

Le Télétravail à Monaco

- SOCIAL
- *Newsletter N°5*



Le télétravail a été instauré à Monaco par la loi n°1.429 du 4 juillet 2016.

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 pour partie hors de ces locaux de façon régulière.

Les opportunités pour l'employeur :

- Gain de place et réalisation d'une économie en matière d'espace de travail ;
- Réduction de l'absentéisme et amélioration de la productivité ;
- Modernisation de l'organisation de travail ;
- Image plus positive, augmentation de l'attractivité.

Les opportunités pour le salarié :

- Réduction du temps consacré au transport (diminution du stress des trajets et de la fatigue) ;
- Plus grande autonomie dans la réalisation des tâches ;
- Meilleure conciliation vie professionnelle /vie privée, d'avantage de temps personnel, amélioration de la qualité de vie.

Les opportunités pour l'environnement :

- Diminution de la facture Carbone liée à la réduction des déplacements

Les textes de référence

Loi n° 1.429 du 4 juillet 2016 relative au télétravail

<https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2016/Journal-8286/Loi-n-1.429-du-4-juillet-2016-relative-au-teletravail>

Arrêté ministériel n°2016-425 du 1er juillet 2016 portant application de la loi n°1.429

<https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2016/Journal-8286/Arrete-Ministeriel-n-2016-425-du-1er-juillet-2016-portant-application-de-la-loi-n-1.429-du-29-juin-2016-relative-au-teletravail>

Arrêté ministériel n°2024-619 du 4 novembre 2024 modifiant l'arrêté ministériel n°2016-425 du 1er juillet 2016

<https://journaldemonaco.gouv.mc/en/Journaux/2024/Journal-8720/Arrete-Ministeriel-n-2024-619-du-4-novembre-2024-modifiant-l-arrete-ministeriel-n-2016-425-du-1er-juillet-2016-portant-application-de-la-loi-n-1.429-du-4-juillet-2016-relative-au-teletravail>

Les bénéficiaires

- Tous les salariés, liés à leur employeur par un contrat de travail résidant en Principauté 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 :
- **Jusqu'au 31 mai 2024** : seuls les salariés monégasques résidant à Monaco et en France pouvaient bénéficier du dispositif de télétravail.
- **Depuis le 1er juin 2024** : le télétravail est autorisé pour les salariés monégasques résidant en Italie.

Le lieu où l'activité de télétravail peut être exercée

- Depuis le **domicile** du salarié
- Depuis un **tiers-lieu** : ce sont des espaces de travail gérés par un opérateur économique public ou privé, distinct de l'employeur. Il peut s'agir de télé-centres ou d'espaces de co-working
 - L'entreprise ne doit avoir aucun contact avec le tiers-lieu ; l'abonnement au tiers-lieu doit être payé directement par le salarié et sera remboursé par l'employeur sur présentation d'un justificatif
 - Le travail accompli dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à disposition du personnel par l'employeur n'est pas considéré comme du télétravail

Les règles essentielles

- L'activité de télétravail ne peut excéder les deux tiers du temps de travail hebdomadaire du salarié
- Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié
- Le télétravail peut être instauré en cours d'exécution du contrat de travail par l'accord du salarié et de l'employeur
- Le refus du salarié d'accepter d'effectuer une partie de son activité sous forme de télétravail ne constitue pas un motif valable de rupture de son contrat de travail
- Quand l'activité de télétravail ne fait partie des conditions d'embauche, le salarié et l'employeur peuvent se rétracter dans les six mois suivant la signature de l'avenant
- A l'issue des 6 mois, ou pour le salarié embauché en télétravail, si ce dernier désire occuper un poste sans télétravail, l'employeur devra s'engager à lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail, correspondant à ses qualifications et compétences et devra l'informer de la disponibilité de tout poste de cette nature
- Les salariés télétravailleurs disposent d'une égalité de traitement : ils ont les mêmes possibilités de carrière et le même accès à l'information et à la formation que les autres salariés de l'entreprise
- Le salarié doit déclarer sa situation de télétravail auprès de sa compagnie d'assurances et devra fournir à son employeur une attestation relative à son contrat d'assurance

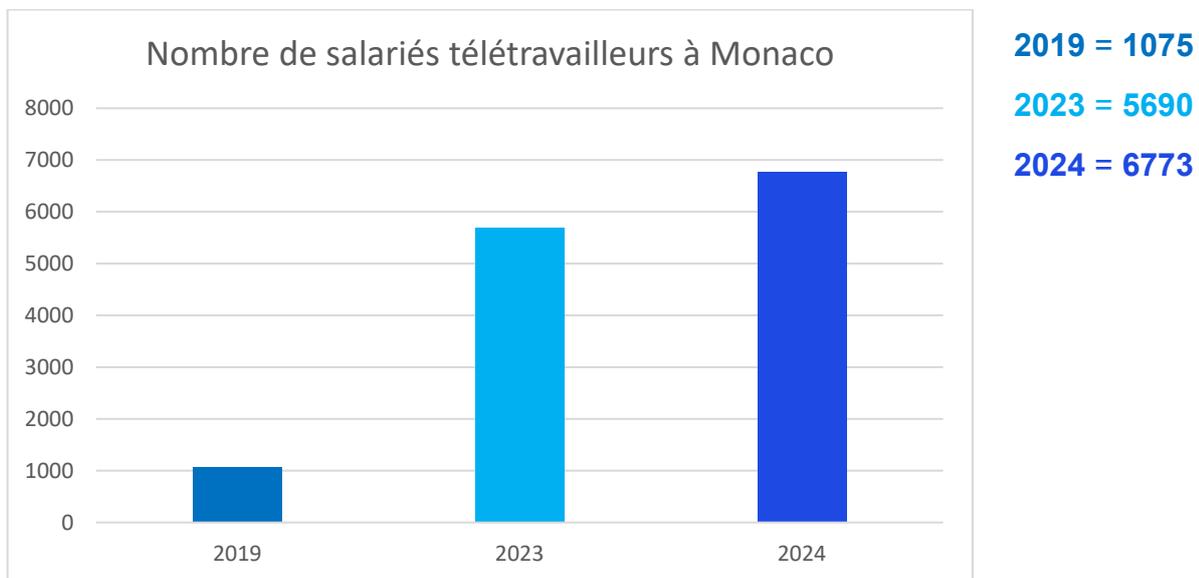
Les démarches obligatoires à effectuer par l'employeur

1. **Préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail**, l'employeur informe les délégués du personnel de la mise en place du télétravail et des modalités générales d'exécution envisagées
2. **Rédaction du dispositif cadre :**
L'employeur doit définir les modalités d'exécution générales dans un « dispositif cadre » et transmettre ce dernier par courrier RAR au Directeur du Travail pour un contrôle de conformité
3. **Après validation du « dispositif cadre » par le Directeur du Travail :**
 - Quand le télétravail du salarié est mis en place pendant l'exécution de son contrat de travail :
 - Rédaction du contrat de télétravail ;
 - Modification du contrat de travail du salarié auprès du service de l'emploi.
 - **Quand le télétravail est une condition d'embauche :**

- Dépôt de l'offre d'emploi avec la mention de télétravail ;
- Mention de la notion de télétravail sur la demande d'autorisation d'embauchage ;
- Rédaction du contrat de télétravail.

4. **En termes d'assurance**, l'employeur doit informer son assureur de la mise en place d'une activité de télétravail au sein de son entreprise

Quelques chiffres



Auteurs



Xavier CARPINELLI
 Directeur Associé • KPMG Monaco
xaviercarpinelli@kpmg.mc



Elodie NOBLE
 Responsable de Mission • Expertise • KPMG Monaco
elodienoble@kpmg.mc

Contactez-nous



**Bettina
RAGAZZONI**

Associé

bragazzoni@kpmg.mc



**Stéphane
GARINO**

Associé
Principal

sgarino@kpmg.mc



**Xavier
CARPINELLI**

Directeur Associé
Expertise

xaviercarpinelli@kpmg.mc



**Anne Marie
FELDEN**

Directeur Associé
Audit

afelden@kpmg.mc



**Cécile
BOZANO-BODIN**

Directeur Associé
Advisory

cbozanobodin@kpmg.mc



**Sabina
DEBUSSY**

Directeur Associé
Advisory

sdebussy@kpmg.mc



**Sylvie
ROTI**

Directeur Associé
Expertise

sroti@kpmg.mc



**Patrice
DARMON**

Directeur Associé
Expertise

pdarmon@kpmg.mc



**Mélanie
LE MOIGN**

Directeur Associé
Audit

mlemoign@kpmg.mc



**Alain
CHARPENTIER**

Directeur Associé
Audit

acharpentier@kpmg.mc

KPMG GLD & Associés Monaco



[2, rue de la Lùjèrneta • "Athos Palace" • 98000, Monaco](#)



mc-news@kpmg.mc



www.KPMG.mc



[@KPMG_Monaco](https://twitter.com/KPMG_Monaco)



[+377 977 777 00](tel:+37797777700)



[@kpmg-monaco](https://www.linkedin.com/company/kpmg-monaco)



[@KPMGMonaco](https://www.facebook.com/KPMGMonaco)

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG International ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

[Déclaration de Confidentialité](#) | [Mentions légales](#)