

Loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire

Type	Texte législatif
Nature	Loi
Date du texte	16 mars 1963
Publication	<u>Journal de Monaco du 29 mars 1963</u> ^[1 p.5]
Thématique	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/loi/1963/03-16-739@2021.07.03>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Article 1er

Modifié par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021

Le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier.

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail est indépendante du temps de travail effectif réalisé, ou du temps de travail considéré comme équivalent à du temps de travail effectif par l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960, modifié. Le salarié est rémunéré, pour l'ensemble de la période de référence, sur la base de trente-neuf heures de travail par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.

Article 2

Le paiement du salaire ne peut être réclamé qu'à l'employeur, hormis les cas prévus par la loi.

Article 2-1

Loi n° 948 du 19 avril 1974^[1]

Tous les salariés, 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 défini à l'article premier, ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférents.

Les différents éléments composant la rémunération visée à l'alinéa précédent doivent être établis selon des normes identiques pour tout salarié sans distinction de sexe.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de ladite rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Article 2-2

Loi n° 948 du 19 avril 1974^[1]

Est nulle de plein droit toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs et qui, contrairement aux prescriptions de l'article précédent, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article 2-3

Loi n° 948 du 19 avril 1974^[1]

Les deux articles précédents ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application doivent être, dans tout établissement employant des femmes, affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.

Article 3

Le salaire en espèces doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Article 4

Sauf cas de force majeure, le salaire doit être versé au salarié au siège de l'établissement ; si toutefois le lieu de travail s'en trouve trop éloigné, il doit être remis sur ce lieu même.

Ledit versement doit, en principe, avoir lieu, au plus tard, au terme de la dernière heure de travail qui termine la période déterminée par l'article 5 ci-après. Toutefois l'inspecteur du travail peut accorder à l'employeur un court délai toutes les fois qu'il apparaîtra que la règle ci-dessus ne peut être normalement appliquée.

Le paiement du salaire ne peut être imposé au salarié le jour où celui-ci a droit au repos.

Article 5

Le salaire doit être versé à intervalles réguliers dans les conditions suivantes :

- a) À l'ouvrier du commerce et de l'industrie : au moins deux fois par mois et à seize jours au plus tard d'intervalle ; si le calcul de la rémunération entraîne des complications excessives, l'inspecteur du travail peut autoriser l'employeur, après avis des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé, à n'effectuer qu'un seul décompte mensuel ; dans ce cas, un acompte se rapprochant le plus possible de la moitié de la rémunération mensuelle doit être versé au milieu du mois ;
- b) À l'employé au mois : au moins une fois par mois ;
- c) Au voyageur ou représentant de commerce rémunéré à la commission : au moins tous les trois mois ;
- d) À l'ouvrier aux pièces : à des périodes fixées de gré à gré ; toutefois, le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la réception de l'ouvrage.

Article 6

Modifié par la loi n° 1.261 du 23 décembre 2002

Le salaire du mineur est payé à l'intéressé, sauf opposition de son représentant légal. Cette opposition peut être levée par le juge de paix. Elle n'est pas recevable si le mineur est émancipé par le mariage.

Article 7

Sous réserve des dispositions des articles 8 et 9 ci-après, l'employeur ne peut retenir sur le salaire revenant aux travailleurs les sommes qui lui seraient dues à lui-même pour quelque cause que ce soit, sauf s'il s'agit de créances relatives, selon les usages de la profession à :

- a) La fourniture d'outils et instruments nécessaires au travail ;
- b) La fourniture de matières ou de matériaux dont le salarié à la charge ;
- c) Des avances d'argent pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Dans tous ces cas, et à moins que le salarié n'ait pris l'initiative de dénoncer le contrat, la compensation ne peut se faire, sauf accord des parties ou dispositions contraires de la convention collective, que par des retenues ne dépassant pas le quart du salaire exigible.

Il en sera de même pour les amendes infligées en vertu d'un règlement intérieur d'entreprise.

Article 8

L'employeur qui fait des avances en espèces autres que celles prévues à la lettre c de l'article précédent ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible déterminée à l'article 502 du Code de procédure civile.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Article 9

Les indemnités ou dommages-intérêts dus en vertu des dispositions de l'article 5 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 sur le contrat de travail et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice ne pourront être retenus qu'à concurrence du cinquième des salaires exigibles, sauf le cas où le salarié aurait agi par dol ou aurait pris l'initiative de dénoncer le contrat de travail avant la liquidation de l'indemnité.

Article 10

Dans les hôtels, cafés, restaurants, brasseries et dans tous les établissements similaires, dans les théâtres, concerts, music-halls, cinémas, cercles, casinos et généralement dans toutes les entreprises de spectacles, ainsi que dans les compagnies de transport, il est interdit, sous réserve des dispositions de l'article 1229 du Code civil, aux employeurs, directeurs, gérants ou concessionnaires de ces établissements et entreprises, d'imposer aux employés et aux ouvriers des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination, pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'embauchage ou du débauchage et à l'occasion de l'exercice normal du travail des ouvriers et des employés.

Article 11

Loi n° 1.068 du 28 décembre 1983

Sauf les exceptions prévues par la loi, les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail, ne peuvent être inférieurs à ceux qui seront fixés par arrêté ministériel.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, ils seront au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour les conditions de travail identiques, dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine.

Les montants minima à calculer en fonction de la durée du travail le seront, par application à cette durée, des dispositions qui la réglementent et d'un taux horaire théorique.

Le taux horaire théorique est obtenu en divisant par le nombre d'heures auquel ils correspondent les minima de référence prévus au deuxième alinéa. Déduction faite de leurs majorations pour heures supplémentaires.

Il ne sera pas tenu compte des modifications qui, dans la région de référence, affecteront le salaire, soit directement soit indirectement en raison de changements intervenus dans la durée du travail, lorsque ces modifications trouveront leur cause dans des accords passés par les employeurs avec des contractants autres que leurs salariés ou leurs syndicats.

Article 11-1

Loi n° 1.068 du 28 décembre 1983

Le classement des salariés dans les diverses catégories professionnelles est déterminé par l'employeur ou son représentant, sous le contrôle de l'inspecteur du travail.

En cas de contestation, le différend est soumis à une commission de classement placée sous la présidence de l'inspecteur du travail et composée paritairement de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

La décision de la commission peut, à la requête de l'une des parties intéressées, être déférée au tribunal du travail, siégeant en bureau de jugement ; le tribunal devra être saisi, à peine de déchéance, dans les quinze jours de la décision de la commission par une déclaration au secrétariat.

La commission et les règles de fonctionnement de la commission de classement ainsi que, s'il y a lieu, les conditions du contrôle de l'inspecteur du travail prévu au second alinéa ci-dessus seront fixées par ordonnance souveraine.

Article 12

Sauf stipulations contraires des conventions collectives ou des décisions arbitrales les règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires ou des pourcentages exigés de la clientèle au titre du service seront déterminées par arrêté ministériel.

Article 13

Loi n° 948 du 19 avril 1974

Les infractions aux dispositions des articles 3, 4, 5, 7 et 8 sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code pénal.

Les infractions aux dispositions des articles 2-1, 2-2, 2-3, 10, 11 et 12 et à celles des arrêtés ministériels pris pour leur application sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal ; en cas de récidive, l'amende est portée au double.

S'il y a pluralité d'infractions, il est prononcé autant d'amendes qu'il y a d'infractions constatées et de salariés rémunérés dans des conditions illégales.

Ces peines sont indépendantes des restitutions et des dommages-intérêts auxquels pourront donner lieu les faits incriminés.

Article 14

Sont abrogées les dispositions relatives à la fixation des salaires minima de l'article 3 de la loi n° 226 du 7 avril 1937, modifiée par la loi n° 247 du 24 juillet 1938, ainsi que les ordonnances souveraines et arrêtés ministériels pris pour leur application ; sont maintenus cependant en vigueur jusqu'à ce qu'il en soit autrement ordonné par arrêté ministériel les articles 1 et 2 de l'arrêté ministériel du 10 juillet 1945 et l'arrêté du 10 avril 1951.

Notes

Notes de la rédaction

1. ^{^ [p.2] [p.2] [p.2]} Dispositions applicables aux salariés liés à l'État, à la commune ou à des établissements publics par un contrat de droit privé ou public en vertu de l'article 3 de la loi n° 948 du 19 avril 1974.

Liens

1. Journal de Monaco du 29 mars 1963
^{^ [p.1]} <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1963/Journal-5504>