

# Arrêté ministériel n° 69-351 du 27 octobre 1969 portant extension des avenants n° 8, 9, 10 et 11 du 7 février 1969 à la convention collective nationale de travail du 5 novembre 1945

[1]

---

Type	Texte réglementaire
Nature	Arrêté ministériel
Date du texte	27 octobre 1969
Publication	<a href="#">Journal de Monaco du 5 décembre 1969</a> <sup>[1 p.7]</sup>
Thématique	Relations collectives du travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/arrete-ministeriel/1969/10-27-69-351@1973.02.17>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

Vu la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la loi n° 868 du 1er juillet 1969.

### **Article 1er**

Les avenants n° 8, 9, 10 et 11 du 7 février 1969 à la convention collective nationale de travail du 5 novembre 1945, annexés au présent arrêté, sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises industrielles et commerciales appartenant à des secteurs professionnels compris dans leur champ d'application.

## **Avenant n° 8 du 7 février 1969 - à la convention collective nationale du travail instaurant un « fonds social » dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés**

Entre la Fédération Patronale Monégasque représentée par :  
MM. Van Haezebrouck, Ferreyrolles, Baccialon, Vallée et Besse,  
régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 6 juillet 1968,  
et

L'Union des Syndicats de Monaco représentée par : MM. Soccal, Ricotti, Moraldo, Arsena et Montenot régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 7 juin 1968.

Dans le but de faciliter l'application du point III - Action sanitaire et sociale - du constat du 8 juin 1968 portant création d'un « fonds social » particulier à chaque entreprise occupant plus de cinquante salariés,

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1er**

À compter du 1er janvier 1969, il est institué, dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés, un « fonds social » notamment destiné à promouvoir et coordonner les œuvres sociales décidées par le Comité de gestion prévu à l'article 3 ci-après :

- *Œuvres de bien-être ou de facilités matérielles* : cantines et œuvres similaires, coopératives de consommation, œuvres de logement, festivités,
- *Œuvres éducatives et culturelles* : promotion culturelle, enseignements spécialisés, congé-éducation, bibliothèque et institutions similaires, cercles d'étude, cours de culture générale et enseignement ménager,
- *Promotion technique et professionnelle* : cours professionnels, formation professionnelle, apprentissage,
- *Œuvres de loisirs et de sports* : vacances des adultes, colonies et camps de vacances, congés-cadres jeunesse, jardins ouvriers, sports,
- *Œuvres d'entraide sociale* : accueil, secours, sociétés mutualistes, services sociaux, crèches et réalisations similaires.

Ce fonds social se substituera, à partir du 1er janvier 1969, aux avantages d'ordre social existant dans le cadre des œuvres sociales de l'entreprise.

### **Article 2**

Le fonds social sera alimenté par une contribution patronale dont le taux est fixé à 1 % de la masse des salaires bruts de l'exercice en cours déclarés aux seules Caisses Sociales monégasques, sans tenir compte du plafond. L'indemnité de 5 % étant exclue.

Ne donneront pas lieu au versement de la contribution de 1 % :

- 1° les appointements du Président Directeur Général ou Président Délégué ou Administrateur Délégué des sociétés, à raison d'un seul par société ;
- 2° les appointements des ingénieurs conseils qui consacrent moins de 50 % de leur activité au service de l'entreprise considérée.

Cette contribution sera versée à termes échus, trimestriellement et au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'expiration des quatre trimestres civils de l'année.

### **Article 3**

Les délégués du personnel assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, la gestion du fonds social.

Il est créé un Comité paritaire composé d'au moins trois délégués du personnel et d'autant de représentants de la Direction. Ce comité se réunira en principe une fois par mois. Le mandat des membres de ce Comité sera de la même durée que celui des délégués du personnel de chaque entreprise. Il sera renouvelé chaque année lors des élections des délégués du personnel.

La présidence de ce Comité reviendra une année à un représentant de la Direction et l'année suivante à un délégué du personnel.

Les décisions du Comité sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas d'égalité la décision appartiendra au Directeur du Travail et des Affaires Sociales ou à son représentant.

Le maniement de fonds, résultant des décisions du Comité, ne sera valable qu'autant qu'il sera contresigné par les deux trésoriers patronal et ouvrier désignés à cet effet par le Comité parmi ses membres.

### **Article 4**

Lorsque dans une entreprise les délégués du personnel ont été élus par plusieurs collèges d'électeurs, chaque collège devra être obligatoirement représenté au sein du Comité.

### **Article 5**

En cas d'empêchement d'un ou de plusieurs membres du Comité, ceux-ci pourront donner délégation écrite de pouvoirs à ceux des autres membres qui assisteront à la réunion.

### **Article 6**

Le temps mensuel consacré aux réunions du Comité sera imputé, à partir de la sixième heure, sur les heures de délégation accordées par la loi.

## **Avenant n° 9 du 7 février 1969 - à la convention collective nationale du travail instituant un congé non rémunéré d'éducation ouvrière**

Entre la Fédération Patronale Monégasque représentée par :  
MM. Van Haezebrouck, Ferreyrolles, Baccialon, Vallée et Besse,  
régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 6 juin 1968,  
et

L'Union des Syndicats de Monaco représentée par : MM. Socal, Ricotti, Moraldo, Arsena et Montenot régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 7 juin 1968.

Dans le but de faciliter l'application du point V « éducation ouvrière » du constat du 8 juin 1968 ainsi rédigé :

« La délégation patronale se montre favorable à l'institution d'un congé rémunéré d'éducation ouvrière sur les mêmes bases que celles prévues par la loi française du 23 juillet 1957 ».

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1er**

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs, reconnues comme représentatives, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

### **Article 2**

Le congé peut être pris en une ou deux fois. La liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé visé est établie chaque année par une commission placée sous la présidence du Directeur du Travail et des Affaires Sociales et comprenant trois représentants de chaque organisme signataire.

### Article 3

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

### Article 4

La demande de congé doit être présentée à l'employeur, au moins trente jours à l'avance, par l'intéressé, et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

### Article 5

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus, qui doit être motivé, est notifié à l'intéressé, dans le délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Toutefois, le nombre des bénéficiaires dans l'entreprise au cours d'une année, ne peut, par rapport au nombre de salariés occupés dans l'entreprise, être supérieur à :

- de 1 à 20 salariés dans l'entreprise :	1 bénéficiaire
- de 21 à 40 salariés dans l'entreprise :	2 bénéficiaires
- de 41 à 60 salariés dans l'entreprise :	3 bénéficiaires
- de 61 à 80 salariés dans l'entreprise :	4 bénéficiaires
- de 81 à 100 salariés dans l'entreprise :	5 bénéficiaires
- de 101 à 120 salariés dans l'entreprise :	6 bénéficiaires
- de 121 à 140 salariés dans l'entreprise :	7 bénéficiaires
- de 141 à 160 salariés dans l'entreprise :	8 bénéficiaires
- de 161 à 180 salariés dans l'entreprise :	9 bénéficiaires
- de 181 à 200 salariés dans l'entreprise :	10 bénéficiaires
- de 201 à 220 salariés dans l'entreprise :	11 bénéficiaires
- de 221 à 240 salariés dans l'entreprise :	12 bénéficiaires
- de 241 à 250 salariés dans l'entreprise :	13 bénéficiaires

Dans les entreprises occupant plus de 250 salariés le nombre des bénéficiaires est égal au nombre total de délégués du personnel titulaires et suppléants tels qu'il est fixé par la loi n° 459 du 19 juillet 1947.

### Article 6

En cas de différend, l'Inspecteur du Travail et des Affaires Sociales pourra être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

### Article 7

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer aux travailleurs une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par les intéressés.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

## Article 8

Les conventions collectives particulières peuvent contenir des stipulations plus favorables que celles prévues par le présent texte et, notamment, préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ainsi que les modalités de fractionnement des congés.

## Avenant n° 10 du 7 février 1969 - à la convention collective nationale du travail accordant un congé sans solde à la mère désireuse d'élever son enfant

Entre la Fédération Patronale Monégasque représentée par :  
MM. Van Haezebrouck, Ferreyrolles, Baccialon, Vallée et Besse,  
régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 6 juin 1968,  
et

L'Union des Syndicats de Monaco représentée par : MM. Socal, Ricotti, Moraldo, Arsena et Montenot, régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 7 juin 1968.

Dans le but de faciliter l'application du point VI - Travail des femmes salariées - du constat du 8 juin 1968,

Il a été convenu ce qui suit :

A) À l'expiration de la durée légale du congé de maternité, la mère peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, aviser son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans la même forme son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

B) Les chefs d'entreprise faciliteront la concordance du congé annuel payé des mères de famille salariées avec la période des vacances scolaires ; ces stipulations ne concernant pas les industries saisonnières.

C) Les chefs d'entreprise permettront aux femmes salariées en état de grossesse de quitter leur travail, sans minoration de salaire, cinq minutes avant l'horaire fixé.

## Avenant n° 11 du 7 février 1969 - à la convention collective nationale du travail sur l'indemnisation du chômage partiel

Entre la Fédération Patronale Monégasque représentée par :  
MM. Van Haezebrouck, Ferreyrolles, Baccialon, Vallée et Besse,  
régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 6 juillet 1968,  
et

L'Union des Syndicats de Monaco représentée par : MM. Socal, Ricotti, Moraldo, Arsena et Montenot régulièrement mandatés par l'Assemblée Générale du 7 juin 1968.

En vue de faciliter l'application du point II - Protection de l'emploi et garantie des ressources - du constat du 8 juin 1968 ainsi rédigé :

« Les deux délégations sont d'accord sur l'indemnisation du chômage partiel sur les mêmes bases que celles de l'accord intervenu en France le 21 février 1968... un avenant à la Convention Collective fixera les modalités d'application du chômage partiel. »

Il a été convenu que le régime défini par le présent avenant est institué sur des bases identiques à celles du régime français découlant de l'accord du 21 février 1968 et éventuellement de ses avenants et modifications et pour les mêmes professions, les indemnités monégasques ne pouvant être différentes en aucune façon des indemnités françaises en la matière.

## Article 1er

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre du protocole d'accord passé entre les parties signataires le 8 mars 1968, ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

## Article 2

*Remplacé par l'avenant n° 11 bis du 13 octobre 1972 publié par l'arrêté ministériel n° 73-79 du 25 janvier 1973*

La réduction ou la suppression des allocations légales par application du plafond de ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles.

## Article 3

*Modifié par l'avenant n° 11 bis du 13 octobre 1972 publié par l'arrêté ministériel n° 73-79 du 25 janvier 1973.*

Peuvent bénéficier du présent accord, les salariés répondant aux conditions suivantes :

- avoir une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise ;
- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale de travail apprécié dans le cadre des deux dernières quinzaines ou du dernier mois suivant le mode de paie de l'établissement.

## Article 4

Chaque heure indemnisable donnera lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 1 F 05.

Les indemnités seront réduites, en ce qui concerne les jeunes travailleurs, des taux d'abattement qui leur sont applicables en matière de salaire. À défaut de dispositions dans les conventions collectives, il sera fait application des dispositions relatives au salaire minimum national interprofessionnel garanti.

## Article 5

*Modifié par l'avenant n° 11 bis du 13 octobre 1972 publié par l'arrêté ministériel n° 73-79 du 25 janvier 1973*

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale du chômage partiel ne devra pas dépasser 90 % du salaire horaire moyen brut de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

## Article 6

Par année civile, le nombre maximal d'heures indemnisées, sera contingenté dans chaque profession sur les mêmes bases que celles de l'accord du 21 février 1968 mentionné au point II du constat du 8 juin 1968.

## Article 7

Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à indemnisation cesse à la date effective du licenciement.

## Article 8

Le présent accord ne fait pas obstacle aux accords d'indemnisation conclus, soit dans le cadre d'une profession, soit dans une entreprise.

## Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation du chômage partiel et dans le régime légal de la récupération des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

## Article 10

Le présent avenant prendra effet au jour de la promulgation de la loi instituant en Principauté un régime d'aide publique en faveur des travailleurs privés momentanément et involontairement d'emploi.

## Notes

### Notes de la rédaction

1. <sup>[p.1]</sup> Voir la circulaire n° 2010-05 du 20 janvier 2010 de la Direction du Travail concernant l'obligation de constituer un fonds social au sein des entreprises de plus de 50 salariés. - NDLR.

### Liens

1. Journal de Monaco du 5 décembre 1969  
<sup>[p.1]</sup> <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1969/Journal-5854>