

# **Circulaire n° 54-13 du 10 mars 1954 des Services Sociaux rappelant les termes de la convention collective nationale de travail du 5 novembre 1945 et de ses Avenants conclus entre la Fédération Patronale et l'Union des Syndicats**

---

<i>Type</i>	Texte réglementaire
<i>Nature</i>	Autre texte réglementaire
<i>Date du texte</i>	10 mars 1954
<i>Publication</i>	<a href="#">Journal de Monaco du 5 avril 1954</a> <sup>[1 p.12]</sup>
<i>Thématique</i>	Relations collectives du travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/autre-texte-reglementaire/1954/03-10-54-13@1954.04.06>

**LEGIMONACO**

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

## Table des matières

<i>Clauses Générales</i> .....	3
<i>Droit Syndical</i> .....	3
<i>Délégués</i> .....	3
<i>Réclamations des Délégués</i> .....	4
<i>Travail des Délégués</i> .....	4
<i>Commission Paritaire d'embauchage, de débauchage et de conciliation</i> .....	4
<i>Embauchage</i> .....	4
<i>Débauchage et suppression d'emploi</i> .....	4
<i>Licenciement</i> .....	5
<i>Période d'essai</i> .....	5
<i>Délai-Congé</i> .....	5
<i>Salaires</i> .....	6
<i>Durée du Travail</i> .....	6
<i>Fêtes Légales (AVENANT N° 1)</i> .....	6
<i>Heures Supplémentaires (AVENANT N° 2)</i> .....	6
<i>Récupération</i> .....	7
<i>Congé (réservé en ce qui concerne le bâtiment)</i> .....	7
<i>Changement de Catégorie</i> .....	8
<i>Absences</i> .....	8
<i>Personnel Féminin</i> .....	8
<i>Lois sociales</i> .....	9
<i>Prime d'Ancienneté</i> .....	9
<i>Avancement</i> .....	9
<i>Hygiène</i> .....	9
<i>Divers</i> .....	9
<i>Cumul</i> .....	9
Avenant n° 1 et 2 du 6 septembre 1946 .....	9
Avenant n° 3 du 7 février 1948 .....	10
Avenant n° 5 du 10 mars 1954 .....	10
Avenant n° 6 du 15 avril 1960 .....	10
Avenant n° 7 et 7 bis du 27 novembre 1964 .....	10
Avenant n° 7 ter du 24 novembre 1992 .....	10
Avenant n° 8, 9, 10 et 11 du 7 février 1969 .....	10
Avenant n° 11 bis du 13 octobre 1972 .....	10
Avenant n° 11 ter .....	10
Avenant n° 12 du 5 novembre 1945 .....	10
Avenant n° 15 du 13 juin 1978 .....	10
Avenant n° 15 bis du 16 avril 1987 .....	11
Avenant n° 15 ter du 11 avril 2006 .....	11
Avenant n° 16 du 20 mars 1979 .....	11
AVENANT n° 17 du 5 mai 1981 .....	11
Avenant n° 18 du 20 mars 1979 .....	11
Avenant n° 19 du 5 mai 1981 .....	11
Avenant n° 20 du 28 mars 2001 .....	11
<i>Notes</i> .....	12
<i>Liens</i> .....	12

Entre la Fédération Patronale Monégasque, représentée par MM. J. Rebaudengo, A. Taffe et P. Thévenin, dûment habilités par l'Assemblée Générale du 8 octobre 1945,

*d'une part,*

Et l'Union des Syndicats de Monaco, représentée par MM. L. Gallis, A. Paoli et L. Tacco, dûment habilités par l'Assemblée des Cadres du 17 octobre 1945,

*d'autre part ;*

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### *Préambule*

Préalablement, il est nettement spécifié que des modifications pourront être apportées, d'un commun accord, entre les employeurs et les employés d'une même corporation, en ce qui concerne certaines clauses générales ou modalités d'application, pour tenir compte à la fois des conditions d'exploitation propres à chaque commerce ou industrie, des conditions d'emploi de la main-d'œuvre et des us et coutumes.

Cette réserve a été adoptée unanimement par les parties contractantes qui ont reconnu l'impossibilité de faire appliquer indistinctement à toutes les branches du monde du travail monégasque des conventions absolument uniformes.

Toutefois, ces modifications ne pourront être opposées à d'autres corporations que celles qui les auront apportées.

Les accords partiels arrêtés au cours de cette Convention ne seront acquis et définitifs qu'autant qu'un accord complet interviendra sur l'ensemble.

## **Clauses Générales**

La présente Convention est faite pour une année et se renouvellera par tacite reconduction si elle n'est pas dénoncée un mois avant son expiration.

La partie qui demande sa révision devra faire connaître en même temps les motifs de sa dénonciation ; l'autre partie sera tenue de lui répondre dans un délai de quinze jours à dater de la réception de ladite dénonciation.

Pendant toute la durée du préavis, les parties s'engagent à ne décider ni grève ni lock-out, à l'occasion des conflits qui pourraient naître sur l'application de la présente Convention collective. Les stipulations des contrats particuliers intervenus antérieurement et qui ne seraient pas conformes aux dispositions de la présente Convention et à ses avenants particuliers, seront modifiées de façon à être mises en conformité avec ladite convention.

Durant tout le temps où un contrat collectif de travail reste en vigueur, ses clauses deviennent obligatoires et partie intégrante de tous les contrats individuels de travail en cours ou à intervenir. S'il y a contradiction entre une clause d'un contrat individuel et une clause d'un contrat collectif, cette dernière l'emporte, à moins que la clause du contrat individuel ne soit plus favorable aux travailleurs : cela signifie que les droits acquis restent acquis.

## **Droit Syndical**

### **Article 1er**

Pour l'application du droit syndical, les parties devront se conformer à la Loi.

## **Délégués**

### **Article 2**

1° Les parties déclarent se rapporter purement et simplement aux conditions générales prévues par la Loi n° 420 du 13 juin 1945, complétée par les amendements ci-après. Ces dispositions déterminent le rôle et les attributions des délégués.

2° La date, les heures du commencement et de la fin du scrutin qui ne peut avoir lieu qu'en dehors des heures de travail, seront déterminées par la majorité du personnel. Le dépouillement aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

3° Les délégués seront élus par le personnel de l'établissement, de l'usine ou du commerce où ils travaillent. Ils devront obligatoirement être syndiqués.

4° Les délégués seront révocables à tout moment par un vote à scrutin secret à la majorité des électeurs intéressés.

5° Les résultats du scrutin seront publiés dans un procès-verbal fait en quatre exemplaires. Un des exemplaires sera remis à l'un des délégués élus, le second affiché dans l'établissement, le troisième remis à la Direction et le quatrième au Bureau Syndical.

Les délégués sont les représentants de leurs électeurs auprès de la Direction de l'établissement. À ce titre, ils ont qualité pour présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant à l'application des lois, décrets, règlements du travail, tarifs des salaires, mesures d'hygiène et de sécurité.

Chaque membre du personnel reste libre de présenter lui-même ses propres revendications à ses chefs ou à la Direction. Il pourra, s'il le désire, se faire accompagner du délégué.

Dans les établissements sans délégué, le délégué du Bureau Syndical sera habilité pour présenter les réclamations du personnel et les faire valoir au même titre que s'il faisait partie du personnel de l'établissement.

### ***Réclamations des Délégués***

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, des délégués résumeront par note écrite les points à discuter et la remettront à la Direction qui tiendra le registre des réclamations, conformément à l'article 8 de la loi n° 420, du 13 juin 1945.

Ce registre, à deux colonnes, sera muni, en outre, d'un bulletin détachable : les pages en seront numérotées. La réclamation du délégué sera inscrite sur une colonne. La Direction y répondra à la fois sur une colonne en face et sur le bulletin détachable, qu'elle adressera ou remettra au délégué. La réponse de la Direction devra être faite dans un délai qui n'excèdera pas 6 jours et la note devra lui être communiquée ou lui parvenir dans les 6 jours qui suivront. Il sera laissé aux soins des délégués et de l'organisation syndicale de la faire connaître au personnel.

### ***Travail des Délégués***

Chaque Délégué continuera à travailler normalement à son emploi.

(AVENANT N° 1) : « La Direction laissera aux délégués d'établissement, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Les délégués ne peuvent, sauf faute exceptionnellement grave, être congédiés ou déplacés de leur service durant l'exercice de leur mandat de délégués.

Si un délégué estime subir une sanction injustifiée, il pourra en faire appel par Commission de conciliation et arbitrage, prévue à l'article 3.

Dans les établissements comptant au moins 10 salariés, le secrétaire, le trésorier et l'archiviste des bureaux syndicaux auront également la possibilité de consacrer à l'exercice de leurs fonctions un maximum de 10 heures par mois, payées comme temps de travail. Il ne pourra pas y avoir cumul, dans la même entreprise, entre le temps consacré au mandat de délégué et celui consacré à l'exercice des fonctions syndicales. »

### ***Commission Paritaire d'embauchage, de débauchage et de conciliation***

#### **Article 3**

Une commission Paritaire de six membres désignés par moitié par la Fédération Patronale et par l'Union des Syndicats sera chargée de contrôler l'application des conventions collectives et de concilier les parties en cas de désaccord sur leur interprétation.

Elle sera aussi qualifiée pour concilier les conflits d'embauchage et de débauchage qui pourraient survenir.

Les décisions de cette Commission ne pourront porter atteinte aux dispositions du droit commun qui régit les rapports entre employeurs et salariés.

Si cette Commission n'arrive pas à concilier les parties, le conflit sera soumis soit à la procédure d'arbitrage prévue par la Loi, soit au tribunal du Travail.

Les parties s'engagent à s'abstenir, pendant la durée de la procédure, de toute mesure qui viendrait interrompre la marche normale du travail, notamment, elles s'interdisent formellement de recourir à la grève ou au lock-out.

### ***Embauchage***

#### **Article 4**

L'embauchage du personnel continuera à s'effectuer en faisant connaître les besoins de main-d'œuvre au Bureau de la Main-d'œuvre et en se conformant aux dispositions en vigueur.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité à l'ancien personnel qui aurait été licencié pour manque de travail, en tenant compte de l'ancienneté et de la situation de famille. Cette mesure ne s'applique pas au personnel déjà embauché dans une autre entreprise.

À capacité égale, la priorité d'embauchage sera donnée à la main-d'œuvre habitant Monaco et les communes limitrophes.

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre d'engagement dans laquelle les fonctions de l'employé seront nettement définies, ainsi que sa catégorie et son salaire ; de même chaque reclassement donnera lieu à une lettre de confirmation stipulant les nouvelles fonctions, la nouvelle catégorie et le nouveau salaire.

## ***Débauchage et suppression d'emploi***

### **Article 5**

En cas de débauchage, il sera effectué en tenant compte de l'ancienneté des employés ou ouvriers de l'établissement. Il sera en outre, tenu compte de la situation de famille de chaque employé ou ouvrier. Il en sera de même pour le personnel féminin.

Dans le cas où le débauchage n'aurait à s'effectuer que dans un service, les employés ou ouvriers de celui-ci seront affectés dans un autre, en place de moins anciens qu'eux dans la même maison. Ces mutations ne pourront évidemment s'effectuer qu'autant que les capacités techniques reconnues nécessaires pour la tenue du nouvel emploi ne feront pas défaut au nouveau postulant.

Dans le cas de suppression d'emploi, il sera procédé comme au paragraphe précédent.

## ***Licenciement***

### **Article 6**

Le licenciement est la sanction prise à l'égard d'un ouvrier ou d'un employé à la suite d'une faute commise par celui-ci.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'après un avertissement donné lors de la première observation et porté sur le registre du délégué ; cette sanction sera communiquée en présence des délégués aux intéressés.

Une faute grave pourra entraîner un licenciement immédiat sans préavis.

Tout travailleur débauché ou licencié pour faute professionnelle ou autre pourra faire appel de la mesure devant la Commission Paritaire prévue à l'article 3.

Le chef d'entreprise et le salarié seront entendus en leurs explications.

Pour la première faute, le sursis pourra être accordé.

Si la demande est reconnue fondée, le travailleur licencié sera réintégré dans son emploi, en conservant tous les avantages acquis et sera complètement indemnisé du préjudice causé, entre autres, le salaire complet des journées perdues par suite de son renvoi injustifié lui sera dû par l'employeur.

## ***Période d'essai***

### **Article 7**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve lorsqu'il excède un jour ou huit heures sera payé au taux minimum fixé par la présente convention et d'après l'emploi occupé.

L'accomplissement de la période d'essai ne constitue pas un engagement ferme ; les parties peuvent le faire cesser à tout moment sans préavis.

La période d'essai ne peut excéder une ..... pour les ouvriers, et pour les employés de bureau .....

Dans le cas où l'employé aurait eu à déboursier des frais de chemin de fer pour venir assurer sa période d'essai, ces frais de chemin de fer lui seront remboursés en cas de non-confirmation d'engagement, si cette non-confirmation provient de l'employeur.

## ***Délai-Congé***

### **Article 8**

Le délai-congé est la période qui précède le licenciement et au bout de laquelle l'intéressé doit quitter l'établissement. Sa durée est de ..... il est réciproque.

Pendant la durée du délai-congé, les intéressés auront le droit de s'absenter deux heures par jour, fixées alternativement par l'employeur et l'employé. Ces heures seront payées par l'employeur au tarif de la convention collective lorsque le travailleur est licencié.

Le travailleur peut également prendre le total des heures auxquelles il a droit en une seule fois.

Les absences justifiées par le chômage imposé par l'employeur, celles dues à la maladie, l'accident ou l'accouchement ainsi que les absences involontaires notifiées dans un délai de 24 heures, sauf cas de force majeure ou cas fortuit, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où la durée de l'absence ainsi définie excéderait six mois, le contrat de travail de l'intéressé sera résilié si notification de cette résiliation lui est adressée par lettre recommandée. Il sera réembauché, compte tenu des incapacités, par priorité avec tous les avantages afférents à son ancienneté.

Les employés et ouvriers, à leur retour du service militaire ou des périodes militaires en France, seront réembauchés d'office, à condition qu'ils manifestent le désir de reprendre leur emploi dans le mois qui suivra leur libération, par lettre recommandée.

En cas de réembauchage, lesdits employés et ouvriers retrouveront tous leurs droits d'ancienneté comme s'il n'y avait pas eu interruption du contrat de travail.

## **Salaires**

### **Article 9**

*Avenant N° 5*

1° La présente Convention garantit à tous les travailleurs et employés des deux sexes, régis par elle, les salaires minima indiqués à l'annexe de la présente convention.

2° Les salaires seront révisés chaque fois que les salaires légaux de Nice subiront une variation, à moins qu'un nouvel Arrêté Ministériel fixe une autre base. Il est précisé que par « salaires légaux » on doit entendre les salaires officiels, les salaires préfectoraux et les salaires résultant d'accords inter-syndicaux.

Cette révision aura effet à partir de la première paye qui suivra la date de rajustement des salaires légaux.

Il est bien entendu que, en cas de variation des salaires en application des paragraphes précédents, ces salaires et appointements seront majorés ou diminués sans aucune exception pour les catégories de travailleurs visées par la présente Convention.

Si des catégories avaient été omises ou si des catégories nouvelles étaient visées, les parties s'engagent de bonne foi à régler les conditions correspondantes de salaire par un accord amiable jusqu'au renouvellement de la présente Convention.

Quel que soit le mode de rétribution, il devra être remis à chaque ouvrier ou ouvrière un bulletin de paye ; à seule fin d'éviter toute interprétation erronée, la classification de chaque membre du personnel sera inscrite sur le bulletin de paye.

L'acceptation, sans protestation ni réserve par le travailleur, d'un bulletin de paye ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, ou des dispositions des conventions collectives. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé.

## **Durée du Travail**

### **Article 10**

La durée hebdomadaire du travail est celle fixée par la loi.

## **Fêtes Légales (AVENANT N° 1)**

### **Article 11**

a) Les 1er et 27 janvier, 1er mai, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, l'Ascension, Fête-Dieu, 14 juillet, 15 août, 3 septembre (pour autant qu'il ne sera pas établi une fête officielle pour le même objet), 1er et 19 novembre, Immaculée-Conception et 25 décembre sont jours chômés ;

b) La rémunération afférente à ces journées chômées n'est pas déduite du salaire lorsque le personnel de l'entreprise est payé au mois. Dans le cas où, en accord avec le personnel intéressé, les journées ci-dessus ne seraient pas chômées, ou en cas de récupération, elles seront payées, pour le personnel au mois, sur la base de 1/25 du salaire mensuel dans les conditions fixées au paragraphe d) ci-dessous ;

c) Les journées chômées des 19 novembre et 1er mai sont payées, quel que soit le mode de rémunération du personnel.

d) Les journées chômées peuvent être récupérées, après entente entre l'employeur et le personnel, la rémunération afférente à ces journées de récupération étant, dans ce cas, fixée comme suit :

1er janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 3 septembre (pour autant qu'il ne sera pas établi une fête officielle pour le même objet), 1er novembre et 25 décembre : salaire journalier majoré de 100 % ;

27 janvier, Ascension, Fête-Dieu, 14 juillet, 15 août et Immaculée-conception : salaire journalier sans majoration.

## **Heures Supplémentaires (AVENANT N° 2)**

### **Article 12**

Seront considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées par le personnel au-delà d'une durée de travail de 40 heures par semaine ou d'une durée considérée comme équivalente, sous réserve des dérogations permanentes et temporaires instituées en France.

Les heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- a) Au-delà d'une durée de travail de 40 heures par semaine et jusqu'à 48 heures inclusivement, la majoration ne pourra être inférieure à 25 % du salaire horaire ;
- b) Au-delà d'une durée de travail de 48 heures, elle ne pourra être inférieure à 50 % du salaire.

Au-delà de la durée légale de travail de 48 heures, l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail sera nécessaire.

## **Récupération**

### **Article 13**

Quand, par suite de cas de force majeure indépendants de la volonté patronale, tels que : intempéries, pannes de courant, pannes de machines, arrêt dans l'approvisionnement etc..., le travail se trouve interrompu, occasionnant, de ce fait, une perte d'heures de travail au personnel, ces heures pourront être récupérées, après accord avec le personnel, sans être considérées comme heures supplémentaires.

## **Congé (réservé en ce qui concerne le bâtiment)**

### **Article 14**

Il sera accordé à tout travailleur un congé payé annuel de quinze jours ouvrables consécutifs. Pour les salariés n'ayant pas un an de présence, il sera accordé un congé de 1 jour 1/4 par mois de présence. Pour tout mois incomplet, le mois sera décompté comme complet si le travailleur a occupé son emploi pendant plus de 15 jours.

La période normale des vacances s'ouvrira le 1er mai et se terminera le 30 septembre, sauf pour les industries saisonnières.

La fixation du roulement des congés payés sera faite après avis du personnel, tout en tenant compte des besoins de la production et de la situation familiale des intéressés. Le tour des congés payés de chaque travailleur sera, en principe, fixé dans l'établissement deux mois avant son départ.

Ne pourra être considérée comme interrompant la durée de présence dans l'établissement, la période d'incapacité temporaire due à un accident de travail, aux périodes militaires obligatoires en France, au chômage imposé par l'employeur, à l'accouchement, aux absences involontaires ou à la maladie.

Tout ouvrier qui travaille dans l'établissement d'une façon continue depuis 5 ans aura droit à un jour supplémentaire de congé par 5 ans de présence, sous réserve que la durée totale du congé ne pourra excéder 18 jours ouvrables.

Dans le cas où le travailleur se trouve à la date où il doit prendre son congé, dans l'incapacité de travailler, la période de son congé pourra être reculée, d'accord avec le chef d'entreprise.

La veille de son départ, le salarié touchera d'avance le montant intégral de son salaire et de son congé payé, établi sur la base du dernier salaire.

En cas de fermeture de l'établissement, pour la durée des congés payés, des accords particuliers entre employeurs et employés fixeront la date de la fermeture.

### **(AVENANT N° 3) Congés Annuels des Jeunes Travailleurs**

La durée de congé annuel payé est portée, pour les travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans au 31 mai de chaque année, à deux jours par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de 30 jours comprenant 24 jours ouvrables, et, pour les travailleurs et apprentis âgés de 18 à 21 ans au 31 mai de chaque année, et un jour et demi par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de 22 jours, soit 18 jours ouvrables. Les mêmes travailleurs et apprentis ont droit, s'ils le demandent, au congé maximum déterminé ci-dessus, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, sans pouvoir, en ce cas, pour la période excédant la durée légale de leur congé, se prévaloir des dispositions de l'alinéa ci-dessous.

L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa ci-dessus sera égale au 1/12 de la rémunération perçue par le salarié de moins de 18 ans au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé ; l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Toutefois, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tant à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé que la durée du travail effectif de l'établissement.

#### **(AVENANT N° 4) Congés supplémentaires des femmes salariées**

Toute femme salariée bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire lorsqu'elle a deux enfants à charge âgés de moins de 16 ans et vivant à son foyer, et de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge âgés de moins de 16 ans et vivant à son foyer en sus du deuxième.

Le congé supplémentaire n'est pas dû pour la femme salariée ayant 2 enfants à charge si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Pour la femme ayant à charge trois enfants ou plus, il est réduit à 1 jour par enfant si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les dispositions du présent Avenant ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile qui, en vertu des usages en vigueur, ne bénéficient que d'une indemnité compensatrice.

La date à laquelle on doit prendre en considération l'âge de l'enfant est celle de la fin de la période de référence.

La charge du congé supplémentaire incombe à l'employeur.

La durée du congé supplémentaire doit être appréciée uniquement par référence au congé légal et non d'après celui dont l'intéressée pourrait bénéficier en vertu d'une Convention Collective, d'un contrat individuel ou des usages.

### **Changement de Catégorie**

#### **Article 15**

En cas de remplacement momentané d'emploi dans une catégorie inférieure, nécessité par raison de service et commandé par la Direction, l'ouvrier ou l'ouvrière conservera le salaire de son emploi habituel.

Dans le cas de remplacement dans une catégorie supérieure, il percevra, pendant la durée de ce remplacement, le salaire de cette catégorie et reprendra son emploi et sa classification dès la rentrée du titulaire.

### **Absences**

#### **Article 16**

Les absences volontaires, sauf celles du congé payé annuel devront être demandées à l'employeur ou à son représentant, au moins la veille, sauf cas imprévu, et ne seront pas payées.

En cas de décès ou de naissance d'un membre de la famille (1er ou 2e degré de parenté) nécessitant la présence de l'ouvrier ou de l'employé intéressé, un congé maximum de deux jours payés sera accordé par l'employeur. De plus, l'ouvrier ou l'employé aura droit à un congé maximum de trois jours payés pour son mariage ; il aura, en outre la faculté de demander de prendre son congé annuel à l'époque du mariage. Ces absences ne pourront, en aucun cas, venir en déduction de la durée du congé payé annuel.

Pour les employés au mois, la retenue pour absence sera calculée sur la base de 1/25e du salaire mensuel, par journée d'absence.

Dans le cas où la Caisse de Compensation des Services Sociaux prendrait en charge le paiement de ces journées supplémentaires payées de congé, il n'y aurait pas lieu à cumul.

Les retards répétés ou les absences non motivées pourront entraîner des sanctions allant jusqu'au renvoi de l'établissement.

### **Personnel Féminin**

#### **Article 17**

Les employeurs devront se conformer aux dispositions légales en vigueur dans la Principauté et à celles qui interviendront ultérieurement, visant la protection des femmes en état de grossesse, des femmes en couches et des mères allaitant leurs enfants.

À défaut de la Législation Monégasque, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions correspondantes de la Législation Française.

## ***Lois sociales***

### **Article 18**

Les employeurs s'engagent à respecter scrupuleusement toutes les lois sociales, modifications ou additifs de la Loi en vigueur ou à venir.

## ***Prime d'Ancienneté***

### **Article 19**

Chaque fois que l'usage de la prime d'ancienneté sera appliqué en France dans une corporation par Arrêté Ministériel, elle sera immédiatement appliquée à Monaco dans la même corporation et suivant les mêmes barèmes.

## ***Avancement***

### **Article 20**

Dans la mesure de leurs capacités, les employés ou ouvriers de l'établissement seront choisis de préférence au personnel venant de l'extérieur, lorsque se présentera une place vacante à un échelon supérieur.

## ***Hygiène***

### **Article 21**

Les règles et conditions d'hygiène indispensables seront appliquées dans les locaux de l'entreprise, ainsi que toutes les précautions utiles pour éviter les accidents. Une boîte pharmaceutique de premier secours, transportable sur tous les points sera déposée dans l'établissement. Les locaux devront être propres et aérés, partout où l'employé devra remplir un travail continu : vestiaires, réfectoire, lavabos, douches, pour les établissements importants, w.c., etc., ainsi que l'installation d'appareils de chauffage pour la saison froide.

L'employé a le libre choix de son docteur, suivant la latitude admise par la Caisse de Compensation des Services Sociaux.

## ***Divers***

### **Article 22**

Les retards dans le travail sont décomptés par fraction de quart d'heure. Il sera procédé de même pour les fractions de temps de travail supplémentaire.

Les communications téléphoniques urgentes seront immédiatement transmises par écrit aux travailleurs intéressés, même pendant le service.

Les salariés dont le salaire est fixé au mois, seront réglés à la fin de chaque mois.

Les salariés ayant un salaire horaire seront réglés .....

Toutefois, le salarié pourra demander un acompte au prorata du travail effectué.

Il est interdit de faire participer de jeunes ouvriers à des travaux dangereux ou insalubres, ainsi qu'à ceux qui seront considérés par les délégués ouvriers comme étant au-dessus de leurs forces.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule des emplois entrant dans plusieurs catégories, devra être classé dans la plus élevée de ces catégories.

## ***Cumul***

Il est interdit d'employer un travailleur déjà pourvu d'un emploi normal dans une autre entreprise.

## **Avenant n° 1 et 2 du 6 septembre 1946**

Ces Avenants ont révisé les articles suivants de la Convention Collective Nationale de travail :

1° Article 8 : deuxième alinéa du troisième paragraphe 2 visant le travail des délégués.

2° article 9 : 5e et 6e alinéas du 2e paragraphe.

3° article 11 : Fêtes légales.

4° article 12 : Rémunération des heures supplémentaires de travail.

5° article 14 : Congés annuels payés des jeunes travailleurs.

### **Avenant n° 3 du 7 février 1948**

Cet avenant qui a précisé les conditions de validité du « Reçu pour solde de tout compte » a été abrogé et remplacé par l'Avenant n° 5 conclu le 9 mars 1954.

#### **AVENANT N° 4 DU 19 JUILLET 1948**

Il a eu pour objet d'ajouter à l'article 14 de la Convention Collective Nationale de Travail les dispositions relatives aux congés annuels spéciaux des femmes salariées.

### **Avenant n° 5 du 10 mars 1954**

1° Il a complété le dernier alinéa de l'article 9 de la Convention Collective Nationale de travail ayant trait au « Bulletin de Paye ».

2° L'Avenant n° 3 en date du 7 février 1948 a été abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée.

La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

- a) si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ;
- b) si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le reçu pour solde de tout compte devra mentionner qu'il est établi en double exemplaire dont l'un sera remis au travailleur ».

### **Avenant n° 6 du 15 avril 1960**

*Voir la circulaire n° 60-60 du 15 avril 1960.*

### **Avenant n° 7 et 7 bis du 27 novembre 1964**

*Voir l'arrêté ministériel n° 64-323 du 27 novembre 1964.*

### **Avenant n° 7 ter du 24 novembre 1992**

*Voir l'arrêté ministériel n° 93-238 du 16 avril 1993.*

### **Avenant n° 8, 9, 10 et 11 du 7 février 1969**

*Voir l'arrêté ministériel n° 69-351 du 27 octobre 1969.*

### **Avenant n° 11 bis du 13 octobre 1972**

*Voir l'arrêté ministériel n° 73-79 du 25 janvier 1973.*

### **Avenant n° 11 ter**

*Voir l'arrêté ministériel n° 79-236 du 29 mai 1979.*

### **Avenant n° 12 du 5 novembre 1945**

*Voir l'arrêté ministériel n° 70-265 du 28 juillet 1970.*

### **Avenant n° 15 du 13 juin 1978**

*Voir l'arrêté ministériel n° 79-39 du 19 janvier 1979.*

**Avenant n° 15 bis du 16 avril 1987**

*Voir l'arrêté ministériel n° 88-443 du 10 août 1988.*

**Avenant n° 15 ter du 11 avril 2006**

*Voir l'arrêté ministériel n° 2006-420 du 3 août 2006.*

**Avenant n° 16 du 20 mars 1979**

*Voir l'arrêté ministériel n° 79-335 du 13 juillet 1979.*

**AVENANT n° 17 du 5 mai 1981**

*Voir l'arrêté ministériel n° 81-560 du 3 novembre 1981.*

**Avenant n° 18 du 20 mars 1979**

*Voir l'arrêté ministériel n° 81-554 du 26 octobre 1981.*

**Avenant n° 19 du 5 mai 1981**

*Voir l'arrêté ministériel n° 81-560 du 3 novembre 1981.*

**Avenant n° 20 du 28 mars 2001**

*Voir l'arrêté ministériel n° 2001-346 du 26 juin 2001.*

## Notes

## Liens

1. Journal de Monaco du 5 avril 1954

^ [p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1954/Journal-5035>