

# Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail

---

Type	Texte législatif
Nature	Ordonnance-loi
Date du texte	2 décembre 1959
Publication	<a href="#">Journal de Monaco du 21 décembre 1959</a> <sup>[1 p.8]</sup>
Thématique	Conditions de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/tnc/ordonnance-loi/1959/12-02-677@2021.07.03>

## Notes

[1]

Vu l'ordonnance constitutionnelle du 5 janvier 1911, modifiée par les ordonnances des 18 novembre 1917, 12 juillet 1922, 17 octobre 1944 et 16 janvier 1946 ;

Vu Notre ordonnance n° 1.933 du 28 janvier 1959, qui suspend temporairement les ordonnances susvisées en tant qu'elles concernent le pouvoir législatif et la commune et qui transfère au Conseil d'État, à titre consultatif, les attributions conférées au Conseil National ;

## Article 1er

*Remplacé par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 ; modifié par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

La durée du travail des salariés employés dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les établissements hospitaliers publics ou privés, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations sans distinction de forme et d'objet, est fixée, quels que soient le sexe et l'âge des salariés, à trente-neuf heures par semaine.

Par dérogation à l'alinéa précédent, une convention collective de travail ou, à défaut un accord d'entreprise, peut, dans les conditions prévues par les articles 8-1 à 8-7, répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine sans toutefois que cette période ne puisse excéder une année. Dans ce cas, la durée du travail visée à l'alinéa précédent constitue la durée moyenne hebdomadaire sur cette période de référence.

## Article 2

La durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel ; ces temps et périodes pourront, toutefois, être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives du travail.

## Article 3

*Remplacé par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983*

Sous réserve des dispositions de l'article 8, l'employeur a la faculté de prolonger la durée du travail jusqu'à quarante-sept heures par semaine.

Exceptionnellement, cette faculté pourra, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, être suspendue par arrêté ministériel soit pour l'ensemble de la profession, soit pour les établissements déterminés.

La durée quotidienne du travail effectif ne peut, pour tout salarié, excéder dix 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 dix heures.

## Article 4

*Modifié par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983*

La durée du travail peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà de quarante-sept heures par semaine, dans les circonstances et conditions suivantes.

- 1° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise : faculté illimitée pendant un jour au choix de l'employeur, deux heures les jours suivants.
- 2° Travaux exécutés dans l'intérêt général ou dans l'intérêt d'un service public, sur ordre du Ministre d'État constatant la nécessité de la dérogation et en fixant la durée.
- 3° Travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail : deux heures par jour.
- 4° Récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie de l'établissement : deux heures par jour.

## Article 5

*Remplacé par la loi n° 836 du 28 décembre 1967 ; par la loi n° 950 du 19 avril 1974 ; par la loi n° 993 du 5 janvier 1977 ; par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983*

La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif ne peut dépasser quarante-six heures ; au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

Toutefois, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 3, des dérogations peuvent être apportées à ces durées de travail dans les conditions ci-après et selon les modalités fixées par une ordonnance souveraine prise après avis du Conseil Économique Provisoire :

- 1° dans certains secteurs ou entreprises, la limite de quarante-six heures peut être dépassée à titre exceptionnel et pendant des périodes déterminées, sauf application de la limite de quarante-huit heures ;
- 2° dans certaines entreprises, la limite de quarante-huit heures peut être dépassée en raison de circonstances exceptionnelles et pendant de courtes périodes, sans que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

## Article 6

Le bénéfice des dérogations prévues au chiffre 1 de l'article 4, est acquis de plein droit à l'employeur ; celui-ci, outre l'observation des prescriptions de l'article 5 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958, relatives à l'affichage de l'horaire de travail, devra cependant aviser, au plus tôt, l'inspecteur du travail du motif et de la durée probable de la prolongation du travail.

Tout employeur qui veut user de la faculté prévue au chiffre 3 de l'article 4 est tenu, après conférence des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé, d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail, en lui adressant une demande datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'ouvriers pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté et les heures de travail et de repos prévues pour ces mêmes ouvriers. L'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail devra être affichée dans l'établissement.

La récupération des heures perdues, autorisée par l'article 4, chiffre 4, peut être effectuée, après consultation du personnel, dans les douze mois qui suivent l'interruption collective du travail.

L'inspecteur du travail sera préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail autres que celles motivées par le chômage d'un jour férié légal et des modalités de la récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'avis sera donné immédiatement.

Toutefois, les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent donner lieu à récupération qu'après accord préalable entre l'employeur et le personnel intéressé et autorisation écrite de l'inspecteur du travail.

## Article 7

La faculté de récupération et l'utilisation des heures supplémentaires autorisées pour surcroît de travail pourront être, en cas de chômage survenant dans une catégorie professionnelle, suspendues provisoirement par décision de l'inspecteur du travail, soit pour l'ensemble de la profession, soit pour des établissements spécialement déterminés.

Une ordonnance souveraine fixera les conditions de consultation dans lesquelles devra intervenir la décision de l'inspecteur du travail ainsi que la durée et la prolongation éventuelle de la suspension.

## Article 8

*Remplacé par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983*

Les heures effectuées au-delà d'une durée de travail de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à une majoration minimale de salaire fixée comme suit :

- 1° pour les huit premières heures : vingt-cinq pour cent ;
- 2° pour les heures suivantes : cinquante pour cent.

Toutefois, ces majorations ne seront pas applicables aux heures de travail accomplies dans les cas visés aux chiffres 1° et 4° de l'article 4, qui seront rémunérées comme suit :

- 1° les heures effectuées comme prévu au chiffre 1° sont payées au tarif normal ;
- 2° les heures récupérées en vertu du chiffre 4° sont payées sur la base du salaire des heures ayant donné lieu à récupération.

## Article 8-1

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

Au sens des articles 8-2 à 8-7, 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 8-2

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

La mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, au sein d'une entreprise, est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

- 1°) que cet aménagement du temps de travail soit autorisé et régi par une convention collective de travail ou, à défaut, par un accord d'entreprise ;
- 2°) que la convention collective de travail conclue pour une entreprise ou l'accord d'entreprise signé, recueillent le vote favorable, à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement.

Le vote prévu au premier alinéa a lieu à bulletin secret, dans un délai de quatorze jours calendaires à compter de la signature de l'accord d'entreprise ou de la convention collective de travail, et dans des conditions permettant de garantir l'anonymat du vote. Les modalités de ce vote sont fixées par ordonnance souveraine.

L'employeur informe, par tout moyen, l'ensemble des salariés de son entreprise du résultat du vote.

Les contestations relatives à la régularité des opérations de vote 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 8-3**

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

Toute convention collective de travail et tout accord d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail spécifient notamment :

- 1°) les catégories de travailleurs auxquelles s'applique l'aménagement du temps de travail ;
- 2°) la date de prise d'effet de la période de référence ;
- 3°) le nombre d'heures de travail compris dans cette période de référence, lequel comprend les heures des jours habituellement travaillés, à l'exclusion notamment des jours fériés et chômés ;
- 4°) les amplitudes maximale et minimale hebdomadaires de travail dans l'entreprise sur la période de référence ;
- 5°) la contrepartie octroyée aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail ;
- 6°) la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise ;
- 7°) les conditions et les délais de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail ;
- 8°) les modalités et le délai de préavis de dénonciation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise ;
- 9°) le cas échéant, le résultat du vote des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

### **Article 8-4**

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

Lorsqu'est mis en œuvre un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires seront décomptées et rémunérées à l'issue de cette période de référence.

Dans ce cas, constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-neuf heures ou de la durée considérée comme équivalente, calculée sur la période de référence.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, ou bien de résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise au cours de cette période, les heures accomplies au-delà d'une moyenne de trente-neuf heures hebdomadaires, ou de la durée considérée comme équivalente, seront des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-neuf heures ou à la durée considérée comme équivalente, ou à la durée fixée dans le contrat, le salaire sera maintenu sur la base de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à trente-neuf heures hebdomadaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et qui n'excèdent pas une durée hebdomadaire de trente-neuf heures, ou de la durée considérée comme équivalente, ne constitueront pas des heures supplémentaires. Ces heures complémentaires de travail seront décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence. En cas de départ du salarié en cours de période de référence, ou bien de résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise au cours de cette période, ces heures complémentaires de travail seront décomptées et rémunérées au moment de la rupture du contrat, ou de la résiliation de la convention ou de l'accord.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé ne sera pas récupérable et sera comptabilisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, y compris les heures au-dessus de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.

### **Article 8-5**

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés seront informés, dans un délai qui ne peut être inférieur à quatorze jours calendaires, de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

### **Article 8-6**

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne pourra avoir pour effet de porter la durée moyenne hebdomadaire au-delà des plafonds fixés par le premier alinéa de l'article 5.

Pour les salariés ou apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, les amplitudes maximales de travail effectif hebdomadaire et journalier ne sauraient être supérieures aux plafonds fixés par le premier alinéa de l'article 13 bis.

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à la durée hebdomadaire visée au premier alinéa de l'article premier, l'amplitude maximale de travail effectif hebdomadaire est fixée au prorata temporis de l'amplitude maximale applicable aux salariés employés pour une durée hebdomadaire de trente-neuf heures.

Pour les salariés dont les heures de travail effectives sont déterminées par l'application d'un régime d'équivalence, ces amplitudes hebdomadaires de travail effectif sont calculées sur la base de la durée de travail effectif prévue par l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960, modifié.

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne pourra avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de repos.

### **Article 8-7**

*Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021*

Les salariés dont l'aménagement du temps de travail sera fixé sur une période de référence supérieure à une semaine, bénéficieront d'au moins l'une des contreparties suivantes :

- 1°) une rémunération à hauteur de 10% au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat, sans préjudice, le cas échéant, du paiement des heures supplémentaires conformément à l'article 8-4 ;
- 2°) un temps de récupération crédité sur un compte épargne temps et correspondant à 10% au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.

Pour l'application du chiffre 2°) de l'alinéa précédent, le compte épargne temps devra être soldé à l'issue de la période de référence ou, le cas échéant, au jour de la rupture du contrat de travail ou de la résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise. À cette date, le temps figurant sur ce compte épargne constituera des heures supplémentaires qui devront être rémunérées conformément à l'article 8.

### **Article 9**

L'organisation du travail par relais est interdite. Toutefois, elle pourra être autorisée par l'inspecteur du travail dans les industries ou les professions où cette organisation sera justifiée par des raisons techniques.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe sera continu, sauf l'interruption pour le repos.

### **Article 10**

*Remplacé par la loi n° 844 du 27 juin 1968*

Le travail journalier des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure. Pendant ces repos, l'employeur ne peut exiger aucun travail de ces salariées.

### **Article 11**

*Remplacé par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983*

Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, chantiers, ateliers et leurs dépendances sauf si elles occupent des emplois de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité.

Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, une convention collective peut prévoir qu'une autre période de sept heures consécutives, comprises entre vingt-deux heures et sept heures, se substitue à celle fixée ci-dessus.

Lorsque la dérogation ne résultera pas d'une convention collective, elle ne peut être prévue qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail qui consultera les délégués du personnel, ou, à défaut, le personnel intéressé.

## **Article 12**

Pour ces mêmes personnes, le repos de nuit doit avoir une durée consécutive de onze heures au minimum.

## **Article 13**

*Remplacé par la loi n° 844 du 27 juin 1968*

Des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail, à la demande de l'employeur :

- à l'article 10, après accord du personnel ;
- à l'article 11, après consultation des délégués du personnel, ou, à défaut, du personnel intéressé.

## **Article 13 bis**

*Créé par la loi n° 844 du 27 juin 1968 ; modifié par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983*

Les salariés ou apprentis, de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail dont relève l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie.

## **Article 13 ter**

*Créé par la loi n° 844 du 27 juin 1968*

Le travail de nuit est interdit pour les salariés ou apprentis, de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail dont relève l'établissement ; pour les professions de la restauration et de l'hôtellerie, un arrêté ministériel pris après avis du conseil économique provisoire déterminera les conditions dans lesquelles des dérogations pourront également être accordées.

Est considéré comme travail de nuit, au sens du présent article, tout travail entre vingt-deux heures et six heures.

## **Article 13 quater**

*Créé par la loi n° 844 du 27 juin 1968*

La durée minimale du repos de nuit des salariés ou apprentis visés à l'article précédent est fixée à douze heures consécutives.

Un repos continu de douze heures doit être assuré aux intéressés en cas d'application du deuxième alinéa de l'article 13 ter.

## **Article 13 quinquies**

*Créé par la loi n° 844 du 27 juin 1968*

Il peut être dérogé, sur simple préavis, aux dispositions de l'article 13 ter, en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de seize à dix-huit ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise.

## **Article 14**

*Remplacé par la loi n° 1.005 du 4 juillet 1978*

Tout employeur qui contrevient aux dispositions qui précèdent sera puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.

Il sera prononcé autant d'amendes qu'il y aura de personnes indûment employées.

## **Article 15**

En cas de récidive, la peine est portée au double.

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, l'employeur a déjà été condamné pour la même infraction.

En cas de pluralité d'infractions, il est prononcé autant d'amendes qu'il y a d'infractions constatées et de personnes indûment employées.

#### **Article 16**

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.

#### **Article 17<sup>[2]</sup>**

Des ordonnances souveraines fixeront les modalités d'application de la présente ordonnance-loi.

#### **Article 18**

Toutes les dispositions contraires à la présente ordonnance-loi sont abrogées.

## Notes

### Notes de la rédaction

1. <sup>^ [p.1]</sup> Voir l'ordonnance n° 8.810 du 2 août 2021. - NDLR.
2. <sup>^ [p.7]</sup> Voir l'ordonnance n° 5.505 du 9 janvier 1975

### Liens

1. Journal de Monaco du 21 décembre 1959  
<sup>^ [p.1]</sup> <https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/1959/Journal-5333>