

Loi n° 1.583 du 2 décembre 2025

- SOCIAL ■ ACTUALITÉS
- *Newsletter N°7*

Loi n° 1.583 du 2 décembre 2025

instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail et portant modification de certaines dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'ordonnance-loi n°677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée.

La loi a été publiée au Journal de Monaco le 12/12/2025.

La loi est complétée par :

- L'Arrêté Ministériel n° 2025-715 du 24 décembre 2025 (portant application des articles 3 et 6 de la loi n°1.583) → complété par :
 - L'erratum publié au Journal de Monaco du 30/01/2026
 - L'erratum publié au Journal de Monaco du 06/02/2026
- L'Arrêté Ministériel n° 2025-716 du 24 décembre 2025 (définissant les emplois à horaires variables en application de l'article 1-1 de l'Ordonnance-loi n° 677)

La loi est composée de 16 articles structurés en 3 chapitres :

- Chapitre I : la rupture conventionnelle du contrat de travail
 - Chapitre II : modifications de la loi n°729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée
 - Chapitre III : dispositions transitoires
- <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2025/Journal-8777/Loi-n-1.583-du-2-decembre-2025-instituant-la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-et-portant-modification-de-certaines-dispositions-de-la-loi-n-729-du-16-mars-1963-concernant-le-contrat-de-travail-modifiee-et-de-l-Ordonnance-loi-n-677-du-2-de>
- <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2026/Journal-8780/Arrete-Ministeriel-n-2025-715-du-24-decembre-2025-portant-application-des-articles-3-et-6-de-la-loi-n-1.583-du-2-decembre-2025-instituant-la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-et-portant-modification-de-certaines-dispositions-de-la-loi-n-729>
- <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2026/Journal-8784/Erratum-a-l-arrete-ministeriel-n-2025-715-du-24-decembre-2025-portant-application-des-articles-3-et-6-de-la-loi-n-1.583-du-2-decembre-2025-instituant-la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-et-portant-modification-de-certaines-dispositions-de->
- <https://legimonaco.mc/tnc/arrete-ministeriel/2025/12-24-2025-716/>

Chapitre I : la rupture conventionnelle du contrat de travail

Entrée en vigueur : le 12 mars 2026

Définition

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat du travail à durée indéterminée convenu entre le salarié et l'employeur et matérialisé par une convention écrite qui en fixe les conditions.

Les points essentiels

- Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle sont d'ordre public ;
- La mise en place de la procédure de rupture conventionnelle peut provenir de l'initiative du salarié ou de celle de l'employeur ;
- La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ;

- La rupture conventionnelle ne permet de mettre fin qu'aux contrats de travail à durée indéterminée ;
- La rupture conventionnelle ne peut pas être interdite par voie de convention collective ;
- Entretien(s) préalable(s) :
 - La rupture conventionnelle ne peut être convenue qu'à la suite d'un ou plusieurs entretiens préalables :
 - Le défaut d'entretien préalable entraîne la nullité de la convention de rupture ;
 - Le nombre d'entretiens n'est pas limité par le texte.
 - Assistance :

Les parties peuvent se faire assister à ces entretiens :

 - Le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou par tout autre salarié de l'entreprise ;
 - Lorsque le salarié sollicite l'assistance de l'une des personnes précitées, l'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix :
 - Un autre salarié que celui concerné par la procédure de rupture conventionnelle ;
 - Un associé ou un dirigeant de l'entreprise ;
 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relavant de la même branche.
 - Délais :
 - Le salarié doit informer son employeur au plus tard 2 jours ouvrés avant la tenue de l'entretien par écrit (écrit électronique possible) de son intention d'être assisté et de l'identité de la personne choisie ;
 - L'employeur qui fait le choix d'être assisté doit informer le salarié au plus tard 1 jour ouvré avant l'entretien par écrit (écrit électronique possible) en mentionnant l'identité de la personne choisie ;
 - Le défaut d'information de l'une ou l'autre partie dans les délais entraîne le report de l'entretien à une date et une heure convenues par les parties.
- La convention de rupture :
 - A la suite du ou des entretiens, les parties, lorsqu'elles sont d'accord pour rompre le contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle, signent une convention de rupture qui en définit les conditions ;

- Elle est établie par écrit conformément aux modalités déterminées par l'Arrêté Ministériel n° 2025-715 du 24 décembre 2025 ;
- La date de rupture effective du contrat de travail est fixée d'un commun accord par les parties sans que cette date ne puisse toutefois être fixée avant le lendemain de l'homologation de la convention de rupture par l'inspection du travail.

→ L'indemnité de rupture :

- Le montant est fixé d'un commun accord entre les parties sous réserve de certains minimas :
 - Salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise → l'indemnité de rupture ne peut être inférieure à un ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté ;
 - Salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise → l'indemnité de rupture ne peut être inférieure au montant de l'indemnité de congédiement (prévue par l'article 1 de la loi n° 845 du 27 juin 1968).
- L'employeur est tenu de verser l'intégralité de l'indemnité de rupture dans un délai d'1 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

→ Le droit de rétractation des parties :

- Les parties disposent d'un délai de rétraction de 7 jours calendaires à compter de la date de la signature de la convention de rupture ;
- Les parties peuvent prévoir dans la convention de rupture, un délai de rétractation d'une durée plus longue ;
- La rétraction doit se faire par écrit permettant d'attester la date d'envoi ou de remise en mains propres ;
- Le salarié qui use de son droit de rétractation bénéficie d'une protection.

→ L'homologation de la convention de rupture :

- A l'issue du délai de rétractation dont disposent les parties, la partie la plus diligente adresse au service de l'inspection du travail (par dépôt au secrétariat de ce service contre récépissé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par voie de téléservice) une demande d'homologation de la convention de rupture.
- A compter de la réception de la demande, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour vérifier la conformité des informations contenues dans la convention de rupture.
 - Lorsque chacune des parties a adressé une demande d'homologation, le délai court à compter de la première demande formulée à l'inspection du travail.

- Dans le cadre de son contrôle de conformité, l'inspecteur du travail peut demander aux parties de lui remettre tout document utile, peut entendre les parties ensemble ou séparément au cours d'un entretien.
→ Entretien obligatoire si le salarié bénéficie d'une protection au titre de la loi n° 459, de la loi n° 957 ou de la loi n° 1.457.
- L'inspecteur du travail, à la suite de ses vérifications, peut demander aux parties de modifier la convention de rupture.
- Lorsque l'inspecteur du travail considère que le contenu de la convention est conforme aux dispositions légales, il appose son visa sur chaque exemplaire de la convention et en adresse un à chacune des parties par lettre recommandée avec AR, envoi recommandé électronique ou par voie de téléservice. Le visa de l'inspecteur du travail vaut homologation de la convention.
- Le défaut de réponse de l'inspecteur du travail dans le délai d'instruction de quinze jours conduit à considérer que la convention de rupture est homologuée de manière implicite.
→ Le salarié ou l'employeur peut demander à l'inspection du travail, par écrit, la délivrance d'une attestation d'homologation implicite.
→ Ce principe ne s'applique pas lorsque la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé au titre de la loi n° 459, de la loi n° 957 ou de la loi n° 1.457

→ Le contentieux :

- L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention de rupture ;
- Compétence du Tribunal du Travail ;
- Sa saisine doit être réalisée dans un délai de six mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture ou de la date de refus d'homologation.

Chapitre II : modifications de la loi n°729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée et de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée

Concernant la loi n° 729 :

<https://legimonaco.mc/tnc/loi/1963/03-16-729/#mu0ZQldveBiH96cKVRZh0c>

→ Modification de l'article 2 :

- Possibilité pour un mineur émancipé de conclure un contrat de travail sans l'assistance de son représentant légal ;
- Suppression de l'exemption des droits de timbre et d'enregistrement pour les contrats de travail des gens de maison ;
- Précision que la validité du contrat de travail n'est valable qu'à la condition de l'obtention du permis de travail.

→ Modification de l'article 4 - modification des règles relatives à la période d'essai et précisions de certaines règles existantes :

- La période d'essai début au commencement de l'exécution de la prestation de travail.
- La période d'essai peut être renouvelée une fois à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié selon un process précis.
- La durée de la période d'essai et de son renouvellement ne doit pas excéder trois mois.
- En cas de contrats de travail successifs continus et sur les mêmes fonctions, il ne peut être instauré une nouvelle période d'essai.

→ Ajout d'un article 5-1 : le contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité de rupture, en cas d'abrogation du permis de travail au cours de l'exécution dudit contrat ou de refus de délivrance du permis de travail.

→ Modification de l'article 7 - règles relatives à la durée du délai de préavis :

- Suppression de l'indemnité spéciale prévue à la lettre b)

- Ajout d'une lettre c) : période de préavis de trois mois pour les salariés ayant le statut de cadre et possédant une ancienneté au service d'un même employeur supérieure à deux années ininterrompues.
- Modification de l'article 9 : possibilité de notifier le délai-congé par lettre remise en mains propres contrat déchargé. La date de remise en mains propres fixe le point de départ du délai de préavis.

Concernant l'Ordonnance-loi n° 677 :

<https://legimonaco.mc/tnc/loi/1963/03-16-729/#mu0ZQldveBiH96cKVRZh0c>

Création d'un article 1-1 :

Disposition applicable uniquement aux contrats de travail conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

- Lorsqu'un salarié est employé pour une durée de travail inférieure à 19h30 par semaine (à l'exception des emplois à horaires variables définis par l'Arrêté Ministériel n°2025/716 du 24 Décembre 2025), les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat sans majoration de salaire sont limitées à cette même durée. Au-delà les heures réalisées sont majorées (25% et 50%).

Chapitre III : dispositions transitoires

Un seul article relatif à la date d'entrée en vigueur des articles de la loi.

Auteurs



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



Sylvie ROTI
Directeur Associé • Expertise • KPMG Monaco
sroti@kpmg.mc



Elodie NOBLE
Manager • 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 Lûjèrneta • "Athos Palace" • 98000, Monaco](#)



mc-news@kpmg.mc



www.KPMG.mc



[@KPMG_Monaco](#)



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



[@kpmg-monaco](#)



[@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](#)