

Les textes de référence du télétravail à Monaco

1 Vœu n° 2007-684 du 07/11/2007 du Conseil Économique et Social. V. Exposé des motifs du projet de loi n° 926 relative au télétravail, T-1-08, 01/07/2014, p. 2.

2 Exposé des motifs du projet de loi n° 926, *op. cit.*, pp. 3-4.

3 La Loi sur le télétravail contribue à la mise en œuvre de la politique économique, sociale et environnementale de la Principauté : Rapport sur le projet de loi n° 926 relative au télétravail, Commission des Intérêts sociaux et des Affaires Diverses (CISAD), 10/06/2016, pp. 3-4.

4 Loi n° 629 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté. Nouvelles dispositions à l'art. 1 concernant la mention du télétravail sur le permis de travail (al. 1) et la modification du permis de travail en cas d'instauration ou de cessation du télétravail en cours d'exécution du contrat de travail (al. 4). Nouvelle disposition à l'art. 4 relative à l'obligation déclarative (al. 4).

5 Loi n° 1.144 concernant l'exercice de certaines activités économiques et juridiques. Sanction administrative pouvant frapper la déclaration d'exercer ou l'autorisation administrative d'exercer en cas de défaut d'installation ou de personnel permettant une activité effective sur le territoire monégasque (art. 9, al. 1, 8°).

6 Art. 3 de l'Arrêté ministériel n° 2016-425.

L'impulsion pour introduire le télétravail à Monaco a été donnée par le Conseil Économique et Social en 2007¹.

Pourquoi la Loi n° 735 du 16/05/1963 établissant le statut du travail à domicile était-elle inadaptée au télétravail ?

Le télétravail n'est « *pas nécessairement effectué à domicile* ». Et il présente d'autres particularités du point de vue « *de l'organisation des relations du télétravailleur avec l'entreprise ou des droits et obligations* » respectifs du salarié et de l'employeur : modalités d'exécution, temps de travail, modalités de la rémunération, matériel mis à disposition, protection relative à la santé et à la sécurité par exemple.²

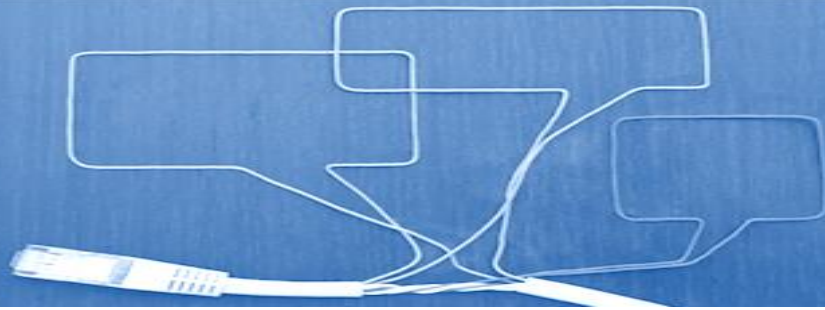
Que détermine la Loi n° 1.429 du 04/07/2016 ?

La Loi n° 1.429 fixe les règles générales relatives au télétravail³, et modifie les lois n° 629 du 17/07/1957⁴ et n° 1.144 du 26/07/1991⁵ :

- **Champ d'application** (art. 1^{er}, al. 1)
- **Définition du télétravail** (art. 1^{er}, al. 2)
- **Modalités d'exécution** (art. 1^{er}, al. 3)
- **Cas d'exclusion du champ du télétravail** (art. 1^{er}, al. 4)
- **Hypothèses d'instauration du télétravail** (art. 2)
- **Conditions formelles – contrat de travail** (art. 3)
- **Obligations préalables et déclaratives – situation collective** (art. 4)
- **Obligations déclaratives – situation individuelle** (art. 5)
- **Conditions de réversibilité** (art. 6)
- **Égalité de traitement et de droits entre télétravailleurs et autres salariés** (art. 7, al. 1 et art. 8)
- **Décompte – conservation et communication des données** (art. 7, al. 2 et 3)
- **Obligations spécifiques de l'employeur à l'égard du télétravailleur** (art. 9)
- **Insertions à la Loi n° 1.144 du 26/07/1991 modifiée et à la Loi n° 629 du 17/07/1957** (art. 11)
- **Responsabilité pénale de l'employeur** (art. 12)
- **Ordre public – Nullité des stipulations contractuelles contraires** (art. 13)

Que détermine l'arrêté ministériel n° 2016-425 du 01/07/2016 ?

L'arrêté ministériel n° 2016-425 porte application des articles 3 et 4 de la Loi n° 1.429, et prévoit des sanctions pénales en cas d'infractions⁶ :



7 Monaco : Loi n° 1.428 du 04/07/2016 ; France : Loi n° 2016-653 du 23/05/2016. L'article 2 de l'Avenant n°6 (exception à l'art. 10 de la Convention MC-FR qui repose sur un critère de résidence : nouveau § 5 ; et arrangement administratif) pose le principe du partage par moitié entre Monaco et la France de la charge des prestations en nature des assurances maladie et maternité des titulaires de pensions ou de rentes (et de celle de leurs ayants-droits) qui ont exercé une activité de télétravail (en continu ou discontinu) d'une durée minimum de 15 années (dans les conditions de l'art. 3, § 2, nouvel f de la Convention). L'article 3 de l'Avenant n° 6 prévoit des mesures de coopération : vérification du respect des conditions relatives au télétravail ; suivi annuel du nombre de personnes susceptibles d'entrer dans le champ de ces dispositions et des entreprises qui les emploient (prévenir la délocalisation d'entreprises de la France à Monaco) ; bilan d'application à l'issue de 3 ans, avec des adaptations susceptibles d'intervenir sur la base de cette analyse (clause de revoyure). L'Avenant 6 « pourra s'appliquer sans condition de nationalité aux ressortissants d'États faisant partie de l'Espace Économique européen » et de la Suisse ou aux ressortissants de pays tiers résidents de longue durée dans le respect des dispositions du droit de l'Union européenne » (Étude d'impact - Projet de loi français, NOR : MAEJ1422780 L/Bleue-1, p. 3).

8 Communiqué de presse du Gouvernement princier, « Négociation Monaco-Italie concernant le télétravail », 12/10/2015 ; Rapport sur le projet de loi n° 947, 10/06/2016, p. 3.

- Mentions obligatoires des clauses contractuelles – conditions d'exécution du télétravail (art. 1)
- Mentions obligatoires de la déclaration – modalités générales d'exécution du télétravail au sein de l'entreprise (art. 2)

Dans l'hypothèse de télétravail transnational, que détermine la Convention internationale de sécurité sociale ?

La Convention bilatérale de sécurité sociale détermine quelle législation de sécurité sociale est applicable au salarié⁷ qui exerce l'activité de télétravail pour des entreprises établies dans un des deux États, depuis le territoire de l'État partenaire.

L'affiliation du télétravailleur alternant entre Monaco et la France est réglementée par l'article 1 de l'Avenant n° 6 à la Convention du 28/02/1952 entre la Principauté de Monaco et la France sur la sécurité sociale⁷ :

- Principe : assujettissement des travailleurs salariés à la législation du lieu de travail (art. 3, § 1 de la Convention MC-FR).
- Nouvelle exception (Avenant n° 6) : assujettissement des télétravailleurs salariés qui effectuent au moins un tiers de leur temps de travail hebdomadaire dans les locaux de l'employeur à la législation de sécurité sociale de l'État ou l'employeur a son siège social ou son domicile (art. 3, § 2, nouvel f de la Convention MC-FR).

Des négociations sont en cours avec l'Italie depuis 2015 pour conclure un accord sur le même modèle, modifiant la Convention générale de sécurité sociale du 12/02/1982 entre la Principauté de Monaco et la République italienne⁸.

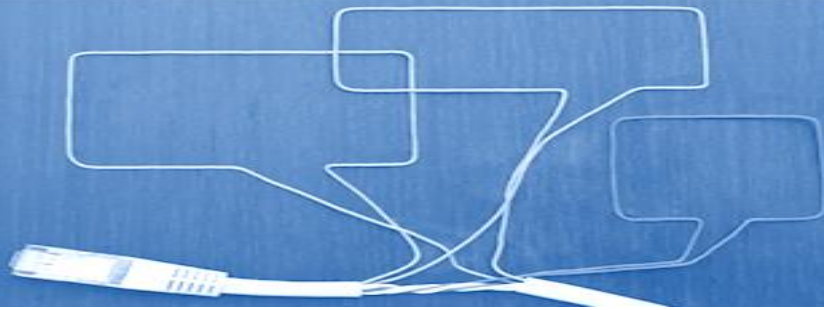
Le télétravail selon le droit monégasque

Télétravail salarié sur la base du volontariat

Le télétravail s'adresse exclusivement au « salarié, lié à son employeur par un contrat de travail régi par la Loi n° 729 du 16/03/1963, modifiée »⁹, lequel utilise « les technologies de l'information »¹⁰ (informatique, télécommunication) pour travailler à distance.

⁹ Art. 1, al. 1 de la Loi n° 1.429. La définition monégasque ne vise que le contrat de travail, et non une « relation d'emploi ».

¹⁰ Art. 1, al. 2 de la Loi n° 1.429.



11 Art. 2 de la Loi n° 1.429.

12 Art. 2, al. 2 *in fine* de la Loi n° 1.429.

13 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 7. La demande du salarié est généralement faite par écrit ou par courriel, et certaines entreprises demandent qu'elle soit motivée. Son examen fait le plus souvent intervenir la hiérarchie directe du salarié, les ressources humaines, et les services informatiques pour les questions de faisabilité technique. Les entreprises utilisent fréquemment des fiches d'instruction-type.

14 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *ibid.*

15 Art. 2 de la Loi n° 1.429.

16 Art. 1, al. 3 de la Loi n° 1.429.

17 Ordonnance-Loi n° 677 du 02/12/1959 sur la durée du travail, modifiée. Le projet de loi n° 926 indiquait initialement que le calcul devait être réalisé sur une période hebdomadaire. La CISAD a supprimé à l'unanimité cette précision, au motif qu'elle était « redondante », ce mode de calcul étant déjà prévu par l'Ordonnance-Loi n° 677. L'Avenant n° 6 à la Convention bilatérale sur la sécurité sociale avec la France mentionne un « temps de travail hebdomadaire » [v. *supra* p. 4]. La CISAD a considéré « que l'absence de référence à un décompte hebdomadaire dans [la Loi sur le télétravail] ne faisait pas obstacle à l'application des dispositions de l'avenant n° 6 puis qu'elles font partie d'une convention internationale et sont, de ce fait, hiérarchiquement supérieures à la loi. » [Rapport sur le projet de loi n° 926, *op. cit.*, pp. 4-5].

18 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 4.

Le télétravail revêt un caractère volontaire, aussi bien pour le salarié que pour l'employeur. Soit il fait partie des conditions d'embauche du salarié, qui accepte les règles et modalités du contrat de travail, y compris celles concernant le télétravail. Soit il est instauré en cours d'exécution d'un contrat de travail par accord de volonté exprès des deux parties, le consentement devant être librement exprimé.¹¹

Si la demande de télétravail émane de l'employeur, l'accord du salarié est donc impératif. Le refus de ce dernier 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 travail¹². Par extension, ce refus ne doit pas non plus constituer un motif de sanction disciplinaire. A l'inverse, l'employeur peut accepter ou refuser la demande d'un salarié souhaitant à l'avenir opter pour le télétravail¹³.

Quand le télétravail aura « déjà été contractualisé entre un employeur et certains de ses salariés, voire une majorité, aucune obligation de consentir au télétravail ne naît à la charge des autres salariés, pas plus que n'est créée à la charge de l'employeur l'obligation de permettre à tous ses salariés d'y recourir »¹⁴.

Télétravail régulier exercé en alternance

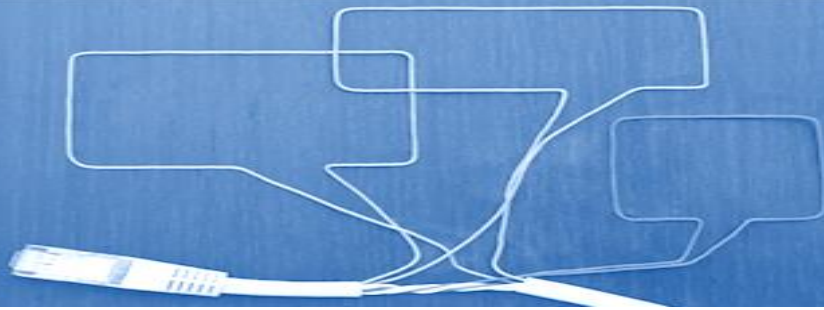
Le « travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué pour partie hors de ces locaux de façon régulière »¹⁵.

La seule forme de télétravail acceptée par le droit monégasque est le télétravail régulier, c'est-à-dire un mode d'organisation habituel pour le salarié.

Autrement dit, le télétravail occasionnel est exclu. Le recours au télétravail en Principauté n'a pas vocation à répondre à des situations inhabituelles ou à des situations d'urgence, et ne peut donc être utilisé de manière épisodique. Aussi par exemple, un salarié qui exercerait de manière occasionnelle son activité professionnelle à domicile, en accord avec sa hiérarchie, ne saurait en aucun cas se voir conférer le statut de télétravailleur.

L'activité de télétravail doit s'effectuer en alternance avec des périodes travaillées au sein de l'entreprise, et « ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail du salarié »¹⁶. Le calcul est réalisé sur une base hebdomadaire de travail¹⁷.

Le seuil des deux tiers du temps de travail (26 heures par semaine), répond à un objectif de « grande flexibilité ». Il est « élevé » dès lors que « dans la majorité des cas observés, la réalité est plutôt entre le quart et le tiers, soit un jour et demi par semaine »¹⁸.



20 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 6.

21 Art. 1, al. 1 de la Loi n° 1.429.

22 Espace de travail avec des bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications. Le télécentre est en principe placé sous la responsabilité d'un gestionnaire juridiquement distinct des entreprises utilisatrices.

23 Rapport sur le projet de loi n° 926, *op. cit.*, p. 8.

24 Art. 1, al. 4 de la Loi n° 1.429. « Il s'agit, par ces dispositions, d'écarter du champ d'application de la loi les établissements secondaires qui demeureront assujettis en la matière au principe de territorialité » [Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 7].

La partie de l'activité du salarié qui n'est pas sous forme de télétravail doit être exécutée sur le territoire monégasque¹⁹, dans les locaux de l'employeur, ce qui implique que l'entreprise « dispose d'une structure adaptée pour accueillir le télétravailleur ». Cet impératif vise au « maintien du lien entre le télétravailleur et l'entreprise ».²⁰

La partie de l'activité des salariés sous forme de télétravail pourra être réalisée sur le territoire monégasque et sur le territoire d'un pays ayant conclu avec Monaco une convention internationale de sécurité sociale prévoyant le maintien, en faveur du télétravailleur, de l'application du régime monégasque de sécurité sociale²¹, soit la France en l'état actuel, et l'Italie prochainement.

L'activité de télétravail pourra être exercée au sein d'un seul lieu, en principe au domicile du salarié ou dans un télécentre²² proche de son domicile, voire « alternativement au sein de plusieurs lieux, qu'il s'agisse de la résidence principale et de la résidence secondaire du salarié, ou bien de la résidence principale et d'un télécentre, par exemple ». Ces lieux « peuvent être situés sur un même territoire ou sur des territoires différents ».²³

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 »²⁴.

La mise en place du télétravail

L'obligation d'information de l'employeur

25 Les établissements, quels que soient leur forme juridique et leur objet, où sont occupés habituellement plus de 10 salariés doivent avoir des délégués du personnel, élus dans les conditions posées par la Loi n° 459 de la 19/07/1947 portant modification du statut des délégués du personnel.

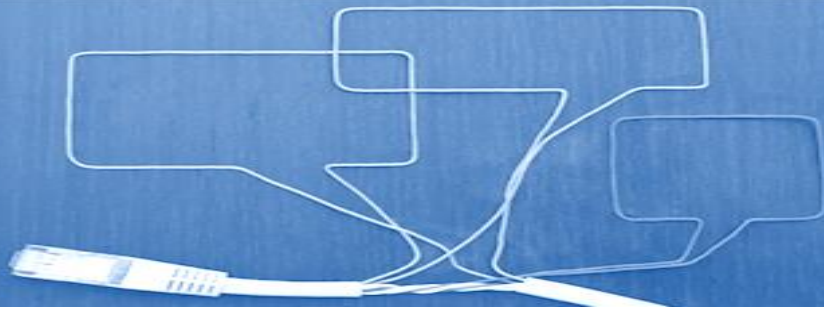
26 Rapport sur le projet de loi n° 926, *op. cit.*, p. 6. Il était à l'origine prévu une consultation préalable obligatoire des délégués du personnel. En cas de désaccord d'au moins la moitié d'entre eux, l'employeur ne pouvait mettre en place une activité de télétravail qu'après accord du Directeur du Travail. V. aussi : Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 7.

27 Art. 4, al.1 de la Loi n° 1.429.

La démarche initiale de l'employeur dans ses relations avec les délégués du personnel²⁵ a été simplifiée par rapport à ce qui était à l'origine prévu par le projet de loi : « le démarrage de l'activité de télétravail est d'abord un accord direct entre un employeur et un salarié, matérialisé par un contrat individuel (fût-il un contrat-type) », et « des contraintes trop lourdes de démarrage » auraient pu être rebutantes.²⁶

Les délégués du personnel doivent être préalablement informés par l'employeur des modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail qu'il envisage au sein de l'entreprise. Ceux-ci doivent être en mesure de pouvoir apprécier le respect des dispositions de la Loi n° 1.429.²⁷

Un dialogue dans l'entreprise, que la loi n'impose pas, peut être spontanément mis en œuvre par les parties, « qu'il se fasse dès le démarrage ou un peu plus



28 Rapport sur le projet de loi n° 926, *op. cit.*, p. 6. Pour communiquer sur la mise en œuvre du télétravail, les entreprises s'appuient sur un Guide du télétravail en exposant les avantages, les principes et les modalités pratiques.

29 Soumission « par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal ».

30 Art. 2, 6) de l'Arrêté ministériel n° 2016-425 du 01/07/2016.

31 Art. 4, al.2 de la Loi n° 1.429. « La Direction du Travail tient à disposition de tout intéressé un formulaire-type destiné à présenter les modalités générales d'exécution du télétravail ».

32 Art. 5 de la Loi n° 1.429 ; art. 1, al. 1 et 4, et art. 4, dernier al. de la Loi n° 629 du 17/07/1957, modifiée, tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté.

33 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 9.

34 Art. 3 de la Loi n° 1.429.

tard, lorsque le retour des premières expériences individuelles dans l'entreprise conduira à envisager que le télétravail devienne véritablement un projet d'entreprise »²⁸.

Les obligations déclaratives de l'employeur

D'une part, l'employeur doit soumettre²⁹ de manière systématique au Directeur du travail les modalités générales d'exécution du télétravail qu'il a retenues pour son entreprise, « *qui reprennent notamment, les stipulations contractuelles obligatoires* » prévues à l'art. 1 de l'Arrêté ministériel n° 2016-425 du 01/07/2016³⁰. Leur conformité légale est vérifiée dans les deux mois³¹. L'art. 2 de l'Arrêté ministériel liste les mentions obligatoires de la déclaration :

- Identité de l'employeur ;
- Adresse de l'employeur ;
- Type(s) de lieux d'exercice du télétravail et adresse(s) ;
- Conditions d'éligibilité au télétravail ;
- Modalités d'exécution du télétravail dans l'entreprise (jours pendant lesquels le travail est réalisé sous forme de télétravail / dans les locaux de l'employeur – Organisation du temps de travail : décompte des jours et heures travaillées, modalités de vérification...).

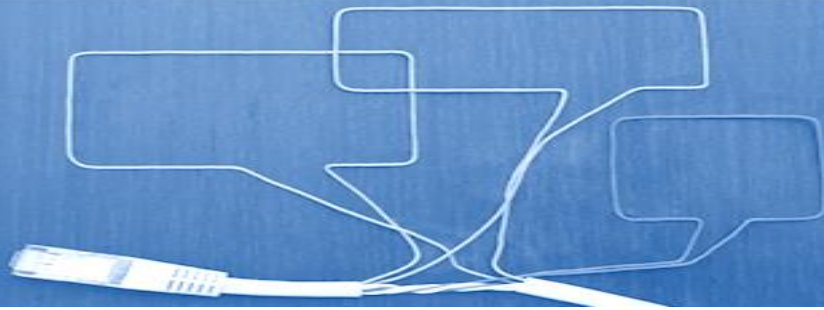
D'autre part, l'employeur doit déclarer la situation individuelle de télétravail à la Direction du travail via la demande de permis de travail ou de sa modification (salariés de nationalité étrangère) ou la déclaration d'embauche ou sa modification (salariés de nationalité monégasque)³², selon que le télétravail est prévu à l'embauche ou est instauré en cours d'exécution du contrat de travail.

Ce recensement des entreprises et salariés concernés par le télétravail permettra aux agents de la Direction du Travail, de la Direction de l'Expansion Économique et des Caisses Sociales de Monaco de contrôler l'effectivité de cette activité en Principauté. Les traitements des données personnelles devront être effectués conformément à la Loi n° 1.165 du 23/12/1993, modifiée, sur la protection des informations nominatives.³³

La formalisation des conditions d'exécution du télétravail

En cas d'embauche, les « *conditions d'exécution du télétravail sont stipulées par écrit dans le corps du contrat de travail* ». En cas d'instauration en cours d'exécution du contrat de travail, celles-ci « *font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail* ». L'art. 1 de l'Arrêté ministériel n° 2016-425 du 01/07/2016 liste les mentions obligatoires des clauses contractuelles³⁴ :

- Lieux d'exercice du télétravail ;



- Détermination de la loi nationale applicable ;
- Modalités d'exécution du télétravail (répartition des jours de travail – organisation du temps de travail : décompte, vérification...)
- Modalités de protection de la santé et de la sécurité sociale (ergonomie du poste de travail...)
- Modalités de fourniture, d'installation et d'entretien des équipements nécessaires au télétravail ;
- Modalités d'indemnisation de l'occupation du domicile du salarié ;
- Modalités de prise en charge des assurances couvrant les risques liés au télétravail ;
- Conditions de réversibilité (quand le télétravail est instauré en cours d'exécution du contrat de travail).

Les règles essentielles du télétravail

La double réversibilité dans l'hypothèse d'une évolution vers le télétravail

D'après les estimations, « dans le tissu monégasque constitué de beaucoup de petites et moyennes entreprises, le télétravail sera sans doute, dans un premier temps, testé via une expérience proposée à un nombre limité de salariés ». Il devrait y avoir « dans un premier temps beaucoup de transformations d'emplois avant que l'on ne bascule vers la souhaitable création d'emplois ».³⁵

La formalisation du télétravail dans un avenant au contrat de travail sera, au moins à court terme, l'hypothèse la plus fréquente.

Une clause contractuelle devra alors mentionner « *les conditions de réversibilité du télétravail prévues à l'article 6 de la Loi n°1.429* »³⁶ : « *l'employeur ou le salarié [double réversibilité] peut, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, résilier unilatéralement l'avenant au contrat de travail (...) dans les six mois suivant sa signature. La résiliation prend effet un mois après la présentation de la lettre recommandée* ».

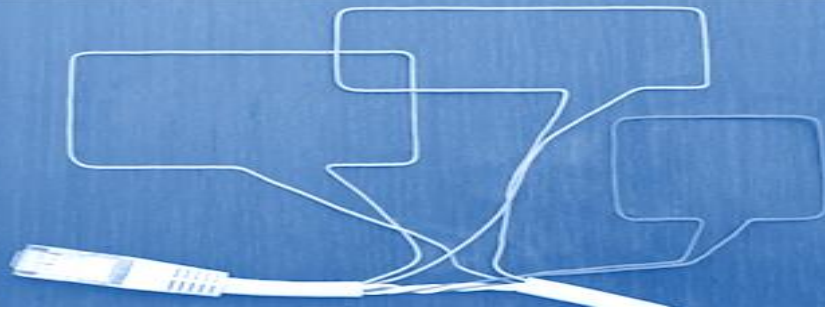
La période d'expérimentation de 6 mois a été considérée comme « *suffisante pour permettre à chacun d'appréhender la réalité de ce mode d'organisation du travail* »³⁷.

En dehors de ce droit de résiliation unilatérale, l'employeur et le salarié conservent naturellement la possibilité, « *à tout moment et d'un commun*

³⁵ Rapport sur le projet de loi n°926, *op. cit.*, pp. 6 et 4.

³⁶ Art. 1 *in fine* de l'Arrêté ministériel n°2016-425.

³⁷ Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 10.



38 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *ibid.*

39 Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *ibid.*

40 Art. 7, al. 1 et 8 de la Loi n° 1.429.

41 Art. 7, al. 2 de la Loi n° 1.429.

42 Rapport sur le projet de loi n° 926, *op. cit.*, p. 10. Le projet de loi prévoyait initialement : « *La technologie utilisée pour effectuer le télétravail permet le décompte* ». Cette mention a été supprimée afin d'« *introduire davantage de souplesse dans la mise en œuvre du télétravail* ».

43 Art. 7, al. 2 de la Loi n° 1.429.

44 Art. 9 de la Loi n° 1.429.

accord », de « *modifier ou mettre un terme au télétravail* », selon les « *règles du droit commun des contrats* »³⁸.

La fin de l'activité de télétravail instaurée en cours d'exécution du contrat de travail n'entraîne évidemment pas la fin du contrat de travail : « *le salarié se retrouve alors dans une situation identique à celle qui était la sienne préalablement à la conclusion de l'avenant* »³⁹.

L'égalité de traitement des télétravailleurs et des salariés en situation comparable travaillant exclusivement dans les locaux de l'employeur⁴⁰

L'employeur doit assurer l'égalité de traitement du point de vue :

- du nombre d'heures et de jours travaillés ;
- de la charge de travail ;
- des normes de productivité ;
- des délais d'exécution ;
- des critères de résultats ;
- des droits collectifs ;
- des possibilités de carrière ;
- de l'accès à l'information et à la formation.

L'employeur, « *tenu de décompter les journées de travail et les plages horaires d'activité* »⁴¹ des salariés exerçant en télétravail, est « *libre de choisir les moyens qui lui semblent les plus fiables et appropriés* »⁴².

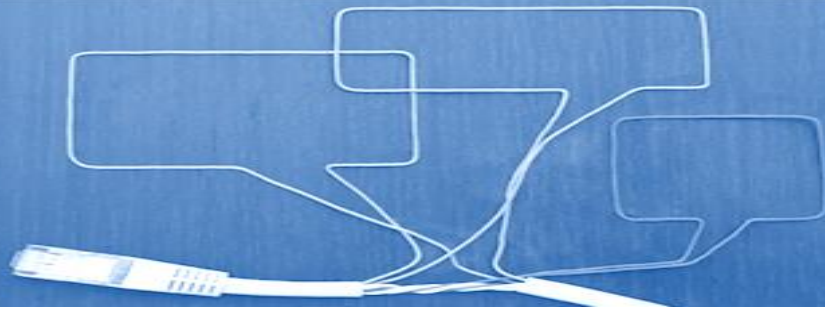
La Loi n° 1.429 ne requiert pas que la technologie utilisée pour effectuer le télétravail permette le décompte. Le contrôle pourrait donc être réalisé via un système d'enregistrement automatique, ou un système reposant sur un enregistrement manuel, voire un système auto-déclaratif.

L'employeur doit conserver les données recueillies « *pendant une durée de cinq années* », soit la durée de prescription légale pour les réclamations en matière de salaires, et les communiquer à l'Inspection du Travail, sur demande.⁴³

Les obligations particulières de l'employeur vis-à-vis du télétravailleur (outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés)⁴⁴

L'employeur doit :

- prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité du télétravail (matériels, logiciels, abonnements, communications, outils, et leur maintenance) ;



- informer sur les restrictions à l'usage des équipements/outils informatiques, services de communication électronique) et sur les sanctions encourues en cas de méconnaissance ;
- donner priorité au télétravailleur qui souhaite occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles, et porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- organiser un entretien annuel portant notamment sur ses conditions d'activité sous forme de télétravail ;
- respecter la vie privée du télétravailleur, et fixer à cet effet, et en concertation avec lui, les plages horaires pendant lesquelles il peut être contacté ;
- prendre les mesures propres à assurer la protection des données utilisées et traitées à des fins professionnelles par le télétravailleur.

L'une des principales difficultés de l'activité exercée en télétravail est de rendre la frontière entre vie privée et vie professionnelle ténue. Il faut bien distinguer les plages de travail des plages horaires de disponibilité, pendant lesquelles les salariés télétravailleurs doivent être joignables.

La sécurité informatique est un autre point de vigilance : clause de protection des données et de confidentialité, charte informatique, information du télétravailleur sur les législations et les règles concernant la protection des données utilisées et traitées à des fins professionnelles. « *De manière générale, l'employeur, tout comme les services administratifs [...], devra veiller au respect des dispositions de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives* »⁴⁵.

Relevons enfin que toute stipulation contractuelle contraire aux dispositions de la Loi n° 1.429, d'ordre public, est nulle de plein droit⁴⁶.

⁴⁵ Exposé des motifs du projet de loi relative au télétravail, *op. cit.*, p. 12.

⁴⁶ Article 13 de la Loi n° 1.429. L'ordre public ne doit pas être confondu avec le « principe de faveur » : « la notion d'ordre public intervient au stade de la création des normes, permettant de vérifier la validité d'une norme conventionnelle par rapport à une norme légale », alors que « le principe de faveur intervient au stade de l'application des normes : il permet de résoudre un conflit entre normes valables, en faisant application de celle la plus favorable au salarié » (« Communication - Retour sur l'ordre public en droit du travail et son application par la Cour de Cassation », *Bulletin d'information*, 15/04/2011, pp. 6-19, p. 7.)