

Loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel

Type	Texte législatif
Nature	Loi
Date du texte	19 juillet 1947
Publication	Journal de Monaco du 24 juillet 1947 ^[1 p.7]
Thématique	Relations collectives du travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/loi/1947/07-19-459@2021.07.03>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Article 1er

Modifié par la loi n° 1.251 du 12 juillet 2002

Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations ou toute personne morale de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Article 2

Modifié par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, des lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

De représenter, négocier avec l'employeur et conclure pour les salariés de l'entreprise, un accord d'entreprise à condition que leur mandat n'ait pas échoué au jour de la signature dudit accord.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

Article 2-1

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

Au sens des articles 2-2 à 2-9, l'entreprise s'entend des établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, des offices ministériels, des professions libérales, des établissements hospitaliers privés, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations sans distinction de forme et d'objet.

Article 2-2

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

Dans les cas limitativement prévus par la loi, un accord d'entreprise peut être signé entre d'une part, un employeur ou son représentant et d'autre part, les délégués du personnel ou, à défaut, un représentant des salariés spécialement désigné à cet effet. Le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical. Le défaut de délégué du personnel, visé à l'alinéa précédent, est caractérisé, soit en raison du défaut de désignation d'un ou plusieurs délégués du personnel à l'issue de l'organisation de l'élection prévue par l'Ordonnance Souveraine n° 3.285 du 15 septembre 1946, modifiée, soit en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, soit parce que l'entreprise contient moins de onze salariés.

Article 2-3

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

Le représentant des salariés visé à l'article précédent est élu à la majorité simple par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, le représentant des salariés est élu à la majorité simple des salariés de l'entreprise, concernés par l'aménagement du temps de travail.

L'élection a lieu à bulletin secret.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, tous salariés, âgés de vingt-et-un ans au moins, de nationalité monégasque ou, s'ils sont de nationalité étrangère, travaillant à Monaco depuis cinq ans au moins. Lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, le salarié élu doit être concerné par l'aménagement du temps de travail.

L'inspecteur du travail pourra autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues par l'alinéa précédent, dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins d'un quart de l'effectif concerné par l'aménagement du temps de travail, le nombre de salariés remplissant ces conditions.

^[1] Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence et en dernier ressort ; la décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de révision qui statuera sur pièces et d'urgence.

Le représentant des salariés est élu pour la seule durée de la négociation de l'accord d'entreprise. Le chef d'entreprise est tenu de lui laisser, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Le représentant des salariés ne peut être licencié par son employeur en raison de l'exercice de sa mission. Tout licenciement le concernant, initié pendant la négociation d'un accord d'entreprise est soumis, jusqu'à la signature dudit accord aux dispositions de l'article 16.

Article 2-4

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

Aux fins d'ouvrir la concertation, l'employeur communique, par affichage collectif, ou par voie postale ou électronique, un projet d'accord d'entreprise à tout délégué du personnel élu dans l'entreprise, ainsi qu'à l'ensemble des salariés concernés par le projet d'accord.

En l'absence de délégué du personnel élu dans l'entreprise et lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, le projet d'accord désigne la catégorie de salariés que l'employeur souhaite soumettre à l'aménagement du temps de travail.

Article 2-5

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

L'employeur soumet l'accord d'entreprise signé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, au Directeur du travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur sa conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables au domaine régi par l'accord. L'aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre par l'employeur lorsque le Directeur du travail déclare explicitement l'accord conforme aux dispositions précitées. Le défaut de réponse vaut rejet de l'accord.

L'employeur communique l'accord d'entreprise ainsi conclu et déclaré conforme par la Direction du travail, soit par voie d'affichage collectif, soit par voie postale ou électronique, à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'accord d'entreprise entre en vigueur à compter de l'accomplissement de l'ensemble de ces formalités et est obligatoire, à compter de cette date, pour tous les salariés concernés par cet accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise est soumise aux dispositions des articles 2-2 à 2-9.

Article 2-6

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

L'accord d'entreprise conclu ou mis en œuvre en méconnaissance des conditions légalement fixées est nul et de nul effet.

Article 2-7

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

L'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article 2-8

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

L'accord d'entreprise est résilié, à tout moment, dans les hypothèses suivantes :

- 1°) à l'initiative de l'employeur, de la majorité des délégués du personnel de l'entreprise ou de la majorité simple des salariés concernés par l'accord, après l'expiration d'un délai de préavis d'au moins un mois ;
- 2°) de plein droit, par la conclusion d'un autre accord d'entreprise ou d'une convention collective de travail, venant régir le même objet, pour les mêmes salariés, et présentant des garanties au moins équivalentes à celles fixées par l'accord d'entreprise antérieur ;
- 3°) pour des causes expressément convenues ;
- 4°) en raison du règlement judiciaire ou de la liquidation de biens de l'entreprise ;
- 5°) pour un cas fortuit ou de force majeure.

Article 2-9

Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

L'inspection du travail est chargée de veiller à la bonne application des accords d'entreprise.

Article 3

Les délégués du personnel assureront, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

Article 4

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un suppléant ;
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux suppléants ;
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois suppléants ;
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq suppléants ;
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept suppléants ;
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf suppléants, plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

Article 5

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les salariés au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existantes ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les salariés intéressés ; dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Article 6

Loi n° 946 du 19 avril 1974

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise.

Article 7

Loi n° 946 du 19 avril 1974 ; modifié à compter du 27 juin 2020 par la loi n° 1.481 du 17 décembre 2019

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, de son partenaire d'un contrat de vie commune ou de son cohabitant d'un contrat de cohabitation, des ascendants et descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs des deux sexes, âgés de vingt et un ans, de nationalité monégasque ou, s'ils sont de nationalité étrangère, travaillant à Monaco depuis cinq ans au moins.

Ne sont toutefois pas éligibles les incapables majeurs et les électeurs ayant encouru l'une des condamnations visées aux chiffres 1, 2 et 3 de l'article 2 de la loi n° 839 du 23 février 1968.

Article 8

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté l'union des syndicats et la fédération patronale, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues aux articles 6 et 7, dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Article 9

L'élection a lieu au scrutin secret. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants. Dans la limite du nombre de délégués à élire, les électeurs peuvent voter pour des candidats appartenant à des listes différentes.

Au premier tour de scrutin, les candidats sont élus à la majorité absolue des inscrits.

Si cette majorité n'est pas obtenue, il est procédé, dans les quinze jours, à un second tour de scrutin ; au second tour seront proclamés élus les candidats qui auront obtenu la majorité relative.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence et en dernier ressort ; la décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de révision qui statuera sur pièces et d'urgence.

Article 10

Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la disparition des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article 11

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration de la durée du mandat de celui qu'il remplace.

Article 12

Il sera procédé à l'élection dans les deux mois de la promulgation de la présente loi.

Article 13

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Tout établissement comportant plus de trois délégués du personnel est tenu de mettre à la disposition de ceux-ci le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel, sur des emplacements obligatoirement prévus.

Article 14

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Article 15

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande ; copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 16

Loi n° 639 du 11 janvier 1958 ; Ordonnance-loi n° 696 du 15 novembre 1960

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission ainsi composée :

- a) L'inspecteur du travail, président ;
- b) Deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur ;
- c) Deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du délégué du personnel qui devront remplir les conditions d'éligibilité prévues à l'article 7.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision de la commission.

Les décisions de la commission ne préjudicient pas au recours que les parties pourront introduire auprès des juridictions compétentes.

Les candidats aux fonctions de délégués du personnel sont admis au bénéfice des dispositions du présent article pendant les quinze jours précédant les élections et les trois mois qui suivent celles-ci.

Ces mêmes dispositions sont également applicables aux anciens délégués du personnel durant une période de six mois à compter du jour de la cessation de leurs fonctions.

La commission visée au présent article sera saisie et statuera selon les règles fixées par une ordonnance souveraine.

Article 17

La présente loi ne fait pas obstacle aux dispositions concernant la désignation et les attributions des délégués du personnel institués en vertu d'accords collectifs, même antérieurs à sa promulgation.

Article 18

Loi n° 1.005 du 4 juillet 1978

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, sera puni d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, la peine d'emprisonnement sera toujours prononcée et l'amende sera celle prévue au chiffre 3 dudit article 26.

Les infractions seront constatées par les inspecteurs du travail concurremment avec les officiers de police judiciaire.

Notes

Notes de la rédaction

1. ^[p.2] Voir l'ordonnance n° 8.811 du 2 août 2021. - NDLR.

Liens

1. Journal de Monaco du 24 juillet 1947
^[p.1] <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1947/Journal-4684>