Arrêté ministériel n° 2007-336 du 4 juillet 2007 portant extension de la Convention collective des Concierges logés

<i>Type</i>	Texte réglementaire
<i>Nature</i>	Arrêté ministériel
<i>Date du texte</i>	4 juillet 2007
<i>Publication</i>	Journal de Monaco du 6 juillet 2007 ^[1 p.9]
<i>Thématiques</i>	Relations collectives du travail ; Professions - général

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/arrete-ministeriel/2007/07-04-2007-336@2007.07.04>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Vu la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les Conventions collectives de travail, modifiée ;

Article 1er

Les dispositions de la Convention Collective des Concierges Logés, enregistrée le 24 octobre 2006 et dont le texte est annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Article 2

L'arrêté ministériel n° 70-320 du 15 septembre 1970 portant extension de la Convention Collective de travail des Concierges d'Immeubles à usage prépondérant d'habitation est abrogé.

Annexe - Convention collective des Concierges logés

Article 1er - Objet et champ d'application

La présente Convention a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire monégasque les conditions de travail et de rémunération des concierges disposant d'un logement de fonction. Sont considérées comme concierges, toutes personnes salariées comme telles, et qui logeant obligatoirement dans l'immeuble au titre d'accessoire du contrat de travail sont chargées d'assurer sa garde, sa surveillance et son entretien ou une partie de ces fonctions.

Les bâtiments concernés sont les immeubles ou ensembles immobiliers et leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation ou à usage mixte, placés sous le régime de la propriété, de la copropriété ou donnés en location, quel que soit le régime juridique de l'employeur.

Il est rappelé que lorsqu'un immeuble ou ensemble immobilier est placé sous la gestion d'un syndic, le contrat de travail est signé par celui-ci qui agit en tant que représentant légal et à ce titre engage et congédie ce personnel, et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.

Article 2 - Durée

La présente Convention est conclue pour une période d'une année. Son application se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 3 - Révision

Toute demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer avec précision les points ou articles dont la révision est demandée, ainsi que les propositions formulées en remplacement. Les discussions devront s'engager dans les trente jours qui suivront la demande.

À défaut d'accord, la Convention continuera à produire ses effets.

Article 4 - Dénonciation

La dénonciation de la présente Convention, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois avant l'expiration de la période contractuelle. Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 5 - Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, entraîner pour les salariés une réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Elle se substitue et ne peut se cumuler avec toutes clauses des contrats individuels, y compris ceux à durée déterminée, chaque fois que celles-ci se révéleront moins avantageuses pour les salariés.

Article 6 - Liberté d'opinion - Droit Syndical - Droit de grève

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion.

L'exercice du Droit Syndical est pleinement reconnu aux salariés, conformément à la Constitution Monégasque. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions, ou le congédiement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Le Secrétaire Général, le Trésorier et l'Archiviste du Bureau du Syndicat des Concierges, Gardiens, Agents IGH et Employés d'Immeubles de Monaco auront droit à 15 heures par mois payées comme temps de travail pour l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Les Membres du Bureau Syndical pourront agir auprès des employeurs au même titre et dans les mêmes conditions que les Délégués du Personnel.

En cas d'absence (maladie, accident du travail, congés payés) d'un ou plusieurs membres du Bureau Syndical, l'adjoint par fonction, s'il y en a, sera titulaire provisoire et à ce titre bénéficiera des mêmes droits et des mêmes fonctions que le ou les membres en titre et ce jusqu'à leur retour.

Les Membres du Bureau Syndical et leur adjoint ne pourront être licenciés qu'après avis d'une Commission Paritaire composée d'un nombre égal de représentants patronaux et salariés signataires de la présente Convention.

Il est notamment précisé que le droit de grève est reconnu et qu'il s'exercera dans le cadre des lois qui le réglementent.

Article 7 - Délégués du Personnel

Le mode d'élection et le statut des délégués du personnel sont définis par la législation en vigueur.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, seront de couleur différente pour les Délégués Titulaires et les Délégués Suppléants. Ils devront être fournis par l'employeur ou son représentant qui aura également à organiser le bureau de vote, après consultation des Délégués sortants.

Le vote par correspondance sera admis pour le personnel qui, au jour du vote, sera de repos, de service de nuit, en congés payés ou arrêt pour maladie ou accident du travail. Il sera organisé par l'employeur ou son représentant et les Délégués du Personnel sortants dans les conditions garantissant le secret et la liberté de vote.

Le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin ne donnera pas lieu à variation du salaire.

Article 8 - Embauchage et période d'essai

L'embauchage pourra être précédé d'une période d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. La durée de la période d'essai sera de trois mois maximum quel que soit le poste ou la fonction occupé.

Durant cette période, les parties peuvent rompre le contrat avec un préavis de huit jours calendaires pour l'employeur et de quatre jours calendaires pour le salarié.

Au moment de l'embauchage, l'employeur ou son représentant devra préciser au salarié les termes de l'engagement par un contrat établi en forme écrite ou verbale, qui devra mentionner notamment, les conditions de rémunération, la durée du travail, le remplacement provisoire, le paiement des heures supplémentaires, les jours fériés, les congés payés, les principales attributions.

Tout contrat écrit et règlement intérieur éventuel devront être rédigés en français.

Article 9 - Modification du contrat

Toute modification essentielle d'une clause du contrat de travail sera confirmée par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre rappellera obligatoirement au salarié qu'il bénéficie d'un délai de quinze jours calendaires à dater du jour de la première présentation de cette lettre pour donner sa réponse.

En cas d'absence de réponse ou de refus de l'intéressé, la rupture éventuelle du contrat de travail emportera tous les effets attachés au licenciement.

Dans le cas de modifications technique ou d'organisation, le contrat de travail pourra être modifié. En aucun cas cette modification ne peut amener une réduction des avantages acquis, tant sur le salaire que sur la classification.

Article 10 - Rupture du contrat de travail - Préavis - Absences pour recherche d'emploi

Hors les cas de rupture pour cas de force majeure ou faute grave, le contrat de travail conclu sans détermination de durée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Avant tout licenciement, la personne concernée sera préalablement entendue lors d'un entretien après avoir été convoquée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation.

L'intéressé pourra se faire accompagner d'un délégué du personnel, ou à défaut d'un membre du personnel de son choix.

La notification du licenciement ou de la démission devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Après la période d'essai, le préavis sera de :

- En cas de licenciement : 3 mois.
- En cas de démission : Application du préavis fixé par la loi.

Dans tous les cas, le logement de fonction devra être libre à l'expiration du préavis.

La période de préavis commencera à courir 48 heures après la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception, le cachet de la poste faisant foi, ou de la lettre remise en main propre.

Pendant la durée du préavis, le salarié conserve tous les avantages (salaires, fonction, logement). Il est également autorisé à s'absenter 12 heures par semaine. Ces heures ne seront pas payées si la rupture du contrat est du fait du salarié. Cette liberté prendra fin lorsque le salarié aura trouvé un autre emploi.

Les 12 heures ci-dessus seront prises un jour au gré de l'employeur ou de son représentant, un jour au gré du salarié. Elles pourront par accord entre les parties être groupées en fin de semaine ou en fin de préavis.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur ou son représentant au moins un mois à l'avance. Dans ce cas, ce dernier est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de congédiement décomptée à la date de son départ.

Article 11 - Indemnité de Congédiement

Une indemnité de congédiement sera versée au salarié licencié, sauf en cas de faute grave. Cette indemnité sera au moins égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, et à partir de la première année de service.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le congédiement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis.

Article 12 - Salaire

Dans un même immeuble, copropriété ou ensemble immobilier tous les salariés d'un même employeur, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale. Cette rémunération s'entend du salaire proprement dit, ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférents.

Les rémunérations minimales brutes monégasques (salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations) ne pourront être inférieures à 105 % de celles qui sont pratiquées dans la région économique voisine, pour les professions similaires à Nice, ou dans le département des Alpes-Maritimes.

Le paiement du salaire doit avoir lieu, au plus tard, le dernier jour ouvrable du mois.

Article 13 - Rémunération des Jours Fériés Travaillés

En raison de la nature de la profession, des salariés sont amenés à travailler les jours fériés. Ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié, à une indemnité calculée sur la base du taux horaire du salarié au prorata temporis des heures effectuées ce jour. Cette indemnité peut être remplacée au choix du salarié par un temps de repos équivalent, pris en fonction des nécessités du service.

Article 14 - Prime d'Ancienneté

Une prime d'ancienneté proportionnelle au salaire mensuel brut est accordée dans les conditions ci-après :

- 3 % après trois ans de service continu dans le même immeuble, ou au service d'un même employeur ;
- 1 % pour chaque année supplémentaire, sans que le montant total de la prime puisse dépasser 20 %.

Article 15 - Prime de 13ème mois

Les salariés perçoivent au mois de novembre ou de décembre une gratification égale au salaire mensuel brut acquis à cette date.

Le salarié, à partir du premier mois de présence, perçoit cette gratification au prorata temporis et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

Pour le personnel saisonnier, cette gratification ne peut être inférieure à un douzième des rémunérations globales mensuelles perçues au cours des douze derniers mois.

Article 16 - Médaille du Travail

Les salariés qui remplissent les conditions prévues à cet effet pour recevoir la médaille d'honneur du travail pour 20 ans et 30 ans peuvent demander à l'employeur ou son représentant d'effectuer les démarches nécessaires pour l'obtenir.

Article 17 - Gratification d'ancienneté

Les salariés qui auront accompli 25 années au service du même employeur recevront une gratification au moins égale à la rémunération brute mensuelle acquise à cette date anniversaire.

Article 18 - Départ à la retraite - Indemnités

Le salarié souhaitant faire valoir ses droits à la retraite devra respecter le préavis et le formalisme prévus en cas de démission.

En cas de départ à la retraite à sa demande, le salarié perçoit une indemnité de départ dans les conditions suivantes :

- Un demi mois de salaire après 5 ans d'ancienneté,
- Un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- Un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- Deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- Deux mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté,
- Trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,
- Trois mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté,
- Quatre mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

En cas de départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, le salarié percevra, sous réserve d'avoir libéré le logement de fonction, une indemnité complémentaire de 4 mois.

Le salaire à prendre en considération est celui défini au dernier alinéa de l'article 11.

Article 19 - Maladie ou Accident - Indemnités

En cas de maladie ou accident, les indemnités versées par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou par la Compagnie d'Assurance seront complétées de façon à garantir au salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté, le salaire complet durant les trois premiers mois d'arrêt de travail.

Sauf régime d'assurance plus avantageux, en cas d'arrêt de travail d'une durée supérieure à trois mois, les indemnités versées par la Caisse de Compensation des Services Sociaux seront complétées de façon à garantir au salarié l'équivalent de 60 % minimum du salaire :

- jusqu'au 4ème mois inclus pour ceux ayant deux ans d'ancienneté ;
- jusqu'au 5ème mois inclus pour ceux ayant trois ans d'ancienneté ;
- jusqu'au 6ème mois inclus pour ceux ayant quatre ans d'ancienneté et plus.

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions citées ci-dessus, sans toutefois que l'ancienneté soit requise.

En cas d'arrêt maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle, le contrat de travail ne pourra pas être résilié pendant les six premiers mois.

Article 20 - Congés Payés Annuels

Sauf usage ou accord interne à chaque immeuble ou copropriété, le droit à congés payés est acquis dans les conditions prévues au titre de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, modifiée.

La date souhaitée du congé doit être déposée par le salarié deux mois à l'avance. À défaut d'accord entre les salariés concernés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur ou son représentant, après consultation du ou des Délégués du Personnel s'il en existe en tenant compte, autant que possible, de la situation de famille (enfant d'âge scolaire, date du congé du conjoint) et de l'ancienneté.

Le salarié pourra bénéficier, s'il le demande et en fonction du service, de 24 jours ouvrables continus.

Les conjoints, salariés du même employeur, ont droit de prendre leurs congés simultanément, même s'ils travaillent dans le même immeuble et occupent le même poste et/ou fonction. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs concierges, des roulements seront assurés pendant la période des congés payés.

La cinquième semaine ne pourra être accolée au congé principal sauf accord de l'employeur ou de son représentant après demande du salarié.

L'indemnité de congés annuels payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur. - Un jour ouvrable supplémentaire lorsque le congé est fractionné dans la période de référence ou d'usage ; - Deux jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris « hors période » est au moins égal à 6. Il faut entendre par période de référence des quatre semaines de congés payés principaux, la période du 1er mai au 31 octobre. Dans tous

les cas, ces jours de congés supplémentaires donneront lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, modifiée.

Le différentiel existant éventuellement entre les deux méthodes de calcul visées par la loi pourra être versé en une seule fois avec le salaire du mois de juin.

Si le congé est compris entre 15 et 24 jours ouvrables, il peut être fractionné avec accord du salarié, une partie du congé devant être au moins égale à 15 jours ouvrables continus. Lorsqu'il y a fractionnement du congé, hormis la cinquième semaine, il sera attribué à chaque salarié concerné :

- Un jour ouvrable supplémentaire lorsque le congé est fractionné dans la période de référence ou d'usage ;
- Deux jours ouvrables supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris « hors période » est au moins égal à 6.

Il faut entendre par période de référence des quatre semaines de congés payés principaux, la période du 1er mai au 31 octobre.

Dans tous les cas, ces jours de congés supplémentaires donneront lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, modifiée.

Article 21 - Congés pour Ancienneté

Il sera attribué des jours de congés payés supplémentaires au titre de l'ancienneté de service chez le ou les mêmes employeurs dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté ;
- 6 jours ouvrables après 30 ans d'ancienneté.

Article 22 - Congés pour événements personnels

Des congés seront accordés dans les circonstances suivantes :

- A - Mariage :
 - Mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
 - Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.
- B - Décès :
 - Décès du père ou la mère, du conjoint : 2 jours ouvrables ;
 - Décès d'un enfant ou petit enfant : 3 jours ouvrables ;
 - Décès d'un frère, d'une sœur : 2 jours ouvrables ;
 - Décès d'un ascendant : 2 jours ouvrables ;
 - Décès du beau-père, de la belle-mère : 1 jour ouvrable ;
 - Décès du beau-frère, de la belle-sœur, d'un neveu, d'une nièce, l'employeur sera tenu d'accorder au salarié qui en fera la demande, un jour de congé payé au moment de l'événement en cause. Ce jour sera déduit du total de jours de congés payés dont dispose le salarié.
- C - Naissance :
 - Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence 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.

Article 23 - Repos Hebdomadaire

Lorsque le repos dominical ne peut être donné en raison du planning de service, ce jour de repos sera donné dans la semaine et devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles il convient d'ajouter les heures de repos quotidien obligatoire.

Sauf dispositions contractuelles contraires, les conjoints, salariés d'un même employeur, ont le droit de prendre leur repos simultanément même s'ils occupent le même poste ou fonction dans un même immeuble ou copropriété.

Si, exceptionnellement et en respect de l'alinéa 1er de cet article, le jour de repos est travaillé, celui-ci doit être récupéré et rémunéré. En cas d'impossibilité de récupération, ce jour sera majoré de 100 %.

Si ce jour de repos travaillé est jour férié légal chômé et payé, s'ajoutera à l'alinéa précédent la majoration du jour férié travaillé tel que défini à l'article 13 de la présente Convention.

Article 24 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Lors de l'embauche, l'employeur ou son représentant remettra au salarié qui occupera un logement de fonction le règlement intérieur de l'immeuble que le salarié sera tenu de respecter.

La réfection des papiers et peintures dans le logement de fonction, incombant à l'employeur, interviendra tous les dix ans sur demande du salarié. En cas de changement du préposé, l'employeur ou son représentant devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

Le titulaire du logement de fonction bénéficiera de l'installation du chauffage par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Sauf accord entre les parties, le titulaire du logement de fonction prend directement à sa charge les frais de téléphone, abonnement T.V. et autres équipements privés ainsi que ses assurances personnelles.

Article 25 - Organisation du Travail

25.1 - Durées maximales de travail

Les durées maximales seront celles prévues par la législation monégasque en vigueur. La durée quotidienne du travail ne peut, pour tout salarié, excéder 10 heures, sauf autorisation de l'inspecteur du travail. Dans tous les cas, la période de repos comprise entre deux journées consécutives de travail ne peut être inférieure à 10 heures, 11 heures pour le personnel féminin et à 12 heures après un service de nuit.

25.2 - Remplacement des concierges

Le repos hebdomadaire devra être effectivement pris, conformément aux dispositions légales. Pour faciliter son application, ainsi que pour permettre aux concierges de prendre, pendant la période légale, les congés annuels payés et de bénéficier des jours fériés chômés, il sera recherché un système de personnel suppléant, tournant, qui effectuera les remplacements, tant pour les repos hebdomadaires et jours fériés que pour les congés annuels payés, les congés pour événements personnels ainsi que pour les arrêts pour maladie ou accident du travail.

Seule la partie du logement réservée au service, si elle peut être isolée, sera laissée à la disposition du remplaçant, celui-ci devant avoir accès aux pièces dans lesquelles se trouvent minuteriers, alarmes...

Dans le cas de remplacement à l'identique n'entrant pas dans le cadre des dispositions de l'article 18 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, modifiée, fixant le régime des congés payés annuels, une prime égale à un quart de sa rémunération mensuelle brute sera versée au concierge titulaire du poste en congé.

25.3 - Astreinte

Les astreintes doivent être contractuellement fixées. Il n'y a pas d'astreinte exception faite du personnel dont une partie du logement de fonction est réservée au service et est équipée de tableaux ou armoires d'alarmes, le salarié devant être en mesure d'intervenir. Dans toute la mesure du possible, l'employeur ou son représentant prendra les mesures nécessaires pour faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité.

Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire ou les jours fériés non travaillés.

Article 26 - Contrôle médical

Tout salarié doit faire l'objet d'un suivi médical par la Médecine du Travail.

Tout contrôle médical par la Médecine du Travail ou ordonné par celle-ci doit être effectué pendant les heures de travail et considéré comme telles.

Article 27 - Formation

Toute formation professionnelle (stage ou recyclage) doit être effectuée pendant le temps de travail et considéré comme tel.

Article 28 - Classification des postes de travail

- Coefficient 255 : Concierge seul ou travaillant le cas échéant avec son épouse ;
- Coefficient 275 : Concierge exerçant une fonction d'encadrement de plus de deux salariés.

Article 29 - Interprétation de la Convention

La Commission instituée par l'article 6 sera chargée d'examiner tout litige lié à l'interprétation de la présente Convention.

Article 30 - Extension

Vu la loi n° 416 du 7 juin 1945, les parties signataires s'entendent pour demander que les dispositions de la présente Convention Collective soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Article 31 - Diffusion de la convention collective

Les salariés actuellement employés dans les conditions visées dans le champ d'application de la présente Convention en recevront un exemplaire, remis par l'employeur ou son représentant dans le mois qui suivra son entrée en vigueur.

Un exemplaire de celle-ci sera remis à tout nouvel embauché, dès son entrée.

Tout avenant, accord ou annexe, issus de négociations ultérieures devra être également transmis à chaque salarié.

La présente Convention sera enregistrée à frais communs et prendra effet à compter de son extension.

Notes

Liens

1. Journal de Monaco du 6 juillet 2007

^ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2007/Journal-7817>