

Arrêté ministériel n° 81-554 du 26 octobre 1981 relatif à la généralisation de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la convention collective nationale du travail sur la mensualisation

Type	Texte réglementaire
Nature	Arrêté ministériel
Date du texte	26 octobre 1981
Publication	Journal de Monaco du 20 novembre 1981 ^[1 p.6]
Thématique	Relations collectives du travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/arrete-ministeriel/1981/10-26-81-554@1981.11.21>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Vu la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par les lois n° 868 du 11 juillet 1969 et n° 949 du 19 avril 1974 ;

Article 1er

Les dispositions résultant de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la convention collective nationale du travail relatif à la mensualisation, annexé au présent arrêté, sont, nonobstant leur champ d'application professionnel, rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des catégories professionnelles ci-après :

- professions industrielles et commerciales,
- professions libérales,
- offices publics et ministériels,
- employés de maison,
- concierge d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte,
- sociétés civiles,
- syndicats professionnels,
- associations de quelque nature que ce soit.

Article 2

Les dispositions du présent arrêté prendront effet au premier jour du mois suivant sa publication au « Journal de Monaco ».

AVENANT N° 18 DU 13 MAI 1981 - À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL ABROGEANT ET REMPLAÇANT L'AVENANT N° 16 DU 20 MARS 1979 SUR LA MENSUALISATION

Entre

La Fédération Patronale Monégasque représentée par :

MM. Sam Cohen, Joseph Deri, Jean-Paul Steiner, régulièrement mandatés par l'Assemblée générale ordinaire du 26 juin 1980,

D'une part,

Et :

L'Union des Syndicats de Monaco représentée par :

Mlle Betty Tambuscio, MM. Charles Soccal et Ferdinand Ricotti, régulièrement mandatés par le Congrès de l'Union des Syndicats de Monaco du 10 décembre 1980 ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les présentes dispositions, relatives à la mensualisation, annulent et remplacent celles de l'avenant n° 16 signé par les parties susvisées le 20 mars 1979. Elles sont applicables à compter du premier jour du mois qui suit la date de la signature du présent accord.

Bénéficiaires

Article 2

Dans les entreprises ou établissements relevant de branches professionnelles qui ne sont pas liées par un accord de mensualisation et où les salariés ne sont pas mensualisés en vertu d'une convention collective professionnelle, ceux-ci bénéficieront à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs intermittents et des salariés des entreprises temporaires, des dispositions prévues par le présent accord.

Ces dispositions s'appliquent au personnel saisonnier à l'exception de celles relatives à la rémunération mensuelle forfaitaire. À cet effet deux saisons consécutives sont considérées comme équivalant à une année d'ancienneté ; cependant, lorsque le total de deux saisons excède douze mois, leur durée effective est prise en compte pour le calcul d'ancienneté.

Le personnel mensuel des entreprises ou établissements auxquels est applicable le présent accord bénéficiera, s'il n'appartient pas aux catégories de personnel exclues au premier alinéa d'avantages au moins égaux à ceux stipulés aux articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 ci-après.

Dans les entreprises ou établissements déjà liés par un accord de mensualisation monégasque ou par des clauses de mensualisation incluses dans une convention collective monégasque le personnel concerné ne pourra bénéficier de dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

Les avantages prévus aux articles suivants ne peuvent, en aucun cas, remettre en cause les droits supérieurs acquis contractuellement par les salariés.

Paiement au mois

Article 3

Les modalités de rémunération du personnel du bâtiment feront l'objet de dispositions ultérieures.

Hormis ce secteur, la rémunération des salariés visés à l'article 1er sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera, lors du passage au mois, en multipliant la rémunération horaire réelle par 174 sous réserve que la durée légale de travail reste fixée à 40 heures par semaine.

Si, à la date d'application du présent article, le personnel en cause bénéficie d'un salaire minimal horaire, le salaire minimal mensuel pour un horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 174.

Les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans le cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par les dispositions légales ou conventionnelles. Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, cette réduction de rémunération peut être calculée de deux façons différentes :

- le salaire des heures réellement effectuées est déterminé de la façon suivante : $\text{salaire horaire} \times 174 \text{ heures} \times \text{nombre d'heures ouvrées} / \text{nombre d'heures ouvrables du mois considéré}$
ou bien ce qui équivaut à la même chose :
- la retenue pour absence est établie suivant la formule :

$\text{salaire horaire} \times 174 \text{ heures} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{nombre d'heures ouvrables du mois considéré}$

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel.

En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant le plus possible, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Jours fériés

Article 4

(Réservé).

Congés pour événements personnels

Article 5

Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- 4 jours pour le mariage du salarié,

- 2 jours pour la naissance d'un enfant,
- 2 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la sœur, du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
et sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :
- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Indemnité de congédiement

Article 6

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, au salarié congédié, ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité, 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, sera calculée comme suit :

- 1/10e de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/10e de mois par année d'ancienneté plus 1/15e de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération des douze derniers mois précédant le congédiement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de congédiement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et en particulier, avec les indemnités allouées en vertu d'un statut ou d'une convention collective de travail à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise.

Indemnité de départ à la retraite

Article 7

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de 62 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail bénéficieront d'une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1/2 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 6 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article de se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. Elle n'est pas due, lorsque le salarié âgé d'au moins 62 ans, ou 60 ans en cas d'incapacité au travail est licencié ; dans cette hypothèse c'est l'article 6 qui s'applique.

Maladie, accident

Article 8

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, dont les modalités seront mises au point par les parties signataires avec l'accord des organismes sociaux, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la Caisse de compensation des services sociaux en cas de maladie ou par la Compagnie d'assurances en cas d'accident.

Pendant trente jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
- à compter du 4e jour d'absence lorsque l'affection qui l'a motivée a donné lieu à la fois à une hospitalisation d'une quelconque durée et à un arrêt de travail de trois semaines au moins ;
- à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé pendant les douze mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ainsi accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit, pendant les périodes d'indemnisation ci-dessus précisées, de la Caisse de compensation des services sociaux, de la Compagnie d'assurances et des régimes complémentaires de prévoyance.

Dans le cas d'intervention d'un régime complémentaire de prévoyance, il ne sera déduit que la part de prestation résultant de la proportion de la cotisation patronale.

Lorsque les indemnités de la Caisse de compensation des services sociaux sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement.

Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Notes

Liens

1. Journal de Monaco du 20 novembre 1981

^ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1981/Journal-6478>