail. De plus, il est important de noter que l'abonnement au tiers-lieu doit être payé directement par le salarié et sera remboursé par l'employeur sur présentation d'un justificatif.

Le télétravail doit être mis en place au sein de la structure de l'employeur exclusivement sur la base du volontariat, lequel est matérialisé par la conclusion d'un accord individuel écrit entre le salarié et l'employeur. Cet accord peut également faire partie des conditions de recrutement d'un nouveau salarié.

Les télétravailleurs ont droit au même traitement que celui dispensé au salarié qui effectue son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne les droits collectifs du travail, les possibilités de carrière, le droit d'accès à l'information et le droit à la formation.

Enfin, il est important de noter que l'activité de télétravail ne peut excéder les deux tiers du temps de travail hebdomadaire du salarié.

X) La rupture du contrat de travail

À Monaco, la rupture du contrat de travail est encadrée principalement par la [Loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail](#). Les règles spécifiques qui concernent le licenciement pour motif économique, ainsi que le la rupture du contrat de travail du salarié protégé ne seront pas abordées par la présente fiche.

En règle générale, en vertu de l'article 6 de la loi susmentionnée, chacune des parties peut décider de rompre le contrat de travail à tout moment. La partie qui rompt unilatéralement le contrat de travail est toutefois tenue de respecter un délai de préavis, également appelé « délai-congé ».

Selon la motivation et les circonstances de la rupture, d'autres formalités doivent également être observées, notamment en cas de licenciement pour faute grave (voir ci-dessous).

Dans le cadre de la rupture d'un CDD, il est, néanmoins, important de noter que le contrat ne peut cesser avant son terme par la volonté d'une seule partie, à l'exception des ruptures motivées par un juste motif, notamment en cas de faute grave, de force majeure ou par un motif prévu au contrat ou déterminé par le règlement intérieur de l'entreprise.

Certaines conventions collectives de branche, notamment celles applicables au secteur bancaire et à l'hôtellerie, interdisent l'application de l'article 6 de la loi n° 279 de manière que les licenciements sans motif sont interdits.

a) Préavis

Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis si elle résulte de l'accord des parties, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure.

En vue de rechercher un autre emploi, le salarié bénéficie, pendant la durée du préavis, de douze heures d'absence par semaine. Ces absences sont fixées alternativement, un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié à condition que son choix se concilie avec les nécessités du service. Ces heures sont normalement rémunérées comme du temps de travail effectif, sauf si la résiliation du contrat est le fait du salarié.

Lorsque, avant l'expiration du délai de préavis, le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne bénéficie plus des heures d'absence prévues ci-dessus.

Les jours pendant lesquels ces obligations n'auront pas été respectées ne compteront pas dans le délai de préavis, et ce sans préjudice des dommages-intérêts que la partie lésée jugerait bon de demander.

À moins que les conventions collectives de travail ou à défaut, les usages, ne prévoient un préavis d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure, les salariés ont droit aux périodes de préavis suivantes :

- si l'ancienneté du salarié est supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- si l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans : soit 2 mois, soit 1 mois avec paiement d'une indemnité spéciale (au choix de l'employeur).

Selon l'[arrêté ministériel n°68-256 du 23 juillet 1968](#), le montant minimum de cette indemnité spéciale est fixé à dix fois le montant du salaire horaire, ou un vingtième du salaire mensuel, par année d'ancienneté. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

Cette indemnité est cumulable avec les indemnités 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.

Toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai-congé ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié durant le délai de préavis.

b) Indemnité de licenciement

Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement 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.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités dont le paiement est prévu par la convention collective lors du départ d'un salarié. Dans ce cas, les différentes sommes dues seront déductibles de l'indemnité plus importante.

c) Licenciement sans motif

Dans le cas où le licenciement n'est pas justifié par un motif jugé valable, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de licenciement sans motif égale à autant de journées de salaire que le salarié compte de mois d'ancienneté, dans la limite de 6 mois de salaire. Les avantages en nature prévus par le contrat de travail entrent dans le calcul de ladite indemnité.

L'indemnité de licenciement n'est due qu'aux salariés engagés pour un travail continu, à condition que leur rémunération soit, d'après l'usage local, versée mensuellement ou qu'à défaut l'intéressé compte au moins une année de travail effectif dans l'établissement. L'indemnité n'est pas due lorsque le salarié a atteint l'âge lui donnant droit à la perception d'une pension de retraite.

Il est enfin important de noter que l'indemnité de licenciement et l'indemnité de licenciement sans motif ne sont pas cumulables. En effet, lorsqu'il s'avère que la deuxième est due au salarié, est déduite de son montant l'indemnité de licenciement déjà perçue par le salarié.

d) Licenciement pour faute grave

Selon la jurisprudence, constitue une faute grave celle qui rend impossible le maintien en fonction du salarié dans l'entreprise. La faute grave doit résulter soit d'un fait unique, soit d'un ensemble de faits imputables au salarié, constituant une violation des obligations s'attachant à son emploi. Lors du licenciement pour faute grave, l'employeur doit organiser un entretien préalable dans un délai permettant au salarié de préparer sa défense.

En cas de licenciement pour faute grave, aucun préavis ni indemnité de licenciement ne sont dus au salarié concerné.

e) Indemnité pour rupture abusive

Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts qui seront fixés par le juge à défaut d'accord des parties. Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec les indemnités de licenciement légales ou éventuellement prévues par le contrat ou la convention collective.