

# JOURNAL DE MONACO

## Bulletin Officiel de la Principauté

### JOURNAL HEBDOMADAIRE PARAISSANT LE VENDREDI

**ABONNEMENTS: UN AN**  
 MONACO — FRANCE ET COMMUNAUTÉ: 25.00 F  
 Annexe de la « Propriété Industrielle » seule 10.00 F  
 ÉTRANGER: 32.00 F  
 Changement d'adresse: 0.50 F  
 Les Abonnements partent du 1<sup>er</sup> de chaque année

**INSERTIONS LÉGALES: 2.50 F la ligne**

**DIRECTION — RÉDACTION**  
**ADMINISTRATION**  
 HOTEL DU GOUVERNEMENT

Téléphone 30-19-21

Compte Chèque Postal: 3019-47 — Marseille

## SOMMAIRE

### MAISON SOUVERAINE

Réponse de S.E.M. Georges Pompidou, Président de la République française, aux vœux adressés par S.A.S. le Prince à l'occasion du 14 juillet (p. 522).

### ORDONNANCES SOUVERAINES

- Ordonnance Souveraine n° 5.176 du 31 juillet 1973 portant application aux chaussures et autres articles chaussants, ainsi qu'à certaines farines, des dispositions de l'article 21-1 de l'Ordonnance Souveraine n° 3.935 du 28 décembre 1967 portant réforme des taxes sur le chiffre d'affaires (p. 523).
- Ordonnance Souveraine n° 5.177 du 31 juillet 1973 sur l'organisation et le fonctionnement du « Musée National » (p. 524).
- Ordonnance Souveraine n° 5.178 du 31 juillet 1973 relative à l'isolation acoustique dans les bâtiments d'habitation (p. 525).
- Ordonnance Souveraine n° 5.179 du 31 juillet 1973 confirmant dans ses fonctions un inspecteur principal à la Direction des Services Fiscaux (p. 526).
- Ordonnance Souveraine n° 5.180 du 31 juillet 1973 confirmant dans ses fonctions l'ingénieur en chef des Travaux Publics (p. 527).
- Ordonnance Souveraine n° 5.181 du 31 juillet 1973 portant nomination d'un professeur d'éducation artistique dans les Établissements scolaires de la Principauté (p. 527).
- Ordonnance Souveraine n° 5.182 du 31 juillet 1973 portant nomination d'un Secrétaire au Secrétariat général du Conseil National (p. 527).
- Ordonnance Souveraine n° 5.183 du 31 juillet 1973 portant nomination d'un chef de bureau au Secrétariat général du Conseil National (p. 528).
- Ordonnance Souveraine n° 5.184 du 31 juillet 1973 autorisant une dérogation à la Loi n° 492 sur les Associations en faveur de l'Association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur » (p. 528).

Ordonnance Souveraine n° 5.185 du 31 juillet 1973 portant naturalisations monégasques (p. 529).

Ordonnance Souveraine n° 5.186 du 31 juillet 1973 portant naturalisations monégasques (p. 529).

Ordonnance Souveraine n° 5.187 du 31 juillet 1973 portant naturalisations monégasques (p. 529).

### ARRÊTÉS MINISTÉRIELS

- Arrêté Ministériel n° 73-279 du 24 juillet 1973 fixant les prix limites de vente de l'essence, du supercarburant, du gas-oil (p. 530).
- Arrêté Ministériel n° 73-280 du 24 juillet 1973 relatif aux prix limites de vente du butane et du propane à usage domestique (p. 530).
- Arrêté Ministériel n° 73-281 du 24 juillet 1973 fixant les prix limites de vente des fuel-oils (p. 531).
- Arrêté Ministériel n° 73-282 du 24 juillet 1973 relatif aux prix de vente au détail des papiers peints et des papiers vinyl (p. 532).
- Arrêté Ministériel n° 73-283 du 24 juillet 1973 autorisant le remplacement provisoire d'un pharmacien d'officine (p. 532).
- Arrêté Ministériel n° 73-284 du 24 juillet 1973 portant modification de l'Arrêté Ministériel n° 73-1 du 2 janvier 1973 fixant le tarif de remboursement des prestations en nature dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (p. 532).
- Arrêté Ministériel n° 73-285 du 27 juin 1973 agréant un agent responsable de la Compagnie d'assurances dénommée « Le Monde » (p. 533).
- Arrêté Ministériel n° 73-286 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société Générale de Travaux Monégasques » (p. 533).
- Arrêté Ministériel n° 73-287 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société de Transports Routiers Internationaux et d'Affrètement » en abrégé « Strifret » (p. 534).
- Arrêté Ministériel n° 73-288 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Soteco S.A. » (p. 534).

Arrêté Ministériel n° 73-289 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Venetian Ventures S.A. » (p. 535).

Arrêté Ministériel n° 73-290 du 27 juin 1973 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Escosup » (p. 535).

Arrêté Ministériel n° 73-292 du 27 juin 1973 approuvant la décision de l'Assemblée Générale d'une association (p. 535).

Arrêté Ministériel n° 73-293 du 27 juin 1973 modifiant l'Arrêté Ministériel n° 62-140 du 20 avril 1962 (p. 536).

Arrêté Ministériel n° 73-294 du 27 juin 1973 agréant un agent responsable de la Compagnie d'assurances dénommée « Le Monde Vie » (p. 536).

Arrêté Ministériel n° 73-299 du 28 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Arts et Investissements » (p. 536).

Arrêté Ministériel n° 73-300 du 28 juin 1973 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Lamarco » (p. 537).

Arrêté Ministériel n° 73-301 du 28 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société de Diffusion Audio Visuelle », en abrégé « S.O.D.I.A.V. S.A. » (p. 537).

Arrêté Ministériel n° 73-302 du 28 juin 1973 modifiant l'Arrêté Ministériel n° 63-105 du 17 avril 1963 portant approbation du statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace (p. 538).

Arrêté Ministériel n° 73-303 du 28 juin 1973 portant renouvellement d'une autorisation d'exercer la profession de garde-malades (p. 538).

Arrêté Ministériel n° 73-304 du 13 juillet 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Entreprise Monégasque de Travaux », en abrégé « E.M.T. » (p. 538).

Arrêté Ministériel n° 73-305 du 13 juillet 1973 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque « Banque Centrale Monégasque de Crédit à long et moyen terme » (B.C.M.C.) (p. 539).

Arrêté Ministériel n° 73-306 du 13 juillet 1973 portant fixation du montant minimum du fonds de réserve de la Caisse de Compensation des Services Sociaux (p. 539).

Arrêté Ministériel n° 73-307 du 13 juillet 1973 portant extension de deux accords concernant le régime d'indemnisation applicable en cas de maladie ou d'accident respectivement dans les établissements hôteliers de la catégorie « quatre étoiles luxe » (Palaces) et dans les établissements des catégories autres que « quatre étoiles luxe » (Palaces) (p. 540).

Arrêté Ministériel n° 73-308 du 13 juillet 1973 portant extension d'un accord de mensualisation dans l'Industrie Textile (Habillage) (p. 542).

Arrêté Ministériel n° 73-309 du 13 juillet 1973 portant extension d'un accord de mensualisation dans l'Industrie Textile (Bonnerie - Tricotage) (p. 545).

Arrêté Ministériel n° 73-310 du 13 juillet 1973 portant extension d'un accord de mensualisation dans l'Industrie de l'Alimentation (p. 549).

Arrêté Ministériel n° 73-311 du 13 juillet 1973 portant extension de la Convention collective des Industries de Transformation des Matières Plastiques ainsi que de trois accords valant avenants n° 1, n° 2 et n° 3 à ladite Convention (p. 553).

Arrêté Ministériel n° 73-312 du 13 juillet 1973 portant extension de la Convention collective des Établissements Financiers monégasques (p. 562).

Arrêté Ministériel n° 73-313 du 13 juillet 1973 portant extension de deux accords valant avenants n° 1 et n° 2 à la Convention collective des Industries Graphiques, des Imprimeries de Labeur et de la Photogravure (p. 567).

Arrêté Ministériel n° 73-314 du 13 juillet 1973 portant extension de deux accords, l'un valant avenant n° 4 à la Convention collective des Métaux, l'autre relatif à la mensualisation du personnel ouvrier de la Métallurgie (p. 572).

Arrêté Ministériel n° 73-315 du 13 juillet 1973 portant fixation du calendrier des vacances pour l'année scolaire 1973-1974 (p. 578).

Arrêté Ministériel n° 73-316 du 13 juillet 1973 portant désignation des représentants des fonctionnaires au sein de la Commission de liquidation des pensions de retraite (p. 579).

Arrêté Ministériel n° 73-321 du 13 juillet 1973 portant mise en disponibilité d'un fonctionnaire (p. 579).

Arrêté Ministériel n° 73-324 du 31 juillet 1973 portant autorisation et approbation des statuts d'une association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur » (p. 580).

## ARRÊTÉ MUNICIPAL

Arrêté Municipal n° 73-61 du 26 juillet 1973 portant délégation de pouvoir dans les fonctions de Maire (p. 580).

## AVIS ET COMMUNIQUÉS

### DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE

Administration des Domaines — Service du logement

Locaux vacants (p. 580).

### MAIRIE

Avs de vacance d'emploi n° 73-37 (p. 580).

INSERTIONS LÉGALES ET ANNONCES (p. 580 à 582).

Annexe au Journal de Monaco

CONSEIL NATIONAL. — Compte rendu de la Séance Publique du 25 juin 1973 (p. 595 à 646).

## MAISON SOUVERAINE

Réponse de S.E.M. Georges Pompidou, Président de la République française, aux vœux adressés par S.A.S. le Prince à l'occasion du 14 juillet.

À l'occasion de la Fête nationale française, Votre Altesse Sérénissime m'a adressé un aimable message auquel j'ai été particulièrement sensible.

À mon tour, ma femme et moi-même Vous exprimons, avec nos sincères remerciements, nos meilleurs souhaits pour Vous-même et pour Son Altesse Sérénissime la Princesse de Monaco, à laquelle je Vous serais reconnaissant de transmettre mes respectueux hommages.

## ORDONNANCES SOUVERAINES

*Ordonnance Souveraine n° 5.176 du 31 juillet 1973 portant application aux chaussures et autres articles chaussants, ainsi qu'à certaines farines, des dispositions de l'article 21-1 de l'Ordonnance Souveraine n° 3.935 du 28 décembre 1967 portant réforme des taxes sur le chiffre d'affaires.*

### RAINIER III

PAR LA GRACE DE DIEU

### PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu la Constitution du 17 décembre 1962;

Vu la Convention fiscale franco-monégasque du 18 mai 1963, rendue exécutoire par Notre Ordonnance n° 3.037, du 19 août 1963;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 1.699, du 2 mars 1935, relative aux blés et farines;

Vu les Ordonnances Souveraines n° 2.666, du 14 août 1942 et n° 2.886, du 17 juillet 1944 et les Ordonnances subséquentes qui les ont modifiées et complétées;

Vu notamment Nos Ordonnances n° 3.935, du 28 décembre 1967 et n° 4.857, du 2 février 1972;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 27 juin 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

Avons Ordonné et Ordonnons :

#### ARTICLE PREMIER.

I. — Les dispositions de l'article 21-1 de Notre Ordonnance n° 3.935, du 28 décembre 1967, tel qu'il résulte de l'article premier de Notre Ordonnance n° 4.857, du 2 février 1972, sont applicables aux chaussures et articles chaussants de toute nature.

II. — Ne donnent pas lieu à l'établissement de bons de remis les transports des produits visés au I, effectués entre leurs magasins de stockage et leurs succursales par les entreprises dont la vente au détail constitue l'activité principale.

III. — Les bons de remis sont numérotés et utilisés dans leur ordre numérique; ils doivent mentionner, dans les conditions prescrites par la direction des services fiscaux;

— les noms ou raisons sociales et adresses de l'expéditeur et du destinataire et, s'ils sont différents, les noms et adresses du vendeur et de l'acheteur;

— la date et l'heure de départ et la durée du transport;

— les moyens de transport utilisés;

— les références commerciales attribuées aux produits et, pour chaque référence, le nombre de paires composant le chargement.

IV. — Toute personne qui fabrique ou fait fabriquer pour son compte les produits désignés au I doit tenir, dans chaque établissement ou lieu de stockage, une comptabilité matières comportant les indications suivantes, par référence commerciale :

— la date de la fabrication, les quantités fabriquées;

— la date d'expédition, les quantités livrées, le numéro du bon de remis établi pour la livraison ou les nom et adresse du destinataire;

— les quantités détenues le dernier jour de chaque mois.

V. — Toute personne qui reçoit et réexpédie des chaussures doit tenir, dans chaque établissement ou lieu de stockage autre qu'un magasin de vente au détail, une comptabilité matières comportant les indications suivantes, par catégorie d'usagers hommes, femmes ou enfants :

— la date de la réception et les quantités reçues; les nom et adresse de l'expéditeur ou la référence au bon de remis ayant accompagné les produits;

— la date de livraison et les quantités livrées; le numéro du bon de remis établi pour la livraison ou les nom et adresse du destinataire;

— les quantités détenues le dernier jour de chaque trimestre.

VI. — Les dispositions du présent article entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1973.

#### ART. 2.

I. — Les dispositions de l'article 21-1 de Notre Ordonnance n° 3.935, du 28 décembre 1967, susvisée, sont également applicables aux farines de blé, de seigle et de méteil, pures ou en mélanges, dont les types ont été homologués conformément à la réglementation française rendue applicable en Principauté par l'Ordonnance Souveraine n° 1.699, du 2 mars 1935, ainsi qu'aux produits dans la composition desquels entrent ces farines et qui sont utilisés en boulangerie, pâtisserie, biscuiterie, biscotterie ou pour la fabrication de plats préparés.

II. — Les bons de remis sont numérotés et utilisés dans leur ordre numérique; ils doivent mentionner dans les conditions prescrites par la direction des services fiscaux;

— les noms ou raisons sociales et adresses de l'expéditeur et du destinataire et, s'ils sont différents, les noms et adresses du vendeur et de l'acheteur;

— la date et l'heure de départ et la durée du transport;

— les spécifications relatives au mode de transport utilisé;

— la nature et le type homologué ou le taux de cendres des farines transportées ou la dénomination commerciale des produits composés visés au I;

— le poids net des farines ou produits composés à mettre en circulation exprimé en quintaux.

Pour les mélanges de farines, les bons de remis doivent mentionner la nature, la proportion et le type homologué ou le taux de cendres de chacune des farines composant le mélange.

III. — Toute personne qui fabrique ou fait fabriquer pour son compte, ainsi que toute personne qui reçoit et utilise ou réexpédie les farines ou les produits composés désignés au I, doit tenir, dans chaque établissement ou lieu de stockage, une comptabilité matières comportant les indications suivantes par nature de produit et par type homologué ou taux de cendres en ce qui concerne les farines :

— la date de la fabrication ou de la réception; le poids des farines ou des produits composés fabriqués ou reçus; la référence au bon de remis ayant légitimé le transport ou les nom et adresse de l'expéditeur;

— la date d'expédition ou de mise en œuvre; le poids des farines ou des produits composés expédiés ou mis en œuvre; le numéro du bon de remis établi pour la livraison ou les nom et adresse du destinataire;

— le poids des farines ou produits composés détenus le dernier jour du mois.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux entreprises dont la vente au détail constitue l'activité principale.

IV. — Les personnes qui reçoivent et réexpédient les farines ou les produits composés en sachets d'un poids maximum de 2 kg sont dispensées des obligations prévues aux II et III.

V. — Les dispositions du présent article entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1973.

#### ART. 3.

Toutes dispositions contraires à la présente Ordonnance sont et demeurent abrogées.

#### ART. 4.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

RAINIER.

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.177 du 31 juillet 1973 sur l'organisation et le fonctionnement du « Musée National ».*

RAINIER III

PAR LA GRACE DE DIEU

PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu la Constitution du 17 décembre 1962, et notamment son article 68;

Vu la Loi n° 918, du 27 décembre 1971, sur les établissements publics;

Vu la Loi n° 922, du 29 mai 1972, créant un établissement public dit « Musée National »;

Vu Notre Ordonnance n° 5.055, du 8 décembre 1972, sur les conditions d'administration et de gestion administrative et comptable des établissements publics;

Notre Conseil d'État entendu;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

Avons Ordonné et Ordonnons :

#### ARTICLE PREMIER.

Créé sous forme d'établissement public par la Loi n° 922, du 29 mai 1972, le Musée National est régi par les dispositions de la Loi n° 918, du 27 décembre 1971, sur les établissements publics et par celles prises en application de cette dernière; il est soumis, pour son administration et sa gestion, aux dispositions particulières fixées par la présente Ordonnance.

Le contrôle de l'État sur l'établissement est assuré sous l'autorité du Ministre d'État.

#### ART. 2.

Le « Musée National » est administré par un conseil d'administration composé de onze membres, dont :

— huit personnalités choisies en raison de leur compétence;

— trois fonctionnaires appartenant respectivement au Département de l'Intérieur, au Département des Finances et de l'Économie et au Département des Travaux Publics et des Affaires Sociales.

Les membres du Conseil d'Administration ainsi que le Président, qui est choisi en son sein, sont nommés conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de Notre Ordonnance n° 5.055, du 8 décembre 1972, susvisée, pour une durée de trois ans : leur mandat est renouvelable.

#### ART. 3.

Le Conseil d'Administration se réunit et délibère dans les conditions fixées aux articles 2 et 3 de Notre

Ordonnance n° 5.055, du 8 décembre 1972, susvisée; son Président est tenu de le réunir au moins deux fois par an.

ART. 4.

La gestion administrative et la gestion comptable de l'établissement sont respectivement assurées par un Conservateur en Chef qui remplit les fonctions de Directeur et un agent comptable nommés et agissant dans les conditions fixées aux articles 4, 5 et 6 de Notre Ordonnance n° 5.055, du 8 décembre 1972, susvisée.

ART. 5.

Le Conseil d'Administration est assisté dans l'accomplissement de sa mission par un Haut Comité qui peut être consulté sur toutes les questions d'ordre culturel intéressant l'établissement, il est composé de quinze membres au plus désignés en raison de leur compétence.

Les membres du Haut Comité ainsi que le Président qui est choisi en son sein sont nommés par Ordonnance Souveraine pour une période de trois ans; leur mandat peut être renouvelé : leurs fonctions sont gratuites.

Le Haut Comité se réunit et délibère dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 de Notre Ordonnance n° 5.055, du 8 décembre 1972, susvisée; son Président est tenu de le réunir au moins une fois l'an ou si le Conseil d'Administration ou le Conservateur en Chef le demande.

Les délibérations du Haut Comité sont rapportées dans des procès-verbaux signés du Président et du Secrétaire de séance; des copies certifiées conformes de ces procès-verbaux sont adressées au Conservateur en Chef qui les soumet au Conseil d'Administration.

ART. 6.

Toutes dispositions contraires à la présente Ordonnance sont abrogées.

ART. 7.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

**RAINIER.**

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.178 du 31 juillet 1973 relative à l'isolation acoustique dans les bâtiments d'habitation.*

**RAINIER III**

PAR LA GRACE DE DIEU  
**PRINCE SOUVERAIN DE MONACO**

Vu l'Ordonnance-Loi n° 674, du 3 novembre 1959, concernant l'Urbanisme, la Construction et la Voirie, modifiée par la Loi n° 718, du 27 décembre 1961;

Vu Notre Ordonnance n° 3.647, du 9 septembre 1966, concernant l'Urbanisme, la Construction et la Voirie;

Vu l'avis de la Commission Technique pour la lutte contre la pollution et pour la sauvegarde de la sécurité, de l'hygiène, de la salubrité et de la tranquillité publique en date du 23 mai 1973;

Vu l'avis exprimé par le Comité Consultatif pour la Construction en date du 29 mai 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

ARTICLE PREMIER.

L'isolation des locaux à construire devant être affectés à l'usage d'habitation doit être telle que le niveau de pression du bruit transmis à l'intérieur de chaque logement et du bruit engendré par un équipement quelconque du bâtiment extérieur à ce logement ne dépasse pas les limites fixées aux articles suivants.

ART 2.

Le niveau de pression acoustique du bruit transmis dans les pièces principales (séjour, chambre à coucher), ainsi que dans les cuisines, salles d'eau, w.c., ne doit pas dépasser 32 dB (A), lorsque le niveau de pression acoustique du bruit, régnant à l'intérieur des autres locaux du bâtiment, pris séparément, ne dépasse pas 80 dB si ce local est un logement, 85 dB si ce local est à usage commercial, artisanal ou industriel, 70 dB s'il s'agit d'une circulation commune intérieure au bâtiment. Ces limites sont supposées avoir un spectre continu couvrant les octaves centrées sur 125, 250, 500, 1.000, 2.000 et 4.000 hertz.

ART. 3.

L'isolation des planchers y compris les revêtements de sols doit être telle que le niveau de pression acoustique du bruit perçu dans chaque pièce principale ne dépasse pas 67 dB (A), lorsque les chutes, heurts ou déplacements d'objets ou de personnes provoquent sur le sol des impacts semblables en intensité, marche et cadence à ceux produits par une

machine à chocs comportant cinq marteaux de 500 gr chacun tombant d'une hauteur de 4 cm à raison de 10 coups par seconde.

## ART. 4.

Le niveau maximal de pression acoustique du bruit reçu dans la partie du logement réservée au sommeil ne doit pas dépasser 35 dB (A), lorsque le niveau de pression acoustique du bruit régnant dans les autres parties du logement est de 70 dB par bande d'octave. Ce dernier bruit est supposé avoir un spectre identique à celui défini à l'article 2.

## ART. 5.

Le niveau de pression acoustique du bruit engendré par les équipements individuels de chauffage, chauffe-eau individuel, bouche de ventilation mécanique propres au logement considéré, ne doit pas dépasser 30 dB (A) dans les pièces principales de ce logement.

## ART. 6.

Le niveau de pression acoustique du bruit engendré dans les pièces principales d'un logement par un équipement quelconque incorporé au bâtiment et extérieur à ce logement ne doit pas dépasser :

- 32 dB (A) dans le cas général,
- 25 dB (A) s'il s'agit d'équipements collectifs, tels que ascenseurs, chaufferies, échangeurs, sous-stations de chauffage, sur-compresseurs d'eau, transformateurs électriques et ventilateurs.

## ART. 7.

L'isolement acoustique des pièces exposées aux bruits de l'espace extérieur au bâtiment doit être au moins égal à 38 dB (A).

## ART. 8.

Pour l'application des dispositions de la présente Ordonnance, les mesures des niveaux de pression acoustique sont exécutées au centre des locaux normalement meublés, les portes et fenêtres étant fermées. Les limites énoncées dans les articles précédents s'entendent pour des locaux ayant une durée de réverbération de 0,3 seconde à toutes fréquences. Pour tenir compte des incertitudes liées aux mesures, une tolérance de 3 décibels (A) sur ces limites est admise.

## ART. 9.

Les infractions aux dispositions de la présente Ordonnance seront poursuivies conformément à l'article 13 de l'Ordonnance-Loi n° 674, du 3 novembre 1959.

## ART. 10.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

RAINIER.

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

---

*Ordonnance Souveraine n° 5.179 du 31 juillet 1973 confirmant dans ses fonctions un Inspecteur principal à la Direction des Services Fiscaux.*

RAINIER III

PAR LA GRACE DE DIEU

PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 1.730, du 7 mai 1935, rendant exécutoire la Convention franco-monégasque du 28 juillet 1930, relative au recrutement de certains fonctionnaires;

Vu Notre Ordonnance n° 84, du 11 octobre 1949, constituant le Statut des fonctionnaires et agents de l'Ordre administratif;

Vu Notre Ordonnance n° 4.417, du 13 mars 1970, nommant un Inspecteur Principal à la Direction des Services Fiscaux;

Vu Notre Ordonnance n° 5.011, du 28 octobre 1972, confirmant dans ses fonctions d'inspecteur principal à la Direction des Services Fiscaux un Directeur départemental adjoint des Impôts.

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

Avons Ordonné et Ordonnons :

M. Pierre Coumetou, Directeur Départemental adjoint des Impôts, mis à Notre disposition par le Gouvernement de la République française, est confirmé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1973, dans les fonctions qu'il occupe à la Direction des Services Fiscaux.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont

chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

RAINIER.

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.180 du 31 juillet 1973 confirmant dans ses fonctions l'ingénieur en chef des Travaux Publics.*

RAINIER III  
PAR LA GRACE DE DIEU  
PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu Notre Ordonnance n° 84, du 11 octobre 1949, constituant le Statut des fonctionnaires et agents de l'Ordre administratif;

Vu Notre Ordonnance n° 4.107, du 12 septembre 1968, portant nomination d'un Ingénieur en Chef des Travaux Publics;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 27 juin 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

Avons Ordonné et Ordonnons :

M. Serge Quiblier, Ingénieur des Ponts et Chaussées, mis à Notre disposition par le Gouvernement de la République française, est confirmé dans ses fonctions d'Ingénieur en Chef des Travaux Publics.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

RAINIER.

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.181 du 31 juillet 1973 portant nomination d'un professeur d'éducation artistique dans les établissements scolaires de la Principauté.*

RAINIER III  
PAR LA GRACE DE DIEU  
PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 1.730, du 7 mai 1935, rendant exécutoire la Convention franco-monégasque du 28 juillet 1930, sur le recrutement de certains fonctionnaires;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 11 juillet 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

Avons Ordonné et Ordonnons :

M<sup>me</sup> Lilian Avaullee, née Longeret, professeur certifié de dessin d'art, placée en position de détachement des cadres de l'Université, par le Gouvernement de la République Française, est nommée professeur d'éducation artistique dans les établissements scolaires de la Principauté.

Cette nomination prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1971.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

RAINIER.

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.182 du 31 juillet 1973 portant nomination d'un Secrétaire au Secrétariat général du Conseil National.*

RAINIER III  
PAR LA GRACE DE DIEU  
PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu la Loi n° 771, du 25 juillet 1964, relative à l'organisation et au fonctionnement du Conseil National;

Vu Notre Ordonnance n° 84, du 11 octobre 1949, constituant le Statut des fonctionnaires et agents de l'Ordre administratif;

Vu Notre Ordonnance n° 4.208, du 10 janvier 1969, portant nomination d'un rédacteur au Secrétariat général du Conseil National;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

M. Philippe Blanchi, Rédacteur au Secrétariat général du Conseil National, est nommé Secrétaire (2<sup>e</sup> classe).

Cette nomination prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 1973.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

**RAINIER.**

Par le Prince,  
*Le Ministre Plénipotentiaire*  
*Secrétaire d'État :*  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.183 du 31 juillet 1973 portant nomination d'un chef de bureau au Secrétariat général du Conseil National.*

**RAINIER III**

PAR LA GRACE DE DIEU

**PRINCE SOUVERAIN DE MONACO**

Vu la Loi n° 771, du 25 juillet 1964, relative à l'organisation et au fonctionnement du Conseil National;

Vu Notre Ordonnance n° 84, du 11 octobre 1949, constituant le Statut des fonctionnaires et agents de l'Ordre administratif;

Vu Notre Ordonnance n° 2.968, du 26 juin 1963, portant nomination d'une secrétaire principale au Secrétariat général du Conseil National;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

M<sup>me</sup> Irma Rinieri, née Ferrero, Secrétaire principale au Secrétariat général du Conseil National, est nommée Chef de bureau (3<sup>e</sup> classe).

Cette nomination prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1973.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

**RAINIER.**

Par le Prince,  
*Le Ministre Plénipotentiaire*  
*Secrétaire d'État :*  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.184 du 31 juillet 1973 autorisant une dérogation à la Loi n° 492 sur les Associations en faveur de l'Association dénommée « Union des amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur ».*

**RAINIER III**

PAR LA GRACE DE DIEU

**PRINCE SOUVERAIN DE MONACO**

Vu la Loi n° 492, du 3 janvier 1949, réglementant les Associations et leur accordant la personnalité civile, modifiée et complétée par la Loi n° 576, du 23 juillet 1953;

Notre Conseil d'État entendu;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'État;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

Par dérogation aux règles édictées par le paragraphe 5 de l'article 4 de la Loi n° 492, du 3 janvier 1949, susvisée, et en application de l'article 5 bis de ladite loi, sont approuvées les stipulations de l'article 7 des statuts de l'Association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur ».

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

**RAINIER.**

Par le Prince,  
*Le Ministre Plénipotentiaire*  
*Secrétaire d'État :*  
P. BLANCHY.



*Ordonnance Souveraine n° 5.185 du 31 juillet 1973 portant naturalisations monégasques.*

**RAINIER III**  
PAR LA GRACE DE DIEU  
**PRINCE SOUVERAIN DE MONACO**

Vu les requêtes qui Nous ont été présentées par le Sieur René, Julien Biamonti, né à Monaco, le 26 août 1927, et la Dame Yvonne Armi, son épouse, née à Monaco, le 16 juin 1931, tendant à leur admission parmi Nos Sujets;

Vu la Constitution du 17 décembre 1962;

Vu les articles 9, 10 et 21 du Code civil;

Vu l'article 25 § 2 de l'Ordonnance organique du 9 mars 1918;

Vu Notre Ordonnance n° 403, du 15 mai 1951, modifiée par Notre Ordonnance n° 480, du 20 novembre 1951;

Sur le rapport de Notre Directeur des Services Judiciaires;

Notre Conseil de la Couronne entendu;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

Le Sieur René, Julien Biamonti, né le 26 août 1927, à Monaco, et la Dame Yvonne Armi, son épouse, née le 16 juin 1931, à Monaco, sont naturalisés monégasques.

Ils seront tenus et réputés comme tels et jouiront de tous les droits et prérogatives attachés à cette qualité, dans les conditions prévues par l'article 21 du Code civil.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

**RAINIER.**

Par le Prince,  
*Le Ministre Plénipotentiaire*  
*Secrétaire d'État :*  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.186 du 31 juillet 1973 portant naturalisations monégasques.*

**RAINIER III**  
PAR LA GRACE DE DIEU  
**PRINCE SOUVERAIN DE MONACO**

Vu les requêtes qui Nous ont été présentées par le Sieur Michel Bozzone, né à Monaco, le 30 septembre 1910 et la Dame Hélène Ferrari, son épouse, née le

14 septembre 1918, à Ceriana (Province d'Imperia - Italie), tendant à leur admission parmi Nos Sujets;

Vu la Constitution du 17 décembre 1962;

Vu les articles 9 et 21 du Code civil;

Vu l'article 25 § 2 de l'Ordonnance organique du 9 mars 1918;

Vu Notre Ordonnance n° 403, du 15 mai 1951, modifiée par Notre Ordonnance n° 480, du 20 novembre 1951;

Sur le rapport de Notre Directeur des Services Judiciaires;

Notre Conseil de la Couronne entendu;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

Le Sieur Michel Bozzone, né à Monaco, le 30 septembre 1910, et la Dame Hélène Ferrari, son épouse, née à Ceriana (Italie) le 14 septembre 1918, sont naturalisés monégasques.

Ils seront tenus et réputés comme tels et jouiront de tous les droits et prérogatives attachés à cette qualité, dans les conditions prévues par l'article 21 du Code civil.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

**RAINIER.**

Par le Prince,  
*Le Ministre Plénipotentiaire*  
*Secrétaire d'État :*  
P. BLANCHY.

*Ordonnance Souveraine n° 5.187 du 31 juillet 1973 portant naturalisations monégasques.*

**RAINIER III**  
PAR LA GRACE DE DIEU  
**PRINCE SOUVERAIN DE MONACO**

Vu les requêtes qui Nous ont été présentées par le Sieur Jean Giovannini, né à Turin (Italie), le 11 mai 1901 et la Dame Angèle Stampela, son épouse, née à Monaco le 11 mai 1910, tendant à leur admission parmi Nos Sujets;

Vu la Constitution du 17 décembre 1962;

Vu les articles 9 et 21 du Code civil;

Vu l'article 25 § 2 de l'Ordonnance organique du 9 mars 1918;

Vu Notre Ordonnance n° 403, du 15 mai 1951, modifiée par Notre Ordonnance n° 480, du 20 novembre 1951;

Sur le rapport de Notre Directeur des Services Judiciaires;

Notre Conseil de la Couronne entendu;

**Avons Ordonné et Ordonnons :**

Le Sieur Jean Giovannini, né à Turin (Italie) le 11 mai 1901 et la Dame Angèle Stampela, son épouse, née à Monaco, le 11 mai 1910, sont naturalisés monégasques.

Ils seront tenus et réputés comme tels et jouiront de tous les droits et prérogatives attachés à cette qualité, dans les conditions prévues par l'article 21 du Code civil.

Notre Secrétaire d'État, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'État sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente Ordonnance.

Donné en Notre Palais à Monaco, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

RAINIER.

Par le Prince,  
Le Ministre Plénipotentiaire  
Secrétaire d'État :  
P. BLANCHY.

## ARRÊTÉS MINISTÉRIELS

*Arrêté Ministériel n° 73-279 du 24 juillet 1973 fixant les prix limites de vente de l'essence, du supercarburant, du gas-oil.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941 modifiant, complétant et codifiant la législation sur les prix;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 344 du 29 mai 1942 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 384 du 5 mai 1944 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 73-97 du 5 mars 1973 fixant les prix limites de vente de l'essence, du supercarburant, du gas-oil et du pétrole lampant;

Vu l'avis du Comité des Prix;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 20 juillet 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

Les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 73-97 du 5 mars 1973 susvisé sont abrogées.

**ART. 2.**

Les prix limites de vente aux consommateurs des produits énumérés ci-après sont fixés comme suit, toutes taxes comprises, à compter du 1<sup>er</sup> juin 1973 :

1°) *Essence Auto :* francs

— Prix de vente en vrac, à la pompe, aux consommateurs (en francs par litre)..... 1,15

— Prix de vente en vrac par camion citerne aux consommateurs propriétaires de leur installation de stockage (F/hl) ..... 110,21\*

— Prix de vente en vrac par camion citerne aux consommateurs dont les installations de stockage appartiennent au vendeur (F/hl) ..... 110,92\*

\* En cas de vente en vrac, par camion citerne, aux consommateurs par quantités inférieures à 1.000 litres, les prix de vente ci-dessus sont majorés de F. 0,30 par hectolitre.

2°) *Supercarburant :*

— Prix de vente en vrac, à la pompe, aux consommateurs (en francs par litre)..... 1,26

— Prix de vente en vrac par camion citerne aux consommateurs propriétaires de leur installation de stockage (F/hl)..... 120,03\*

— Prix de vente en vrac par camion citerne aux consommateurs dont les installations de stockage appartiennent au vendeur (F/hl) ..... 120,74\*

\* En cas de vente en vrac, par camion citerne, aux consommateurs par quantités inférieures à 1.000 litres, les prix de vente ci-dessus sont majorés de F. 0,30 par hectolitre.

3°) *Gas-oil :*

— Prix de vente en vrac, à la pompe, aux consommateurs (en francs par litre)..... 0,805

— Prix de vente en vrac par camion citerne aux consommateurs propriétaires de leur installation de stockage (F/hl) ..... 76,20\*

— Prix de vente en vrac par camion citerne aux consommateurs dont les installations de stockage appartiennent au vendeur (F/hl) ..... 76,91\*

\* En cas de vente en vrac, par camion citerne, aux consommateurs par quantités inférieures à 1.000 litres, les prix de vente ci-dessus sont majorés de F. 0,30 par hectolitre.

**ART. 3.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-quatre juillet mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'État :  
A. SAINT-MELIX.

*Arrêté Ministériel n° 73-280 du 24 juillet 1973 relatif aux prix limites de vente du butane et du propane à usage domestique.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941 modifiant, complétant et codifiant la législation sur les prix;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 344 du 29 mai 1942 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 384 du 5 mai 1944 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 72-309 du 1<sup>er</sup> décembre 1972 relatif aux prix limites de vente du butane et du propane à usage domestique;

Vu l'avis du Comité des Prix;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 20 juillet 1973;

**Arrêtons :****ARTICLE PREMIER.**

Les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 72-309 du 1<sup>er</sup> décembre 1972 relatif aux prix limites de vente du butane et du propane à usage domestique susvisé sont abrogées.

**ART. 2.**

Le prix limite de vente du butane et du propane, en bouteille, à usage domestique, est fixé à F. 1,241 le kilogramme à compter du 15 juin 1973.

Ce prix s'entend T.V.A. comprise, pour paiement comptant, net, sans escompte, marchandise prise au magasin de vente. Il ne comprend pas la livraison à domicile et le branchement des bouteilles qui peuvent être effectués moyennant une rémunération librement débattue entre acheteur et vendeur.

**ART. 3.**

Les distributeurs qui mettent à la disposition de leurs clients consommateurs une organisation technique de vérification des installations et d'entretien du matériel d'alimentation sont autorisés à percevoir une redevance maximum de :

- F. 1,29 (taxe comprise) par an et par bouteille de butane de 13 kg;
- F. 2,25 (taxe comprise) par an et par bouteille de propane de 11 ou 13 kg;
- F. 5,65 (taxe comprise) par an et par bouteille de propane de 30 ou 35 kg.

Cette redevance peut être perçue lors de la déconsignation de la bouteille.

**ART. 4.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-quatre juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-281 du 24 juillet 1973 fixant les prix limites de vente des fuel-oils.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941 modifiant, complétant et codifiant la législation sur les prix;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 344 du 29 mai 1942 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;

Vu l'Ordonnance-Loi n° 384 du 5 mai 1944 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 73-98 du 5 mars 1973 fixant les prix limites de vente des fuel-oils;

Vu l'avis du Comité des Prix;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 20 juillet 1973;

**Arrêtons :****ARTICLE PREMIER.**

Les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 73-98 du 5 mars 1973 susvisé sont abrogées.

**ART. 2.**

Les prix limites de vente des fuel-oils sont fixés comme suit toutes taxes comprises :

**FUEL-OIL LEGER SPECIAL**

*(en francs à la tonne)*

(à compter du 15 juin 1973)

<i>Franco installation de l'acheteur</i>	<i>francs</i>
— Livraison de 1 à 4,499 tonnes .....	278,90
— Livraison de 4,5 à 11,999 tonnes .....	273,00
— Livraison égale ou supérieure à 12 tonnes .	262,70

**FUEL-OIL DOMESTIQUE**

*(en francs à l'hectolitre)*

(à compter du 6 juin 1973)

<i>Franco installation de l'acheteur</i>	<i>francs</i>
— Pour livraison unitaire de 1.000 à 1.999 litres	30,40
— Pour livraison unitaire de 2.000 à 4.999 litres	30,10
— Pour livraison unitaire de 5.000 à 14.000 litres	29,40
— Pour livraison unitaire de plus de 14.000 litres	28,60

**FUEL-OIL DOMESTIQUE**

*(en francs au litre)*

<i>Franco installation de l'acheteur</i>	<i>francs</i>
— Livraisons à domicile (cour de l'immeuble) dans une citerne fixe appartenant à l'acheteur :	
— moins de 50 litres .....	0,442
— de 50 à 149 litres .....	0,396
— de 150 à 249 litres .....	0,358
— de 250 à 499 litres .....	0,316 (1)
— de 500 à 999 litres .....	0,310 (1)

*Vente aux consommateurs par quantités supérieures à 500 litres*

<i>Livraisons à domicile (cour de l'immeuble) :</i>	<i>francs</i>
— en fûts de 200 litres .....	0,314
— en bidons de 50 à 60 litres .....	0,327

*Vente aux consommateurs par quantités égales ou inférieures à 500 litres*

<i>Livraisons à domicile (cour de l'immeuble) :</i>	<i>francs</i>
— en fûts de 200 litres .....	0,358
— en bidons de 50 à 60 litres .....	0,396
— en bidons de 18 à 30 litres .....	0,442
— en bidons de 10 litres .....	0,456

*Enlèvement en l'état à la boutique du détaillant*

— en bidons de 50 à 60 litres .....	0,379
— en bidons de 18 à 30 litres .....	0,425
— en bidons de 10 litres .....	0,439

(1) Majoration pour dépotage au-delà de 20 mètres : F. 5,88 par livraison et par 20 mètres de flexible au-delà des premiers 20 mètres.

**ART. 3.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-quatre juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-282 du 24 juillet 1973 relatif aux prix de vente au détail des papiers peints et des papiers vinyl.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,  
Vu l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941 modifiant, complétant et codifiant la législation sur les prix;  
Vu l'Ordonnance-Loi n° 344 du 29 mai 1942 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;  
Vu l'Ordonnance-Loi n° 384 du 5 mai 1944 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 307 du 10 janvier 1941;  
Vu l'Arrêté Ministériel n° 73-5 du 2 janvier 1973 relatif aux prix de vente au détail des papiers peints;  
Vu l'avis du Comité des Prix;  
Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 20 juillet 1973;

**Arrêtons :**

ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 73-5 du 2 janvier 1973 relatif aux prix de vente des papiers peints sont abrogées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent Arrêté.

ART. 2.

Est interdite à tout producteur, importateur ou grossiste l'indication par quelque moyen que ce soit de prix conseillés pour la vente au public des papiers peints et des papiers vinyl.

Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 3 de l'Arrêté Ministériel n° 70-280 du 30 juillet 1970 cessent d'être applicables aux publicités portant sur ces produits.

ART. 3.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-quatre juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-283 du 24 juillet 1973 autorisant le remplacement provisoire d'un pharmacien d'officine.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 565 du 15 juin 1952, réglementant la pharmacie, l'herboristerie, les produits pharmaceutiques, les sérums et les produits d'origine organique, modifiée et complétée par la Loi n° 578 du 23 juillet 1953 et l'Ordonnance-Loi n° 658 du 19 mars 1959;

Vu la demande présentée le 10 juillet 1973 par M. Albert Bombois, pharmacien, titulaire de l'Officine sise au n° 22 de la rue Grimaldi, en déviance de l'autorisation de se faire remplacer durant son absence par M. Gérard Marsan, pharmacien;

Vu l'avis de M. le Directeur de l'Action Sanitaire et Sociale;

Vu l'avis de M. le Président du Collège des Pharmaciens;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 20 juillet 1973;

**Arrêtons :**

ARTICLE PREMIER.

M. Gérard Marsan, pharmacien, est autorisé à remplacer, du 16 août au 12 septembre 1973 M. Albert Bombois, pharmacien, titulaire de l'officine sise au n° 22 de la rue Grimaldi.

ART. 2.

Il devra, sous les peines de droit, se conformer aux Lois, Ordonnances et Règlements en vigueur sur l'exercice de sa profession.

ART. 3.

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-quatre juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-284 du 24 juillet 1973 portant modification de l'Arrêté Ministériel n° 73-1 du 2 janvier 1973 fixant le tarif de remboursement des prestations en nature dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 444 du 16 mai 1946 étendant aux maladies professionnelles la législation sur les accidents du travail;

Vu la Loi n° 636 du 11 janvier 1958 tendant à modifier et à codifier la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail modifiée et complétée par la Loi n° 790 du 18 août 1965 et la Loi n° 858 du 7 janvier 1969;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.729 du 19 janvier 1967 fixant en ce qui concerne la réadaptation fonctionnelle et la rééducation professionnelle, les modalités d'application du titre III bis de la Loi n° 636 du 11 janvier 1958, modifiée et complétée par la Loi n° 790 du 18 août 1965, codifiant la législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 72-247 du 14 septembre 1972 relatif à la nomenclature générale des actes professionnels des médecins, des chirurgiens-dentistes, des sages-femmes et des auxiliaires médicaux;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 72-248 du 14 septembre 1972 relatif à la nomenclature générale des analyses et des examens de laboratoire;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 72-302 du 24 novembre 1972 relatif aux tarifs et à la nomenclature des actes médicaux utilisant les radiations ionisantes;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 63-317 du 24 décembre 1963 fixant le montant minimal des honoraires dus aux praticiens participant à l'expertise médicale en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 73-1 du 2 janvier 1973 fixant le tarif de remboursement des prestations en nature dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1972, modifié par les Arrêtés Ministériels n° 73-57 du 24 janvier 1973, n° 73-93 du 16 février 1973 et n° 73-229 du 11 mai 1973;

Vu l'avis de la Commission spéciale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles en date du 7 décembre 1972;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 20 juillet 1973;

**Arrêtons :**

ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de l'article premier, paragraphe 1, alinéa C, de l'Arrêté Ministériel n° 73-1 du 2 janvier 1973 sont modifiées comme suit :

## C - AUXILIAIRES MÉDICAUX :

--- Masseurs kinésithérapeutes .....	AMM	4,55
--- Infirmiers, infirmières .....	AMI	5,00
--- Pédiçures .....	AMP	3,85
--- Orthophonistes .....	AMO	4,75
--- Orthoptistes .....	AMY	4,80
--- Majoration supplémentaire dimanche :		
.....		
--- Infirmiers, infirmières .....		10,00
.....		
--- Majoration supplémentaire nuit :		
.....		
--- Infirmiers, infirmières .....		13,00

## ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-quatre juillet mil neuf cent soixante-troize.

Le Ministre d'État :  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-285 du 27 juin 1973 agréant un agent responsable de la Compagnie d'assurances dénommée « Le Monde ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande présentée par la Société « Le Monde », compagnie d'assurances et de réassurances à primes fixes contre l'incendie, les accidents et les risques divers, dont le siège est à Paris (9<sup>e</sup>), 54, rue Laflitte;

Vu la Loi n° 609 du 11 avril 1956;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.401 du 19 août 1963 rendant exécutoire la Convention relative à la réglementation des assurances signée à Paris le 18 mai 1963;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 4.178 en date du 12 décembre 1968;

Vu les Arrêtés Ministériels n° 69-335 et n° 70-11 en date des 27 octobre 1969 et 20 janvier 1970 autorisant la Société susvisée;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

M. Emile Bouchart, demeurant à Menton, 6, rue Pieta est agréé en qualité de représentant personnellement responsable des taxes et pénalités susceptibles d'être dues à l'occasion de contrats passés par la compagnie « Le Monde » susvisée.

## ART. 2.

Le montant du cautionnement prévu par l'article 7 de la Loi n° 609 du 11 avril 1956 est fixé à 1.500 francs.

## ART. 3.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'État :  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-286 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société Générale de Travaux Monégasques ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société Générale de Travaux Monégasques », présentée par M. Roger Levy, administrateur de sociétés, demeurant Le Cheverny, La Cadebelle, 122, rue du Commandant Rolland à Marseille (8<sup>e</sup>);

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 100.000 francs, divisé en 1.000 actions de 100 francs chacune, reçu par M<sup>e</sup> J.-C. Rey, notaire, le 8 mai 1973;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

La Société anonyme monégasque dénommée « Société Générale de Travaux Monégasques » est autorisée.

## ART. 2.

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 8 mai 1973.

## ART. 3.

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

## ART. 4.

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

## ART. 5.

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformation, extension, aménagement.

## ART. 6.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'État :  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-287 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société de Transports Routiers Internationaux et d'Affrètement » en abrégé « Strifret ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société de Transports Routiers Internationaux et d'Affrètement » en abrégé « Strifret » présentée par M. Yvan Quenin, administrateur de Sociétés, demeurant immeuble « L'Escorial », 31, avenue Hector Otto à Monaco;

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 100.000 francs divisé en 1.000 actions de 100 francs chacune, reçu par M<sup>e</sup> J.-C. Rey, notaire, le 20 février 1973;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

La Société anonyme monégasque dénommée « Société de Transports Routiers Internationaux et d'Affrètement » en abrégé « Strifret » est autorisée.

**ART. 2.**

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 20 février 1973.

**ART. 3.**

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

**ART. 4.**

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

**ART. 5.**

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformator, extension, aménagement.

**ART. 6.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-288 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Soteco S.A. ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Soteco S.A. », présentée par M. Lory-Charles Naneau Smyth, ingénieur frigoriste et M<sup>me</sup> Gisèle Mayer, sans profession, son épouse, demeurant ensemble 8 bis, avenue de la Costa à Monte-Carlo;

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 100.000 francs, divisé en 100 actions de 1.000 francs chacune, reçu par M<sup>e</sup> P.-L. Aureglia, notaire, le 27 avril 1973;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

La Société anonyme monégasque dénommée « Soteco S.A. » est autorisée.

**ART. 2.**

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 27 avril 1973.

**ART. 3.**

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

**ART. 4.**

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

**ART. 5.**

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformation, extension, aménagement.

ART. 6.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-289 du 27 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Venetian Ventures S.A. ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Venetian Ventures S.A. » présentée par M. Taylor Brooke Powell, administrateur de sociétés, demeurant « Europa Résidence », place des Moulins à Monte-Carlo;

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 100.000 francs, divisé en 1.000 actions de 100 francs chacune, reçu par M<sup>e</sup> J.-C. Rey, notaire, le 16 mai 1973;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

ARTICLE PREMIER.

La Société anonyme monégasque dénommée « Venetian Ventures S.A. » est autorisée.

ART. 2.

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 16 mai 1973.

ART. 3.

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

ART. 4.

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

ART. 5.

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par

l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformation, extension, aménagement.

ART. 6.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-290 du 27 juin 1973 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Escosup ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande présentée par les dirigeants de la Société anonyme monégasque dénommée « Escosup » agissant en vertu des pouvoirs à eux confiés par l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires de ladite Société;

Vu le procès-verbal de ladite Assemblée générale extraordinaire tenue à Monaco, le 23 mai 1973;

Vu les articles 16 et 17 de l'Ordonnance du 5 mars 1895 sur les Sociétés Anonymes et en commandite par actions, modifiés par la Loi n° 71 du 3 janvier 1924 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

ARTICLE PREMIER.

Est autorisée la modification de l'article 16 des statuts relatif à l'année sociale, résultant des résolutions adoptées par l'Assemblée générale extraordinaire tenue le 23 mai 1973.

ART. 2.

Ces résolutions et modifications devront être publiées au « Journal de Monaco » après accomplissement des formalités prévues par le troisième alinéa de l'article 17 de l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifié par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942 susvisée.

ART. 3.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-292 du 27 juin 1973 approuvant la décision de l'Assemblée Générale d'une association*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 492 du 3 janvier 1949, réglementant les associations et leur accordant la personnalité civile, complétée par la Loi n° 576 du 23 juillet 1953;

Vu les Ordonnances Souveraines n°s 3779, 81 et 109 des 27 novembre 1948, 29 septembre et 6 décembre 1949 concernant l'exploitation des droits d'auteurs en radiodiffusion;

Vu l'Arrêté Ministériel du 3 janvier 1949 autorisant la « Société pour la gestion des droits d'Auteurs » (SO.GE.DA.) et en approuvant les statuts, modifié par l'Arrêté Ministériel du 12 juillet 1951;

Vu la requête présentée, le 4 juin 1973, par ladite association;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

Est approuvée la décision de l'Assemblée Générale de la « Société pour la gestion des Droits d'Auteurs » en date du 7 mai 1973, prononçant l'admission de quatre nouveaux membres.

**ART. 2.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'Etat :*

A. SAINT-MLEUX.

**Arrêté Ministériel n° 73-293 du 27 juin 1973 modifiant l'Arrêté Ministériel n° 62-140 du 20 avril 1962.**

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu l'Ordonnance du 29 mai 1894, modifiée par l'Ordonnance Souveraine n° 3692 du 12 juin 1948, sur les professions de médecin, chirurgien, chirurgien-dentiste, sage-femme et herboriste;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 2994 du 1<sup>er</sup> avril 1921, modifiée et complétée par les Ordonnances Souveraines n° 3087, 2119, 3752 et 1341 des 16 janvier 1922, 9 mars 1938, 21 septembre 1948 et 19 juin 1956 sur l'exercice de la médecine;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 62-140 du 20 avril 1962 déterminant les actes médicaux ne pouvant être pratiqués que par des médecins ou pouvant être pratiqués par des auxiliaires médicaux ou par des directeurs de laboratoires d'analyses médicales non médecins, modifié par l'Arrêté Ministériel n° 73-161 du 23 mars 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

L'article 1 de l'Arrêté Ministériel n° 62-140 du 20 avril 1962, susvisé, est ainsi modifié :

« 8°) Audiométrie tonale et vocale à l'exclusion des mesures « pratiquées pour l'appareillage des déficients de l'ouïe ».

**ART. 2.**

Le 26° de l'article 3 de l'Arrêté Ministériel n° 62-140 du 20 avril 1962, susvisé, est abrogé.

**ART. 3.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'Etat :*

A. SAINT-MLEUX.

**Arrêté Ministériel n° 73-294 du 27 juin 1973 agréant un agent responsable de la Compagnie d'assurances dénommée « Le Monde Vie ».**

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu la demande présentée par la Société « Le Monde », Société anonyme d'assurances à primes fixes sur la vie humaine dont le siège est à Paris (9<sup>e</sup>), 54, rue Laffitte;

Vu la Loi n° 609 du 11 avril 1956;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.401 du 19 août 1963 rendant exécutoire la Convention relative à la réglementation des assurances signée à Paris le 18 mai 1963;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 4.178 en date du 12 décembre 1968;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 69-336 en date du 27 octobre 1969 autorisant la Société susvisée;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

M. Emile Bouchart, demeurant à Menton, 6, rue Piéta, est agréé en qualité de représentant personnellement responsable des taxes et pénalités susceptibles d'être dues à l'occasion de contrats passés par la compagnie « Le Monde » susvisée.

**ART. 2.**

Le montant du cautionnement prévu par l'article 7 de la Loi n° 609 du 11 avril 1956 est fixé à 500 francs.

**ART. 3.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Economie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-sept juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'Etat :*

A. SAINT-MLEUX.

**Arrêté Ministériel n° 73-299 du 28 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Arts et Investissements ».**

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Arts et Investissements », présentée par M. Michel Pasta, constructeur, demeurant 16 bis, boulevard de Belgique à Monaco;

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 100.000 francs divisé en 1.000 actions de 100 francs chacune, reçu par M<sup>o</sup> L.-C. Crovetto, notaire, le 21 décembre 1972;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;



Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 27 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

La Société anonyme monégasque dénommée « Arts et Investissements » est autorisée.

**ART. 2.**

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 21 décembre 1972.

**ART. 3.**

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

**ART. 4.**

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

**ART. 5.**

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformation, extension, aménagement.

**ART. 6.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-huit juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-300 du 28 juin 1973 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Lamarco ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande présentée par les dirigeants de la Société anonyme monégasque dénommée « Lamarco » agissant en vertu des pouvoirs à eux confiés par l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires de ladite Société;

Vu le procès-verbal de ladite Assemblée générale extraordinaire, tenue à Monaco le 16 mai 1973;

Vu les articles 16 et 17 de l'Ordonnance du 5 mars 1895 sur les Sociétés Anonymes et en commandite par actions, modifiés par la Loi n° 71 du 3 janvier 1924 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 27 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

Est autorisée la modification de l'article 4 des statuts ayant pour objet de réduire le capital social de la somme de 780.000 francs à la somme de 390.000 francs, résultant des résolutions adoptées par l'Assemblée générale extraordinaire tenue le 16 mai 1973.

**ART. 2.**

Ces résolutions et modifications devront être publiées au « Journal de Monaco » après accomplissement des formalités prévues par le troisième alinéa de l'article 17 de l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifié par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942 susvisée.

**ART. 3.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-huit juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-301 du 28 juin 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société de Diffusion Audio Visuelle », en abrégé « S.O.D.I.A.V. » S.A. ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Société de Diffusion Audio Visuelle », en abrégé « S.O.D.I.A.V. S.A. », présentée par M. Albert Pons, industriel, demeurant, 17, boulevard de Suisse à Monte-Carlo;

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 300.000 francs, divisés en 300 actions de 1.000 francs chacune, reçu par M<sup>e</sup> L.-C. Crovetto, notaire, le 19 mars 1973;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 27 juin 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

La Société anonyme monégasque dénommée « Société de Diffusion Audio Visuelle », en abrégé « S.O.D.I.A.V. S.A. » est autorisée.

**ART. 2.**

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 19 mars 1973.

## ART. 3.

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

## ART. 4.

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

## ART. 5.

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformation, extension, aménagement.

## ART. 6.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-huit juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-302 du 28 juin 1973 modifiant l'Arrêté Ministériel n° 63-105 du 17 avril 1963 portant approbation du statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 127 du 15 janvier 1930, constituant l'Hôpital en établissement public autonome;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 63-105 du 17 avril 1963, portant approbation du statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace, modifié par les Arrêtés n° 67-238 du 26 septembre 1967, n° 69-316 du 21 octobre 1969 et n° 71-230 du 9 août 1971;

Vu la proposition formulée par le Comité Supérieur de la Santé Publique, lors de sa séance du 25 janvier 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 27 juin 1973;

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

L'article 79, point a) de l'Arrêté Ministériel n° 63-105 du 17 avril 1963, susvisé, est ainsi modifié :

« a) au conjoint survivant non divorcé, ni séparé de corps « par décision judiciaire devenue définitive avant le décès; « toutefois, au cas où il existerait des enfants mineurs d'un « précédent mariage, l'allocation serait attribuée moitié au « conjoint survivant, moitié aux enfants ».

## ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-huit juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-303 du 28 juin 1973 portant renouvellement d'une autorisation d'exercer la profession de garde-malades.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la Police Générale, modifiée par les Ordonnances des 1<sup>er</sup> mars 1905, 11 juillet 1909 et 15 juin 1914 et par l'Ordonnance Souveraine n° 1044 du 24 novembre 1954;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 62-140 du 20 avril 1962 déterminant les actes médicaux pouvant être pratiqués par des auxiliaires médicaux;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 72-170 du 16 juin 1972, portant autorisation d'exercer la profession de garde-malades;

Vu l'avis en date du 12 juin 1973, de M. le Directeur de l'Action Sanitaire et Sociale;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 27 juin 1973;

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

L'autorisation d'exercer la profession de garde-malades délivrée à M<sup>me</sup> Eliane Maslari par Arrêté n° 72-170 du 16 juin 1972 est renouvelée pour une période d'un an.

## ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-huit juin mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-304 du 13 juillet 1973 portant autorisation et approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Entreprise Monégasque de Travaux », en abrégé « E.M.T. ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande aux fins d'autorisation et d'approbation des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Entreprise Monégasque de Travaux », en abrégé « E.M.T. », présentée par M. Fernand Ortelli, administrateur de sociétés, demeurant, 63, boulevard du Jardin Exotique à Monaco;

Vu l'acte en brevet contenant les statuts de ladite Société au capital de 500.000 francs, divisé en 500 actions de 1.000 francs chacune, reçu par M<sup>e</sup> J.-C. Rey, notaire, le 14 mai 1973;

Vu l'article 11 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale;

Vu l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifiée par les Ordonnances des 17 septembre 1907, 10 juin 1909, par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par les Ordonnances-Lois n° 340 du 11 mars 1942 et n° 342 du 25 mars 1942;

Vu la Loi n° 408 du 20 janvier 1945 complétant l'Ordonnance du 5 mars 1895, notamment en ce qui concerne la nomination, les attributions et la responsabilité des commissaires aux comptes;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.167 du 29 janvier 1946 réglant l'établissement du bilan des sociétés anonymes et en commandite par actions;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973;

**Arrêtons :**

## ARTICLE PREMIER.

La Société anonyme monégasque dénommée « Entreprise Monégasque de Travaux », en abrégé « E.M.T. » est autorisée.

## ART. 2.

Sont approuvés les statuts de la Société tels qu'ils résultent de l'acte en brevet en date du 14 mai 1973.

## ART. 3.

Lesdits statuts devront être publiés intégralement dans le « Journal de Monaco », dans les délais et après accomplissement des formalités prévues par les Lois n° 71 du 3 janvier 1924, n° 216 du 27 février 1936 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942.

## ART. 4.

Toute modification aux statuts susvisés devra être soumise à l'approbation du Gouvernement.

## ART. 5.

En application des prescriptions édictées par l'article 32 de l'Ordonnance du 6 juin 1867 sur la police générale concernant les établissements dangereux, insalubres et incommodes, et par l'article 4 de la Loi n° 537 du 12 mai 1951 relative à l'inspection du travail, le président du Conseil d'Administration est tenu de solliciter du Gouvernement les autorisations prévues, préalablement à l'exercice de toute activité commerciale et industrielle dans les locaux que la société se propose d'utiliser.

Les mêmes formalités devront être accomplies à l'occasion de tout transfert, transformation, extension, aménagement.

## ART. 6.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-305 du 13 juillet 1973 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque « Banque Centrale Monégasque de Crédit à long et moyen terme » (B.C.M.C.).*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande présentée par les dirigeants de la Société anonyme monégasque dénommée « Banque Centrale Monégasque de Crédit à long et moyen terme » (B.C.M.C.) agissant en vertu des pouvoirs à eux confiés par l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires de ladite Société;

Vu le procès-verbal de ladite Assemblée générale extraordinaire tenue à Monaco, le 3 novembre 1972;

Vu les articles 16 et 17 de l'Ordonnance du 5 mars 1895 sur les Sociétés Anonymes et en commandite par actions, modifiés par la Loi n° 71 du 3 janvier 1924 et par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973;

**Arrêtons :**

## ARTICLE PREMIER.

Est autorisée la modification de l'article 6 des statuts ayant pour objet de porter le capital social de la somme de 5 millions

de francs à la somme de 10 millions de francs; résultant des résolutions adoptées par l'Assemblée générale extraordinaire tenue le 3 novembre 1972.

## ART. 2.

Ces résolutions et modifications devront être publiées au « Journal de Monaco » après accomplissement des formalités prévues par le troisième alinéa de l'article 17 de l'Ordonnance du 5 mars 1895, modifié par l'Ordonnance-Loi n° 340 du 11 mars 1942 susvisée.

## ART. 3.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-306 du 13 juillet 1973 portant fixation du montant minimum du Fonds de réserve de la Caisse de Compensation des Services Sociaux.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu l'Ordonnance-Loi n° 397 du 27 septembre 1944 portant création d'une Caisse de Compensation des Services Sociaux;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 92 du 7 novembre 1949 modifiant et codifiant les Ordonnances Souveraines d'application de l'Ordonnance-Loi n° 397 du 27 septembre 1944 susvisée, modifiée par les Ordonnances Souveraines n° 390 du 13 avril 1951, n° 928 du 27 février 1954, n° 992 du 24 juillet 1954, n° 1.844 et n° 1.847 du 7 août 1958, n° 2.543 du 9 juin 1961, n° 2.951 du 22 janvier 1963, n° 3.265 du 24 décembre 1964, n° 3.520 du 26 mars 1966 et n° 4.200 du 10 janvier 1969;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 4.739 du 22 juin 1971 fixant le régime des prestations dues aux salariés, en vertu de l'Ordonnance-Loi n° 397 du 27 septembre 1944, en cas de maladie, accident, maternité, invalidité et décès, modifiée par l'Ordonnance Souveraine n° 5.087 du 30 janvier 1973;

Vu l'avis du Comité de Contrôle de la Caisse de Compensation des Services Sociaux du 9 mai 1973;

Vu l'avis du Comité Financier de la Caisse de Compensation des Services Sociaux du 17 mai 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973;

**Arrêtons :**

## ARTICLE PREMIER.

Le montant minimum du Fonds de réserve de la Caisse de Compensation des Services Sociaux est fixé à 9.000.000 de francs.

## ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-307 du 13 juillet 1973 portant extension de deux accords concernant le régime d'indemnisation applicable en cas de maladie ou d'accident respectivement dans les établissements hôteliers de la catégorie « quatre étoiles luxe » (Palaces) et dans les établissements des catégories autres que « quatre étoiles luxe » (Palaces).*

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969 ;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973 ;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales ;

Vu l'avis du Conseil Economique Provisoire en date du 5 juin 1973 ;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973 ;

Arrêtons :

#### ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de deux accords, enregistrés le 19 mai 1972 et annexés au présent Arrêté, concernant le régime d'indemnisation applicable respectivement dans les établissements hôteliers de la catégorie « quatre étoiles luxe » (Palaces) et dans les établissements des catégories autres que « quatre étoiles luxe » (Palaces), sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans leur champ d'application.

#### ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'Etat :*  
A. SAINT-MLEUX.

#### ACCORD DU 9 MAI 1972

Sous la présidence de M. Raoul Biancheri, Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales, assisté de M. Alain Michel, Directeur du Travail et des Affaires Sociales, par intérim.

Entre :

L'Association de l'Industrie Hôtelière monégasque représentée par :

MM. Jacques Ferreyrolles, Président, Guy de Brignac, Administrateur-Délégué de la Société des Bains de Mer, substitué par M. Georges Archier, Directeur des relations humaines de la Société des Bains de Mer, Albert Scheck, Administrateur Directeur Général de l'Hôtel Métropole, substitué par M. Jacques Simon, Directeur de l'Hôtel Métropole,

d'une part,

Et :

Le Syndicat des Employés des Hôtels, Cafés, Restaurants et Bars représenté par :

MM. Claude Pionzo, Secrétaire Général, Anito Mosconi, Secrétaire Adjoint, Lucien Montenot, Serge Bourdas, Jean Richard, Robert Sorasio,

dûment mandatés par l'Assemblée Générale du 9 mai 1972,

d'autre part,

il a été convenu, en ce qui concerne les seuls établissements de la catégorie « quatre étoiles luxe » (Palaces) :

#### ARTICLE PREMIER.

##### *Augmentation des salaires*

a) *Personnel au fixe* : les salaires mensuels de base réels, perçus au 31 décembre 1971, sont augmentés de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 1972, puis de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1972.

b) *Personnel admis à la répartition de la masse* : les mêmes augmentations sont appliquées à compter des mêmes dates aux salaires mensuels garantis perçus au 31 décembre 1971.

#### ART. 2.

##### *Prime dite du « treizième mois »*

Les parties confirment l'application de l'ensemble des dispositions prévues par l'article premier du protocole d'accord du 11 mai 1971.

#### ART. 3.

##### *Indemnisation en cas de maladie*

Les parties conviennent d'appliquer au minimum les modalités de l'accord collectif du 7 mai 1971 en vigueur dans les Alpes-Maritimes, dont le texte est joint en annexe.

Le Syndicat patronal se réserve la possibilité de confier la gestion de ce risque à tout organisme qu'il jugera utile de se substituer.

Dans la mesure où les formalités nécessaires le permettent la date d'effet du présent article est fixée en principe au 1<sup>er</sup> juin 1972 et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1972.

#### ART. 4.

##### *Retraites complémentaires*

La part patronale de cotisation aux institutions de retraite complémentaire pour toutes les catégories de personnel qui en bénéficient est majorée de :

- 0,40 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1972;
- 0,80 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1973;
- 1,20 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1974.

La majoration parallèlement applicable à la part de cotisation ouvrière progressera durant la même période, et à compter des mêmes dates, de telle sorte que ladite cotisation ouvrière représente toujours 40 % de la cotisation totale, la part patronale en représentant 60 %.

#### ART. 5.

*Prime d'ancienneté pour le personnel admis à la répartition de la masse*

Les modalités de paiement de la prime d'ancienneté sont modifiées comme suit avec effet du 1<sup>er</sup> mai 1972 :

## 1 -- Personnel ayant 5 ans et plus d'ancienneté :

## a) Mois non productifs de masse :

Maintien des dispositions actuellement en vigueur jointes en annexe.

## b) Mois productifs de masse :

Paiement de la prime d'ancienneté par caisse patronale suivant la programmation ci-après :

	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 ans et plus
à compter du 1 <sup>er</sup> mai 1972	2 %	4 %	5 %
à compter du 1 <sup>er</sup> mai 1973	4 %	7 %	10 %
à compter du 1 <sup>er</sup> mai 1974	5 %	10 %	15 %

Pour les deux premières années de cette programmation, le complément au taux maximum de la prime d'ancienneté continuera d'être supporté par la masse lorsque le produit de celle-ci couvrira le total du salaire garanti et de ce complément.

Si la masse est inférieure à ce total, on calcule le montant partiel de prime d'ancienneté pouvant être couvert par la masse ; la caisse patronale verse par priorité le pourcentage de prime défini par la programmation ci-avant, et verse en outre le complément de la prime d'ancienneté au taux maximum.

## 2 -- Personnel dont l'ancienneté est comprise entre deux et cinq ans :

Paiement d'une prime mensuelle d'ancienneté par caisse patronale suivant la programmation ci-après :

- à compter du 1<sup>er</sup> mai 1972 : 2 %
- à compter du 1<sup>er</sup> mai 1973 : 4 %
- à compter du 1<sup>er</sup> mai 1974 : 5 %

dans tous les cas où le produit de la masse, déduction faite du salaire mensuel garanti, est inférieur au montant calculé selon ces pourcentages du salaire minimum garanti.

Il est précisé pour l'application de ces dispositions que si la masse ne couvre qu'en partie ce pourcentage la caisse patronale ne sera tenue que d'en assurer le complément.

Les conditions d'ancienneté seront appréciées par référence aux règles reproduites en annexe.

## ART. 6.

Les dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 ci-dessus ne seront pas remises en cause pendant la durée de leur programmation.

Toutefois, les parties s'engagent à réexaminer ces points particuliers si des modifications importantes interviennent dans la région économique voisine, au cours des douze mois à venir, dont l'application à Monaco entraînerait une modification de la charge financière supportée par les entreprises liées par le présent accord pour les quatre points considérés.

Il est convenu que cet examen aurait pour objet d'étudier une nouvelle répartition de la charge financière mentionnée ci-dessus ; dans ce cas les parties s'engagent à épuiser toutes les possibilités de négociation.

Fait à Monaco, le 9 mai 1972.

Pour l'Association de l'Industrie  
Hôtelière Monégasque,

Pour le Syndicat des Employés  
des Hôtels, Cafés, Restaurants  
et Bar,

## ANNEXE 1

## INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE

En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnelle ou non, les employés justifiant au moment de l'arrêt de travail, d'une ancienneté minimum d'un an seront indemnisés dans les conditions ci-dessous, à compter de la date prévue au dernier alinéa de l'article 3 :

-- pour toute indisponibilité inférieure ou égale à 10 jours, il ne sera dû aucune indemnité ;

-- pour une indisponibilité supérieure à 10 jours, l'indemnité fixée ci-après sera due à compter du 4<sup>e</sup> jour :

Elle aura pour effet de porter l'indemnité journalière versée par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou les Compagnies d'assurances chargées de la gestion du risque « accident du travail », à 80 % du salaire de base pris en considération par ces organismes et ceci pour une durée maximum de 60 jours par an.

Il est précisé que cette indemnité cessera d'être versée à la date de fermeture annuelle de l'établissement pour toute autre cause que les congés payés.

## ANNEXE 2

## CONDITIONS ACTUELLES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Paiement de la prime d'ancienneté par caisse patronale les mois de travail sans masse ou du complément de ladite prime lorsque la masse est insuffisante.

Le taux de cette prime étant de :

- 5 % pour les salariés comptant de 5 à 10 ans d'ancienneté.
- 10 % pour les salariés comptant de 10 à 15 ans d'ancienneté.
- 15 % pour les salariés comptant 15 ans et plus d'ancienneté.

## ANNEXE 3

## CONDITIONS D'ANCIENNETE POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Il est précisé :

- que deux saisons consécutives sont considérées comme représentant une année ;
- que pour l'appréciation de la notion de saison consécutive sera retenue la période de travail habituelle du salarié. Les employés qui font habituellement une saison par an verront leur ancienneté décomptée sur la base des dix dernières saisons ;
- que dans les établissements faisant habituellement deux saisons il appartiendra à l'employeur, en cas d'interruption du travail pour une saison par le salarié, de rapporter la preuve que ce dernier a refusé l'embauchage proposé.

## ACCORD DU 9 MAI 1972

Sous la présidence de M. Raoul Blancheri, Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales, assisté de M. Alain Michel, Directeur du Travail et des Affaires Sociales, par intérim.

Entre :

L'Association de l'Industrie Hôtelière Monégasque représentée par :

MM. Jacques Ferreyrolles, Président, Bruno Ingold, Vice-Président,

d'une part,

Et :

Le Syndicat des Employés des Hôtels, Cafés, Restaurants et Bars représenté par :

MM. Claude Pionzo, Secrétaire Général, Anito Mosconi, Secrétaire Adjoint, Lucien Montenot, Serge Bourdas, Jean Richard, Robert Sorasio, Raymond Viano.

dûment mandatés par l'Assemblée Générale du 9 mai 1972,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit en ce qui concerne les établissements des catégories autres que « quatre étoiles luxe » (Palaces):

#### ARTICLE PREMIER.

##### *Augmentation des salaires*

a) personnel au fixe

Les salaires réels en vigueur au 31 décembre 1971 sont majorés de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 1972 ;

b) personnel admis à la répartition de la masse :

La même augmentation est applicable à compter de la même date aux salaires mensuels garantis perçus au 31 décembre 1971.

#### ART. 2.

##### *Indemnisation en cas de maladie*

Les parties conviennent d'appliquer au minimum les modalités de l'accord collectif en vigueur dans les Alpes-Maritimes pour les établissements de la catégorie « quatre étoiles » (non Palaces), dont le texte est joint en annexe.

Le Syndicat patronal se réserve la possibilité de confier la gestion de ce risque à tout organisme qu'il jugera utile de se substituer.

Dans la mesure où les formalités nécessaires le permettent, la date d'effet du présent article est fixée, en principe, au 1<sup>er</sup> juin 1972 et au plus tard, le 1<sup>er</sup> juillet 1972.

Fait à Monaco, le 9 mai 1972.

Pour l'Association de l'Industrie Hôtelière Monégasque,

Pour le Syndicat des Employés des Hôtels, Cafés, Restaurants, et Bars,

#### ANNEXE

##### *INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE*

En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnelle ou non, les employés justifiant au moment de l'arrêt de travail, d'une ancienneté minimum d'un an, seront indemnisés dans les conditions ci-dessous, à compter de la date précisée à l'article 2 :

— pour toute indisponibilité inférieure ou égale à 10 jours, il ne sera dû aucune indemnité ;

— pour une indisponibilité supérieure à 10 jours, l'indemnité fixée ci-après sera due à compter du 4<sup>e</sup> jour.

Elle aura pour effet de porter l'indemnité journalière versée par la Caisse de Compensation des Services Sociaux et les Compagnies d'assurances chargées de la gestion du risque « accidents du travail », à 80 % du salaire de base pris en considération par ces Organismes, et ceci pour une durée maximum de 30 jours par an.

Il est précisé que cette indemnité cessera d'être versée à la date de fermeture annuelle de l'établissement pour toute autre cause que les congés payés.

#### *Arrêté Ministériel n° 73-308 du 13 juillet 1973 portant extension d'un accord de mensualisation dans l'Industrie Textile (Habillement).*

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969 ;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973 ;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales ;

Vu l'avis du Conseil Economique Provisoire en date du 5 juin 1973 ;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973 ;

#### Arrêtons :

##### ARTICLE PREMIER.

Les dispositions d'un accord de mensualisation, enregistré le 11 août 1971 et annexé au présent Arrêté, conclu entre les représentants qualifiés du Syndicat Patronal de l'Industrie Textile et ceux du Syndicat des Employés du Vêtement, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans son champ d'application.

#### ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'Etat :  
A. SAINT-MLEUX.

#### ACCORD DE MENSUALISATION

Entre :

Le Syndicat Patronal de l'Industrie Textile de Monaco représenté par :

MM. Cohen Sam, Benveniste Jacques, Fermanian Serge, Chanal Claude, Kohen Raphaël, Cohen Raymond,

dûment mandatés par l'Assemblée Générale en date du 18 mai 1971

d'une part,

Et :

Le Syndicat des Employés du Vêtement représenté par :  
Mmes Piat Brigitte, Veronese Rosetta, MM. Marion  
Henri, Fanciotto Joseph,  
dûment mandatés par l'Assemblée Générale en date du 14  
mai 1971

d'autre part.

*Il a été convenu ce qui suit :*

#### PREAMBULE

Les organisations signataires précisent que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond, à la fois, à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail.

Par contre la mensualisation ne devrait pas entraîner une augmentation de l'absentéisme mais plutôt tendre à la diminution de celui-ci.

Elles conviennent, en conséquence, d'adapter les dispositions du présent accord à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Le processus suivi pour la mise en œuvre de la mensualisation consiste en une programmation par catégorie d'avantages de telle sorte que, sous la réserve d'une ancienneté minimum prévue pour certains de ces avantages, tous les ouvriers en bénéficieront en même temps et dans le même délai.

La date limite de cette programmation est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1973. A cette date, les parties signataires se réuniront pour procéder, le cas échéant, à l'harmonisation de certains éléments du statut du personnel mensualisé et du personnel mensuel, notamment en ce qui concerne les jours fériés, étant entendu toutefois que pourront subsister des différences tenant à la nature des fonctions exercées et aux conditions d'emploi des catégories et activités concernées.

Les solutions des problèmes relatifs à la mensualisation qui pourront se poser dans les établissements seront recherchées avec les délégués du personnel, ou, à défaut, avec le personnel lui-même. Les délégués du personnel ou le personnel pourront se faire assister d'un représentant du Syndicat de leur profession.

#### CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et à leur personnel ouvrier dont l'activité ressortit des professions relevant des industries de l'habillement.

#### TITRE I

##### BENEFICIAIRES — DEFINITION DE L'ANCIENNETE

###### ARTICLE PREMIER.

Sous réserve des conditions d'ancienneté prévues pour en bénéficier, les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers dits « horaires » à l'exclusion des travailleurs à domicile.

Leur mise en application s'effectuera à partir du premier jour du mois au cours duquel ils acquièrent l'ancienneté requise.

Les employés rémunérés mensuellement et travaillant dans les établissements visés, bénéficieront également des dispositions de cet accord, pour autant qu'ils ne peuvent prétendre, par ailleurs, à des avantages au moins équivalents.

Les problèmes que pourrait soulever cette unicité de statut seront réglés dans le cadre de la Commission Paritaire dont la création est prévue à l'article 12 ci-après.

#### ART. 2.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte :

- a) non seulement de la présence continue dans l'entreprise, c'est à dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu ;
- b) mais également de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation, sans motif légitime aurait été le fait du salarié.

#### TITRE II

##### DELAIS PREVUS POUR LA MISE EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

#### ART. 3.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux ayants-droit, selon le calendrier suivant :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 1973, en ce qui concerne l'article 4 « rémunération mensuelle »
- Au 1<sup>er</sup> août 1971, en ce qui concerne l'article 6 « indemnisation de la maladie ou de l'accident » (autre que l'accident du travail)
- Au 1<sup>er</sup> juin 1971, en ce qui concerne toutes les autres dispositions.

#### TITRE III

##### AVANTAGES ET GARANTIES RESULTANT DE L'ACCORD

#### ART. 4.

##### Rémunération mensuelle

- a) Les salariés bénéficiaires du présent accord percevront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1973 une rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et accompli pendant le mois considéré, indépendamment du nombre de jours travaillés dans ce même mois.
- b) A chaque catégorie d'emploi est attribué un coefficient hiérarchique qui sert à déterminer la rémunération horaire minimum garantie.

La rémunération mensuelle minimale, pour un horaire effectif hebdomadaire de 40 heures de travail, sera obtenue en multipliant la rémunération horaire minimum garantie de la catégorie par 173,33.

- c) La rémunération mensuelle effective se calculera, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, en multipliant par 173,33, le taux horaire effectif du salarié intéressé. Il s'y ajoutera, s'il y a lieu, les primes et indemnités qui n'auraient pas été intégrées dans le salaire horaire.
- d) Les rémunérations mensuelles seront adaptées à l'horaire réel de manière que :
  - les heures supplémentaires effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, sont payées, en supplément, avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur,

lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine sont payées le mois suivant.

Si une partie de l'horaire hebdomadaire n'est pas effectuée, elle est déduite de la rémunération mensuelle sur la base de 1/173,33 par heure non effectuée pour un horaire hebdomadaire de 40 heures ; toutefois, les absences de courte durée, dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, ne donneront pas lieu à déduction et pourront être compensées à la demande de la Direction par un déplacement d'horaire.

Lorsque pour certaines catégories d'emploi une rémunération forfaitaire est prévue ou pratiquée dans l'établissement elle devra être déterminée sur la base d'un horaire moyen de référence et des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré.

#### ART. 5.

##### *Païement des jours fériés*

Le nombre de jours fériés indemnifiables sera indentique à celui de la France.

Les jours fériés supplémentaires aux sept jours fixés par la Loi Monégasque n° 800 seront désignés, en accord entre les parties avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante.

Pour bénéficier de l'indemnisation des jours fériés, le salarié devra avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail le suivant, sauf le cas d'empêchement dû à un congé payé annuel, un congé pour événement familial prévu par la Convention Collective ou par la Loi, un congé de maternité, une maladie ou un accident dûment justifiés, ou un cas fortuit et grave, soit d'une autorisation préalable.

Dans chaque établissement, pour accorder ces autorisations qui pourront être individuelles ou collectives, il sera tenu compte, à la fois des dispositions susceptibles d'être déjà appliquées à cet égard aux employés dans ledit établissement et des nécessités de l'organisation du travail et de la production.

#### ART. 6.

##### *Indemnisation de la maladie ou de l'accident*

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, pris en charge par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances, donne lieu au versement d'indemnité dans les conditions suivantes :

a) Pour les maladies, accidents de trajet et accidents autres que les accidents de travail, à compter du 1<sup>er</sup> août 1971, les ouvriers, ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevront la différence entre les appointements ayant servi de base au calcul des indemnités journalières et les indemnités journalières versées par la C.C.S.S. ou tout autre organisme de Sécurité Sociale, sous déduction d'une somme correspondant à :

- 5 fois le gain journalier de base (au sens des dispositions de la C.C.S.S.) pour une ancienneté de 3 ans,
- 4 fois ce même gain pour une ancienneté de 6 ans,
- 3 fois cette somme pour une ancienneté de 9 ans.

En cas d'hospitalisation, l'indemnité journalière sera réputée avoir été perçue par l'intéressé.

La durée totale d'absence ouvrant droit à l'indemnisation, ne pourra pas dépasser au cours d'une période de douze mois consécutifs :

- 40 jours, si l'ouvrier a une ancienneté de 3 ans dans l'entreprise,
- 70 jours, pour une ancienneté de 6 ans,
- 90 jours, pour une ancienneté de 9 ans.

Les intéressés devront présenter des justifications concernant le versement des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale. Cette justification ne peut avoir pour effet de retarder le paiement de l'indemnité due par l'employeur.

Si un ouvrier n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article, mais l'acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application de ces dispositions, pour la période d'indemnisation restant à courir.

Il est précisé que toute fausse déclaration de maladie ou d'accident est une faute grave.

Les parties signataires se réuniront périodiquement et au moins semestriellement pour constater l'évolution de l'absentéisme dans les entreprises et en examiner les conséquences.

b) *Pour les accidents du travail* : Pendant :

- 30 jours après 6 mois d'ancienneté,
- 60 jours après six ans d'ancienneté.

les ouvriers recevront à partir du premier jour d'absence causée par un accident du travail survenu dans l'entreprise (à l'exclusion de tout accident de trajet) et reconnu comme tel par l'organisme intéressé, dûment constaté par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées :

- par ledit organisme,
- par un régime de prévoyance (pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur),
- ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

#### ART. 7.

##### *Prime d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> juin 1971, les ouvriers présents dans l'entreprise à la date d'ouverture de la période des congés payés (1<sup>er</sup> mai) et justifiant, à cette date, de l'ancienneté requise ci-après, auront droit à une prime d'ancienneté calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé normal, dans la limite de 24 jours ouvrables et déterminée comme suit :

- 5 % pour les ouvriers justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 10 % pour les ouvriers justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 20 % pour les ouvriers justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 25 % pour les ouvriers justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié licencié, sauf pour faute grave, bénéficie également de cette prime.

Le paiement de cette prime aura lieu au moment des congés payés ou à une autre date dans les entreprises où la prime d'ancienneté existant au 1<sup>er</sup> juin 1971 est payée à une date différente.



## ART. 8.

*Indemnité de congédiement*

Au moment de son départ, il sera alloué à tout ouvrier licencié, sauf en cas de faute grave de sa part, une indemnité de congédiement, tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise, distincte du préavis et calculée à raison de :

- 1/20<sup>e</sup> de mois ou dix heures de salaire par année de présence dans l'entreprise pour un ouvrier ayant de deux à cinq ans de présence dans l'entreprise.
- A partir du 1<sup>er</sup> juin 1971, tout ouvrier licencié avant l'âge de 65 ans percevra, avant son départ, sauf faute grave de l'intéressé, une indemnité de congédiement tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise, distincte du préavis et calculée comme suit :
- 2/20<sup>e</sup> de mois par année de présence dans l'entreprise pour les ouvriers ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise avec un maximum de trois mois.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 1973 :

- 4/20<sup>e</sup> de mois par année de présence dans l'entreprise pour les ouvriers ayant plus de quinze ans de présence dans l'entreprise, avec un maximum de cinq mois.

La présence dans l'entreprise est comptée à partir du premier jour de l'entrée dans celle-ci ; les suspensions n'entraînant pas rupture du contrat de travail ne sont pas déduites de ce calcul.

Cette indemnité de congédiement ne peut être cumulée avec l'indemnité de licenciement instituée par la Loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés.

## ART. 9.

*Indemnité de départ à la retraite*

Le salarié qui partira pour prendre sa retraite, de son initiative ou de celle de son employeur, recevra une indemnité de départ dont le taux et les conditions d'attribution sont déterminés ci-après :

- A compter du 1<sup>er</sup> juin 1971, tout ouvrier qui prendra sa retraite légale aura droit à une indemnité de départ dont le montant sera uniformément fixé à :
- un demi-mois de rémunération s'il a 5 ans d'ancienneté,
- un mois s'il a dix ans d'ancienneté,
- un demi-mois supplémentaire par tranche de dix ans d'ancienneté.

Le préavis normal devra être respecté par l'employeur et le salarié.

## ART. 10.

*Perte de temps accidentelle*

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, accident de machines, etc...) le temps perdu est payé aux intéressés au tarif horaire de la catégorie.

Au cas où indépendamment de la volonté de la Direction le travail général d'un atelier se trouverait compromis par suite d'un des cas prévus au paragraphe précédant l'arrêt de l'atelier pourrait être décidé.

De même la récupération de ces heures perdues pourrait être effectuée par accord entre la Direction et le personnel intéressé, conformément aux pratiques antérieures.

## TITRE IV

*DISPOSITIONS DIVERSES*

## ART. 11.

*Avantages acquis*

Les avantages prévus par le présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions plus avantageuses existantes dans les entreprises et se substitueront à toutes celles qui seraient moins avantageuses.

Ils ne peuvent être, en aucun cas, la cause de restriction d'avantages acquis, individuellement ou collectivement antérieurement à leur application.

Les dispositions du présent accord s'imposeront aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs à intervenir, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de l'accord considéré.

## ART. 12.

*Commission Paritaire*

Dans le dessein de rechercher des solutions appropriées aux problèmes d'interprétation que pourrait soulever l'application du présent accord, les organisations signataires décident de constituer une Commission Paritaire composée de deux ou trois représentants de chacune des deux parties.

Cette Commission sera réunie par les soins et sous les auspices de M. l'Inspecteur du Travail, à la demande de la partie la plus diligente.

Celle-ci devra lui adresser une lettre motivée et en communiquer la copie à l'autre partie.

Dans les huit jours suivant sa réception, l'Inspecteur du Travail réunira la Commission Paritaire qui examinera le litige et les différends qui lui seront soumis.

Fait à Monaco, le 1<sup>er</sup> juin 1971.

P/ Le Syndicat de l'Industrie  
Textile de Monaco

P/ Le Syndicat des Employés  
du Vêtement

Arrêté Ministériel n° 73-309 du 13 juillet 1973 portant extension d'un accord de mensualisation dans l'Industrie Textile (Bonneterie - Tricotage).

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969 ;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973 ;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales ;

Vu l'avis du Conseil Economique Provisoire en date du 5 juin 1973 ;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973 ;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

Les dispositions d'un accord de mensualisation, enregistré le 11 août 1971 et annexé au présent Arrêté, conclu entre les représentants qualifiés du Syndicat Patronal de l'Industrie Textile et ceux du Syndicat des Employés du Vêtement, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans son champ d'application.

ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'Etat :  
A. SAINT-MLEUX.

ACCORD DE MENSUALISATION

Entre :

Le syndicat Patronal de l'Industrie Textile de Monaco représenté par :

MM. Giroux Fernand, Mainardi Edouard, Van Haezebrouck Marcel, Hein François,  
dûment mandatés par l'Assemblée Générale en date du 18 mai 1971

d'une part,

Et :

Le Syndicat des Employés du Vêtement représenté par :  
Mmes Piat Brigitte, Veronese Rosetta, MM. Marion Henri, Fanciotto Joseph,  
dûment mandatés par l'Assemblée Générale en date du 14 mai 1971

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les organisations signataires précisent que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond, à la fois, à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail.

Par contre la mensualisation ne devrait pas entraîner une augmentation de l'absentéisme mais plutôt tendre à la diminution de celui-ci.

Elles conviennent, en conséquence, d'adapter les dispositions du présent accord à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Le processus suivi pour la mise en œuvre de la mensualisation consiste en une programmation par catégorie d'avantages de telle sorte que, sous la réserve d'une ancienneté minimum prévue pour certains de ces avantages, tous les ouvriers en bénéficieront en même temps et dans le même délai.

La date limite de cette programmation est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1974. Au plus tard à cette date les parties signataires se réuniront pour procéder, le cas échéant, à l'harmonisations de certains éléments du statut du personnel mensualisé et du personnel mensuel, notamment en ce qui concerne les

jours fériés, étant entendu toutefois que pourront subsister des différences tenant à la nature des fonctions exercées et aux conditions d'emploi des catégories et activités concernées.

Les solutions des problèmes relatifs à la mensualisation qui pourront se poser dans les établissements seront recherchées avec les délégués du personnel, ou, à défaut, avec le personnel lui-même. Les délégués du personnel ou le personnel pourront se faire assister d'un représentant du Syndicat de leur profession.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et à leur personnel ouvrier dont l'activité ressortit des professions relevant des industries des textiles naturels (ateliers de bonneterie et tricotage).

TITRE I

BENEFICIAIRES --- DEFINITION DE L'ANCIENNETE

ARTICLE PREMIER.

Sous réserve des conditions d'ancienneté prévues pour en bénéficier, les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers dits « horaires » à l'exclusion des travailleurs à domicile.

Leur mise en application s'effectuera à partir du premier jour du mois au cours duquel ils acquièrent l'ancienneté requise.

Les employés rémunérés mensuellement et travaillant dans les établissements visés, bénéficieront également des dispositions de cet accord, pour autant qu'ils ne peuvent prétendre, par ailleurs, à des avantages au moins équivalents.

Les problèmes que pourrait soulever cette unicité de statut seront réglés dans le cadre de la Commission Paritaire dont la création est prévue à l'article 12 ci-après.

ART. 2.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte :

- a) non seulement de la présence continue dans l'entreprise, c'est à dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclus les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu ;
- b) mais également de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation, sans motif légitime, aurait été le fait du salarié.

TITRE II

DELAIS PREVUS POUR LA MISE EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

ART. 3.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux ayants-droit selon le calendrier suivant :

— Au 1<sup>er</sup> juin 1971 : indemnités de congédiement (première étape : majoration de 25 %, soit 12 heures 30 par année d'ancienneté) ; indemnités de départ en retraite ; congés payés d'ancienneté ; indemnisation des jours fériés légaux ; indemnisation de la maladie : maladies et accidents ordinaires (première étape : 5 ans d'ancienneté, première tranche des durées d'indemnisation) maladies professionnelles et accidents du travail (première étape : 2 ans d'ancienneté, première tranche des durées d'indemnisation) ;

— Au 1<sup>er</sup> janvier 1972 : indemnités de congédiement (deuxième étape : majoration de 50 %, soit 15 heures par année d'ancienneté) ; indemnisation des maladies et accidents ordinaires (deuxième étape : 4 ans d'ancienneté) ; maladies professionnelles et accidents du travail (deuxième étape : 2<sup>e</sup> tranche des durées d'indemnisation) ;

— Au 1<sup>er</sup> janvier 1973 : paiement au mois ; maladies et accidents ordinaires (troisième étape : 3 ans d'ancienneté) ;

— Au 1<sup>er</sup> janvier 1974 : indemnités de congédiement (troisième étape : nouveau régime) ; indemnisation de la maladie : maladies et accidents ordinaires (quatrième étape : 2 ans d'ancienneté — durée d'indemnisation complète), maladies professionnelles et accidents du travail (troisième étape : durée d'indemnisation complète).

### TITRE III

#### AVANTAGES ET GARANTIES RESULTANT DE L'ACCORD

##### ART. 4.

##### Rémunération mensuelle

a) Les salariés bénéficiaires du présent accord percevront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1973 une rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et accompli pendant le mois considéré, indépendamment du nombre de jours travaillés dans ce même mois.

b) A chaque catégorie d'emploi est attribué un coefficient hiérarchique qui sert à déterminer la rémunération horaire minimum garantie.

La rémunération mensuelle minimale, pour un horaire effectif hebdomadaire de 40 heures de travail, sera obtenue en multipliant la rémunération horaire minimum garantie de la catégorie par 173,33.

c) La rémunération mensuelle effective se calculera, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, en multipliant par 173,33, le taux horaire effectif du salarié intéressé. Il s'y ajoutera, s'il y a lieu, les primes et indemnités qui n'auraient pas été intégrées dans le salaire horaire.

d) Les rémunérations mensuelles seront adaptées à l'horaire réel de manière que :

— les heures supplémentaires effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, sont payées, en supplément, avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur,

— lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine sont payées le mois suivant.

— Si une partie de l'horaire hebdomadaire n'est pas effectuée, elle est déduite de la rémunération mensuelle sur la base de 1/173,33 par heure non effectuée pour un horaire hebdomadaire de 40 heures ; toutefois, les absences de courte durée, dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, ne donneront pas lieu à déduction et pourront être compensées à la demande de la Direction par un déplacement d'horaire.

Lorsque pour certaines catégories d'emploi une rémunération forfaitaire est prévue ou pratiquée dans l'établissement, elle devra être déterminée sur la base d'un horaire moyen de référence et des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré.

##### ART. 5.

##### Paiement des jours fériés

Le nombre des jours fériés indemnifiables sera identique à celui de la France.

Les jours fériés supplémentaires aux sept jours fixés par la Loi monégasque n° 800 seront désignés, en accord entre les parties avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante.

Pour bénéficier de l'indemnisation des jours fériés, le salarié devra avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail le suivant, sauf le cas d'empêchement dû à un congé payé annuel, un congé pour événement familial prévu par la Convention Collective ou par la Loi, un congé de maternité, une maladie ou un accident dûment justifiés, ou un cas fortuit et grave, soit une autorisation préalable.

Dans chaque établissement, pour accorder ces autorisations qui pourront être individuelles ou collectives, il sera tenu compte à la fois des dispositions susceptibles d'être déjà appliquées à cet égard aux employés dans ledit établissement et des nécessités de l'organisation du travail et de la production.

##### ART. 6.

##### Indemnisation de la maladie

a) Durée de l'indemnisation :

1°) à compter du 1<sup>er</sup> juin 1971, en cas de maladies ou d'accidents, dûment constatés par certificat médical et contre-visite éventuelle, et donnant lieu à prise en charge par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances, les ouvriers remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous, seront indemnisés dans la limite des durées maxima d'absences suivantes, appréciées date à date :

- 2 mois pour ancienneté de 5 à 6 ans,
- 2 mois et demie après 6 ans d'ancienneté,
- 3 mois après 10 ans d'ancienneté,
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté.

Le seuil d'ancienneté de 5 ans sera progressivement réduit à :

- 4 ans au 1<sup>er</sup> janvier 1972
- 3 ans au 1<sup>er</sup> janvier 1973
- 2 ans au 1<sup>er</sup> janvier 1974

2°) L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

3°) Si plusieurs absences pour maladie se produisent au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette période, les durées prévues ci-dessus.

En cas d'épuisement du crédit d'indemnisation pendant une absence pour maladie, un nouveau crédit n'est ouvert qu'après une reprise de travail de l'intéressé.

4°) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974 si une seule absence pour maladie (maladie continue) dépassant les durées ci-dessus se produit au cours d'une période annuelle, une indemnisation réduite (précisée ci-après) sera maintenue pendant une durée égale à celle définie au paragraphe 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Seront assimilées à la maladie continue, dans le cadre de la période annuelle sus-visée, la rechute intervenant moins d'un mois après la fin d'une première maladie ainsi que la maladie unique accolée au congé légal de maternité.

b) Montant de l'indemnité :

1°) L'indemnité se calcule de manière à maintenir à l'ouvrier malade le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail.

Le salaire effectif net est évalué sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période et des libéralités aléatoires ou temporaires) ;
- d'autre part, de la durée du travail dans l'atelier de l'intéressé pendant son absence (à l'exception des heures supplémentaires qui auraient un caractère exceptionnel) ;
- dans le cas où l'absence du salarié se situe pendant une période de chômage partiel il sera tenu compte des indemnités conventionnelles de chômage partiel que l'intéressé aurait perçues s'il n'avait pas été absent.

2°) L'indemnité réduite prévue au paragraphe a - 4° s'évalue dans les mêmes conditions, de façon à maintenir à l'ouvrier malade, pendant la prolongation d'indemnisation 75 % de son salaire net.

3°) De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

- de la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances (lorsque les indemnités de ces derniers sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances-accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

c) Cas particulier des accidents du travail et des maladies professionnelles :

A dater du 1<sup>er</sup> juin 1971 les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, dont le contrat sera suspendu par suite de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, ou d'accident du travail survenu dans l'entreprise (à l'exclusion par conséquent des rechutes de maladie professionnelle ou d'accidents du travail survenus dans une autre entreprise et, d'une manière générale des accidents de trajet) seront indemnités à compter de la prise en charge par les Compagnies d'Assurances dans les mêmes conditions que ci-dessus mais sans application de la franchise.

Toutefois, la prolongation à indemnisation réduite interviendra à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1972.

En outre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974, les durées d'indemnisation (normale et réduite) seront doublées sans que la période indemnisée puisse excéder 12 mois au total (soit pour une absence continue, après 20 ans d'ancienneté : 8 mois à indemnisation normale et 4 mois à indemnisation réduite).

A partir de cette date, lorsqu'une maladie ordinaire surviendra après une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail qui n'aura pas épuisé entièrement le crédit d'indemnisation, le crédit restant pour la maladie sera calculé en ne défalquant que la moitié du temps d'indemnisation déjà utilisé pour la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

Il est précisé que toute fausse déclaration de maladie ou d'accident est une faute grave.

ART. 7.

*Congés d'ancienneté*

Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté (services continus ou non) dans l'entreprise et au moins un mois de travail effectif dans la période de référence, bénéficient à leur choix d'un congé ou d'une indemnité d'ancienneté égale à :

--- 1 jour après 10 ans d'ancienneté  
au-delà de cette ancienneté il sera fait application des dispositions légales en la matière.

Si ce congé est attribué sous forme d'indemnité, le montant de l'indemnité journalière se calcule proportionnellement à celle correspondant au congé normal (soit 1/24<sup>e</sup> de l'indemnité correspondant au congé normal de 24 jours) — s'il est effectivement pris, il ne peut entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires comprises).

ART. 8.

*Indemnité de congédiement*

Le régime des indemnités de congédiement des ouvriers sera modifié dans les conditions suivantes :

a) les indemnités de congédiement actuellement en vigueur, soit dix heures de salaire par année d'ancienneté, sont majorées :

- de 25 % pour les licenciements notifiés à compter de la signature du présent accord ;
- de 50 % pour les licenciements notifiés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1972.

Cette indemnité se calcule sur le salaire moyen des trois mois qui ont précédé la cessation d'activité.

b) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974, l'indemnité de congédiement sera fixée à :

--- un dixième de mois par année de présence jusqu'à quinze ans révolus et deux dixièmes par an pour la tranche d'ancienneté supérieure à quinze ans, avec un maximum de cinq mois.

Au cas où il n'y aura pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois.

Pour les salariés âgés de plus de cinquante ans et de moins de soixante cinq ans, l'indemnité ci-dessus est majorée de 20 % en restant toutefois dans la limite d'un plafond porté à cinq mois et demi.

Ce plafond n'est pas réduit en cas de licenciement par suite de cessation totale d'exploitation de l'entreprise.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire) des douze mois qui ont précédé le licenciement, ou lorsque cette période comporte une suspension du contrat de travail pour maladie, des derniers douze mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Pour tout congédiement notifié après l'expiration des durées maxima de suspension du contrat pour maladie ou accident, les indemnités versées pendant la période de suspension, en application de l'article 6 du présent accord, pourront être imputées sur l'indemnité de congédiement sans que celle-ci puisse être réduite de plus de moitié.

Cette imputation n'est pas possible si le congédiement intervient pendant la suspension du contrat pour maladie pour un autre motif que celle-ci.

#### ART. 9.

##### *Indemnités de départ à la retraite*

La mise à la retraite à partir de 65 ans ne constitue pas un licenciement. Cependant les ouvriers qui prendront leur retraite (qu'ils soient mis à la retraite ou qu'ils la prennent volontairement) à partir de cet âge de 65 ans, recevront une indemnité correspondant à :

- 1/4 de mois si l'intéressé a au moins 5 ans d'ancienneté,
- 1/2 mois s'il a au moins 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois s'il a au moins 15 ans d'ancienneté,
- 1 mois 1/2 s'il a au moins 25 ans d'ancienneté,
- 2 mois s'il a au moins 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est celle retenue pour le calcul de l'indemnité de congédiement.

Le salaire à prendre en considération se calcule sur la moyenne des 12 mois qui ont précédé le départ à la retraite ou, lorsque cette période comporte une suspension du contrat pour maladie ou accident, des derniers 12 mois rémunérés à plein salaire.

Cette indemnisation est versée également à l'ouvrier qui prend volontairement sa retraite entre 60 et 65 ans.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, et en cas de départ volontaire de l'ouvrier entre 60 et 65 ans, l'autre partie doit être avertie au moins 3 mois à l'avance. En cas de départ volontaire de l'ouvrier à partir de l'âge de 65 ans, l'employeur doit être averti au moins 1 mois à l'avance.

Ces dispositions s'appliqueront aux mises à la retraite ou départs en retraite notifiés à compter de la signature du présent accord.

#### ART. 10.

##### *Perte de temps accidentelle*

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, accidents de machines, etc...) le temps perdu est payé aux intéressés au tarif horaire de la catégorie.

Au cas où indépendamment de la volonté de la Direction le travail général d'un atelier se trouverait compromis par suite d'un des cas prévus au paragraphe précédent l'arrêt provisoire de l'atelier pourrait être décidé.

De même la récupération de ces heures perdues pourrait être effectuée par accord entre la Direction et le personnel intéressé, conformément aux pratiques antérieures.

#### TITRE IV

##### *DISPOSITIONS DIVERSES*

#### ART. 11.

##### *Avantages acquis*

Les avantages prévus par le présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions plus avantageuses existantes dans les entreprises et se substitueront à toutes celles qui seraient moins avantageuses.

Ils ne peuvent être, en aucun cas, la cause de restriction d'avantages acquis, individuellement ou collectivement antérieurement à leur application.

Les dispositions du présent accord s'imposeront aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs à intervenir, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de l'accord considéré.

#### ART. 12.

##### *Commission Paritaire*

Dans le dessein de rechercher des solutions appropriées aux problèmes d'interprétation que pourrait soulever l'application du présent accord, les organisations signataires décident de constituer une Commission Paritaire composée de deux ou trois représentants de chacune des deux parties.

Cette Commission sera réunie par les soins et sous les auspices de M. l'Inspecteur du Travail, à la demande de la partie la plus diligente.

Celle-ci devra lui adresser une lettre motivée et en communiquer la copie à l'autre partie.

Dans les huit jours suivant sa réception, l'Inspecteur du Travail réunira la Commission Paritaire qui examinera le litige et les différends qui lui seront soumis.

Fait à Monaco, le 1<sup>er</sup> juin 1971.

P/ Le Syndicat de l'Industrie  
Textile de Monaco,

P/ Le Syndicat des Employés  
du Vêtement,

*Arrêté Ministériel n° 73-310 du 13 juillet 1973 portant extension d'un accord de mensualisation dans l'Industrie de l'Alimentation.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales;

Vu l'avis du Conseil Économique Provisoire en date du 5 juin 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, du 11 juillet 1973;

**Arrêtons :**

##### ARTICLE PREMIER.

Les dispositions d'un accord de mensualisation, enregistré le 18 mai 1971 et annexé au présent Arrêté, conclu entre les représentants qualifiés du Syndicat des Industries de l'Alimen-

tation et ceux du Syndicat de l'Alimentation Générale, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans son champ d'application.

#### ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'État :  
A. SAINT-MLEUX.

### ACCORD DE MENSUALISATION

Entre :

Le Syndicat des Industries de l'Alimentation représenté par :

MM. Baccialon Barthélémy et Vallée Jean, dûment mandatés par l'Assemblée Générale en date du 10 mai 1971

d'une part,

Et :

Le Syndicat de l'Alimentation Générale représenté par :  
M<sup>me</sup> Massetti Marcelle, MM. Arsenia Clément et Coco Gino, dûment mandatés par l'Assemblée Générale en date du 26 février 1971,

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Les organisations signataires précisent que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond, à la fois, à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail. Elle ne doit pas en conséquence entraîner une augmentation de l'absentéisme, mais doit au contraire tendre à la diminution de celui-ci. C'est en escomptant ce résultat que les dispositions ci-après ont été arrêtées d'un commun accord.

Les organisations signataires conviennent que l'objectif d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, telles que, par exemple, la rémunération, le préavis, l'indemnité de congédiement.

Elles conviennent, en conséquence, d'adapter les dispositions du présent accord à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Les solutions des problèmes relatifs à la mensualisation qui pourront se poser dans les établissements seront recherchées avec les délégués du personnel, ou, à défaut, avec le personnel lui-même. Les délégués du personnel ou le personnel pourront se faire assister d'un représentant du Syndicat de leur profession.

#### CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises adhérentes au Syndicat des Industries de l'Alimentation dont l'activité ressortit aux chapitres de la nomenclature des activités économiques du Service des Statistiques et des Enquêtes Économiques figurant sur la liste annexée au présent accord, et à leur personnel ouvrier.

### TITRE I

#### BÉNÉFICIAIRES - DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

##### ARTICLE PREMIER.

Sous réserve des conditions d'ancienneté prévues pour en bénéficier, les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers dits « horaires ».

Leur mise en application s'effectuera à partir du premier jour du mois au cours duquel ils acquièrent l'ancienneté requise.

Les employés rémunérés mensuellement et travaillant dans les établissements visés, bénéficieront également des dispositions de cet accord, pour autant qu'ils ne peuvent prétendre, par ailleurs, à des avantages au moins équivalents.

Les problèmes que pourrait soulever cette unicité de statut seront réglés dans le cadre de la Commission Paritaire dont la création est prévue par l'article 15 ci-après.

##### ART. 2.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte :

a) non seulement de la présence continue dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu;

b) mais également de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation, sans motif légitime, aurait été le fait du salarié.

### TITRE II

#### DÉLAIS PRÉVUS POUR LA MISE EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

##### ART. 3.

##### Programmation

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux ayants-droit dès lors qu'ils ont au moins un an d'ancienneté. Toutefois, les indemnités au titre de la maladie ou de l'accident du congédiement et du départ à la retraite telles qu'elles sont fixées aux articles 6, 8 et 9 ci-après seront limitées, selon le calendrier suivant :

a) à 62,50 % (ou 5/8<sup>e</sup>) des valeurs indiquées pendant la première année d'application,

b) à 75,00 % (ou 6/8<sup>e</sup>) des valeurs indiquées pendant la deuxième année d'application,

c) à 87,50 % (ou 7/8<sup>e</sup>) des valeurs indiquées pendant la troisième année d'application,

d) au cours de la troisième année d'application, il sera procédé à un examen des conditions d'exécution du présent accord et si elles se révèlent favorables tout le personnel bénéficiera, à compter du premier jour de la quatrième année d'application, de l'intégralité des droits et garanties prévus par l'accord. Dans le cas contraire, le bénéfice de ces droits et garanties sera subordonné à une condition d'ancienneté de six mois.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application du présent accord.

### TITRE III

#### AVANTAGES ET GARANTIES RÉSULTANT DE L'ACCORD

##### ART. 4.

##### Rémunération mensuelle

a) Les salariés bénéficiaires du présent accord percevront à compter du 1<sup>er</sup> juin 1971 une rémunération mensuelle pour

un horaire hebdomadaire de travail déterminé et accompli pendant le mois considéré, indépendamment du nombre de jours travaillés dans ce même mois.

b) A chaque catégorie d'emploi est attribué un coefficient hiérarchique qui sert à déterminer la rémunération horaire minimum garantie.

La rémunération mensuelle minimale garantie pour un horaire effectif hebdomadaire de 40 heures de travail, sera obtenue en multipliant la rémunération horaire minimum garantie de la catégorie par 173,33.

c) La rémunération mensuelle effective se calculera, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, en multipliant par 173,33, le taux horaire effectif du salarié intéressé. Il s'y ajoutera, s'il y a lieu, les primes et indemnités qui n'auront pas été intégrées dans le salaire horaire par accord entre les parties au contrat individuel de travail. Ces primes et indemnités non intégrées dans le salaire horaire devront figurer à part soit sur le bulletin de paye soit sur la fiche de notification des salaires.

d) Les rémunérations mensuelles seront adaptées à l'horaire réel de manière que :

--- les heures supplémentaires effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, sont payées, en supplément, avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur;

--- lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine sont payées le mois suivant.

Si une partie de l'horaire hebdomadaire n'est pas effectuée, elle est déduite de la rémunération mensuelle sur la base de 1/173,33 par heure non effectuée pour un horaire hebdomadaire de 40 heures; toutefois, les absences de courte durée, dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, ne donneront pas lieu à déduction.

Lorsque pour certaines catégories d'emplois une rémunération mensuelle forfaitaire est prévue ou pratiquée dans l'établissement, elle devra être déterminée sur la base d'un horaire moyen de référence et des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré.

#### ART. 5.

##### *Paiement des jours fériés*

Le nombre de jours fériés indemnissables sera identique à celui de la France.

Dans le cas où, pour une année civile considérée, le nombre de jours fériés indemnissables en France serait supérieur à sept, les jours fériés supplémentaires aux sept jours fixés par la Loi Monégasque n° 800 seraient désignés en accord entre les parties avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante.

Pour bénéficier de l'indemnisation des jours fériés, le salarié devra avoir accompli normalement, à la fois à dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail le suivant, sauf le cas d'empêchement dû à un congé payé annuel, un congé pour événement familial prévu par la Convention Collective ou par la Loi, un congé de maternité, une maladie ou un accident dûment justifiés, ou un cas fortuit et grave, soit d'une autorisation préalable.

Dans chaque établissement, pour accorder ces autorisations qui pourront être individuelles ou collectives, il sera tenu compte, à la fois des dispositions susceptibles d'être déjà appliquées à cet égard aux employés dans ledit établissement et des nécessités de l'organisation du travail et de la production.

#### ART. 6.

##### *Indemnisation de la maladie ou de l'accident*

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la Caisse

de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances, donne lieu au versement d'indemnités dans les conditions suivantes :

a) *A partir d'un an d'ancienneté :*

--- du jour de la prise en charge par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances, au 150<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant soit un arrêt de plus de 28 jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt une incapacité permanente;

--- du 8<sup>e</sup> au 28<sup>e</sup> jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de 29 jours d'arrêt et ne laissant pas d'incapacité permanente;

--- du 16<sup>e</sup> au 120<sup>e</sup> jour, en cas de maladie ou accident de trajet sans hospitalisation.

b) *A partir de 3 ans d'ancienneté :*

--- du jour de la prise en charge par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances au 150<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant soit un arrêt de plus de 29 jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente;

--- du 8<sup>e</sup> au 28<sup>e</sup> jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation, entraînant moins de 29 jours d'arrêt et ne laissant pas d'incapacité permanente;

--- du 11<sup>e</sup> au 120<sup>e</sup> jour en cas de maladie ou accident de trajet sans hospitalisation.

c) *A partir de cinq ans d'ancienneté :*

--- du jour de la prise en charge par la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurance au 180<sup>e</sup> jour en cas d'accident du travail ou en cas d'hospitalisation pour maladie ou accident de trajet;

--- du 11<sup>e</sup> au 150<sup>e</sup> jour en cas de maladie ou accident de trajet sans hospitalisation.

L'indemnité est égale pendant les 45 premiers jours d'indemnisation aux trois quarts et pendant le reste de la période d'indemnisation, à la moitié de la différence entre ce qui aurait été le plein salaire net de l'intéressé s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail (ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié) et le montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la C.C.S.S., ou de tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances (ou de l'équivalence s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Si au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause

de l'absence. Toutefois, si la nouvelle absence est due à une rechute reconnue comme telle par la C.C.S.S. ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances, elle ne donnera pas lieu à application d'un délai de carence.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence; toutefois, si un salarié acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir.

Il est précisé que toute fausse déclaration de maladie ou d'accident sera considérée comme une faute grave.

#### ART. 7.

##### *Prime d'ancienneté*

Il sera attribué aux salariés bénéficiaires de l'accord et dans les conditions précisées ci-après, une prime d'ancienneté.

Cette prime sera calculée en appliquant au salaire garanti afférent à la catégorie professionnelle de l'intéressé, un taux déterminé en pourcentage, établi en fonction de son ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et bénéficie, de ce fait, des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer, à part, sur la feuille de paye ou sur la fiche de notification des salaires.

La prime d'ancienneté est calculée comme suit :

1 %	après 3 ans d'ancienneté
2 %	après 6 ans d'ancienneté
4 %	après 9 ans d'ancienneté
6 %	après 12 ans d'ancienneté
8 %	après 15 ans d'ancienneté.

Lorsque, dans un établissement, il sera constaté qu'avant l'entrée en vigueur du présent accord il existait déjà des écarts de rémunération entre salariés de même coefficient et d'ancienneté différente, ces écarts seront imputables sur la prime d'ancienneté instituée par les présentes dispositions; les différends éventuels survenant à ce propos pourront être soumis à la Commission de conciliation prévue à l'article 15 ci-après.

#### ART. 8.

##### *Indemnité de congédiement*

Au moment de son départ, il sera alloué à tout ouvrier licencié, sauf en cas de faute grave de sa part, une indemnité de congédiement, tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise, distincte du préavis et calculée à raison de :

— de 1 à 4 années d'ancienneté : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté,

— à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois.

Sauf le cas où il y a versement d'une allocation de pré-retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

— 10 % lorsque le salarié licencié est âgé de 50 à 60 ans à la date du licenciement,

— 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 60 à 65 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de congédiement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur l'indemnité de congédiement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de congédiement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

#### ART. 9.

##### *Indemnité de départ à la retraite*

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la Caisse de Compensation des Services Sociaux) et de ce fait, n'ayant pas droit à une indemnité de licenciement, bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de congédiement à laquelle ils auraient pu prétendre en vertu de l'article 8 ci-dessus, en fonction de leur ancienneté, mais sans majoration d'âge.

La même indemnité est versée au salarié qui, de sa propre initiative, prend sa retraite entre 63 et 65 ans.

#### ART. 10.

##### *Rappel en dehors de l'horaire normal*

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangements forfaitairement fixée au 1/173,33 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 40 heures; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à deux heures.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions devront être prises dans les établissements pour assurer une indemnisation spéciale aux salariés effectuant une garde à domicile.

#### ART. 11.

##### *Arrêt de travail pendant l'horaire normal*

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail, au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste.

De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

#### ART. 12.

##### *Frais de déplacement*

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés et qui sont fixées, soit par les conventions collectives, soit à défaut, au niveau de l'établissement selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord.



## ART. 13.

*Délai de réflexion en cas de mutation*

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché, avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel, les possibilités de reclassement dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant soit un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes habituels dans l'établissement, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de deux semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans le même établissement, de trois semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans un autre établissement, et de quatre semaines lorsque la mutation oblige le salarié à changer de lieu de résidence. Dans ce dernier cas, en outre, l'employeur autorisera le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux frais de l'établissement.

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

## TITRE IV

## DISPOSITIONS DIVERSES

## ART. 14.

*Avantages acquis*

Les avantages prévus par le présent accord ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à son application sans toutefois qu'il y ait cumul avec les avantages attribués pour le même objet.

Les stipulations des contrats individuels ou collectifs ne pourront déroger à celles du présent accord, que tout autant que lesdites dérogations seront compensées par des avantages équitables.

## ART. 15.

*Commission Paritaire*

Dans le dessein de rechercher des solutions appropriées aux problèmes d'interprétation que pourrait soulever l'application du présent accord, les organisations signataires décident de constituer une Commission Paritaire composée de trois représentants de chacune des deux parties.

Cette Commission sera réunie par les soins et sous les auspices de M. l'Inspecteur du Travail, à la demande de la partie la plus diligente.

Celle-ci devra lui adresser une lettre motivée et en communiquant la copie à l'autre partie.

Dans les huit jours suivant sa réception, l'Inspecteur du Travail réunira la Commission Paritaire qui examinera le litige et les différends qui lui seront soumis.

Fait à Monaco, le 10 mai 1971.

## LISTE ANNEXE

## DES INDUSTRIES VISÉES PAR L'ACCORD

(N° d'identification et branche industrielle)

- 414 - Biscuiterie, Biscotterie, Entremets et desserts instantanés, Aliments diététiques et de régime;
- 455, 403-05 et 441-03 - Potages déshydratés (bouillons et potages);
- 454-1 - Torréfaction de cafés;
- 451-01 et 02, 04, 05, 06 - Confiserie;

- 452 - Chocolaterie;
- 453-02 et 04, 06, 07 - Industries condimentaires;
- 440-0 - Fabriques de conserves de toutes sortes sauf conserves d'œufs;
- 441-0 sauf 441-07 (fabrique de fruits à l'eau de vie) - Conserveries de fruits et légumes;
- 442 - Conserveries de viandes, foies gras, plats cuisinés;
- 443-0, 443-1 - Fabriques de confitures;
- 444 - Conserveries de poissons;
- 461, 462, 634-1, 637-0 - Exploitations frigorifiques;
- 431-8 - Fabriques industrielles de crèmes glacées;
- 422 - Levure;
- 403 - Pâtes alimentaires, tapiocas;
- 454-5 - Plantes à infusions conditionnées;
- 453-03 - Poivres et épices;
- 454-3 - Thés (préparation de);
- 454-4 - Préparation de vanille;
- 453-01 - Vinaigres.

*Arrêté Ministériel n° 73-311 du 13 juillet 1973 portant extension de la Convention collective des Industries de Transformation des Matières Plastiques ainsi que de trois accords valant avenants n° 1, n° 2 et n° 3 à ladite Convention.*

Nous, Ministre d'Etat de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales;

Vu l'avis du Conseil Economique Provisoire en date du 5 juin 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973;

Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de la Convention collective des Industries de Transformation des Matières Plastiques, enregistrée le 7 avril 1972, et de trois accords valant avenants n° 1, n° 2 et n° 3 à ladite Convention, enregistrés respectivement les 30 mai 1972, 25 juillet 1972 et 12 mars 1973, dont le texte figure en annexe au présent Arrêté, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans leur champ d'application.

## ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'Etat:*  
A. SAINT-MLEUX.

## CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES

Entro :

Le Syndicat Patronal des Industries de Transformation des Matières Plastiques, représenté par :

MM. Bronne Henri, Manni Charles, Personna Patrice, dûment mandatés par l'assemblée générale du 16 mars 1972  
d'une part,

Et :

Le Syndicat Ouvrier des Industries Chimiques et des Matières Plastiques représenté par :

M. Benucci Alfred, Secrétaire Général, Mme Germain Odile, M. Ughetto Gérard,  
dûment mandatés par l'assemblée générale du 25 février 1972  
d'autre part.

*Il a été convenu et arrêté ce qui suit :*

### ARTICLE PREMIER.

#### *Champ d'application*

La présente Convention Collective règle les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des établissements dont l'activité principale relève des industries de transformation des matières plastiques en Principauté.

### ART. 2.

#### *Date d'application, durée et reconduction*

La présente Convention prend effet à partir du 6 avril 1972.

Elle est conclue pour une période d'une année.

Son application pourra se poursuivre d'année en année par tacite reconduction.

### ART. 3.

#### *Révision*

La présente Convention est révisable au gré des parties dans le respect des dispositions légales. L'organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

### ART. 4.

#### *Dénonciation*

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un mois avant l'expiration de la période annuelle en cours.

La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de Convention Collective.

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

### ART. 5.

#### *Avantages acquis*

La présente Convention ne peut être en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis au sein de l'entreprise.

Les clauses de la présente Convention Collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou de Convention.

Dernier paragraphe réservé.

### ART. 6.

#### *Droit Syndical*

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix constitué conformément aux dispositions légales en vigueur.

En conséquence, les employeurs s'engagent :

— A ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale ou politique, ou d'y exercer des fonctions.

— A ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur attitude ou leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline, de congédiement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel, de son côté, s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des salariés,
- leur adhésion à tel ou tel syndicat,
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

### ART. 7.

#### *Exercice du droit syndical*

#### *Autorisation d'absence*

1° — Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister :

- Aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics, sur présentation d'une convocation écrite ;
- Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci ;
- Aux stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la Loi.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° — Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés qui participeront à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés. La commission paritaire comprendra au maximum quatre représentants de chaque organisation syndicale. Le temps de travail perdu

sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans la limite de deux délégués par entreprise.

- 3° — Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à la marche de l'entreprise.

#### ART. 8.

##### *Droit syndical dans l'entreprise* Réservé.

#### ART. 9.

##### *Délégués du personnel*

Les parties déclarent se rapporter purement et simplement aux conditions générales prévues par la réglementation monégasque en ce qui concerne les délégués du personnel.

##### 1° — *Organisation des élections*

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Les dates et heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par la Direction en accord avec les délégués sortant ou, dans les cas d'une première élection, en accord avec les organisations syndicales intéressées.

##### 2° — *Entreprises de moins de onze salariés*

Lorsqu'il s'agit d'entreprises n'occupant pas plus de dix salariés, pour toutes les questions qui ne trouveraient pas de solution satisfaisante entre l'employeur et un ou plusieurs salariés, les organisations syndicales dont se réclament les salariés intéressés prendront tous contacts utiles avec le syndicat patronal pour étude et si possible solution du différend.

A défaut d'intervention du syndicat patronal, les salariés intéressés pourront se faire accompagner, auprès de la direction de l'entreprise, d'un représentant syndical de leur choix.

#### ART. 10.

##### *Embauchage*

Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de la durée de la période d'essai, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, de la catégorie professionnelle (et s'il y a lieu de l'échelon) et du coefficient hiérarchique correspondant, ainsi que du taux de son salaire de base.

Toute modification ultérieure, de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'embauchage s'effectuera conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un avis écrit. Tout salarié, au moment de son engagement recevra un exemplaire de la Convention Collective qui lui est applicable.

##### *Période d'essai*

L'embauchage peut être précédé d'une période d'essai dont l'exécution ne constitue pas un embauchage ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve, qu'elle soit concluante ou non, ne pourra être payé à un prix inférieur au taux minimum de la catégorie dans laquelle l'entreprise a engagé le salarié.

La durée de la période d'essai sera d'une semaine pour les salariés payés à l'heure, et d'un mois pour les salariés mensuels, autres que les cadres.

Cette période pourra, après accord des parties, être supprimée, réduite ou augmentée, sans toutefois dépasser :

- Un mois pour les salariés payés à l'heure,
- Deux mois pour les salariés payés au mois.

Toutefois, dans certains cas particuliers, concernant des postes de responsabilité, cette période pourra, par convention individuelle, être portée à 3 mois.

Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de paiement, les parties pourront résilier le contrat de travail, sans préavis si la période d'essai est inférieure à 2 semaines et avec un préavis de 48 heures au delà.

#### ART. 11.

##### *Délai-Congé ou Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, que ce dernier soit écrit ou verbal, et sauf le cas de faute lourde ou de force majeure, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

- 1 — Pour les salariés payés à l'heure et comptant moins de six mois d'ancienneté : huit jours.
- 2 — Pour les salariés payés à l'heure et comptant une ancienneté supérieure à six mois et inférieure à deux ans : 1 mois.
- 3 — Pour les salariés payés au mois et comptant moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois.
- 4 — Quel que soit leur mode de rémunération, pour tous les salariés comptant plus de deux ans d'ancienneté au choix de l'employeur.

— soit : deux mois,

— soit : un mois augmenté d'une indemnité égale à 1/20<sup>e</sup> du salaire moyen des trois mois qui précèdent le départ par année entière d'ancienneté.

Le préavis part du lendemain du jour où il est signifié. Il est signifié par lettre recommandée avec accusé de réception en cas de licenciement.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une quelconque des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera égale au temps de travail restant à effectuer, calculé d'après l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise et au taux du salaire effectif de l'intéressé.

Pour les travailleurs rémunérés aux pièces ou au rendement, la base horaire de détermination de cette indemnité sera la moyenne horaire de deux périodes de paye précédant le congé.

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter chaque semaine pendant douze heures pour leur permettre de trouver un emploi, et ce jusqu'à ce qu'ils l'aient trouvé.

Ces heures d'absence seront fixées alternativement : un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'ouvrier.

En cas d'accord entre employeur et employé ces heures pourront être bloquées en tout ou partie avant l'expiration du délai de prévenance.

Ces heures d'absence seront rémunérées, sauf en cas de départ volontaire du salarié.

Conformément à la Loi, le salarié qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit à l'employeur la moitié du préavis fixé ci-dessus.

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise le salarié devra à son employeur un préavis égal à 15 jours, majoré d'un jour par année de présence, sans que le préavis puisse toutefois dépasser un mois.

#### ART. 12.

##### *Ancienneté*

- 1 — On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.
- 2 — Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :
  - Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
  - Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente Convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième et qu'elle n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement ;
  - Le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour fait de guerre ;
  - Les périodes militaires obligatoires ;
  - Les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
  - Les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité sans rupture du contrat de travail,
  - Le temps du service militaire obligatoire en France, sous réserve que le salarié ait au moins deux ans de présence dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dès la fin du service,
- 3 — Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :
  - Le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies,
  - Le licenciement sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle,
  - Les repos facultatifs de maternité,
  - Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage, qui lui aura été faite dans les conditions d'emploi équivalentes.

#### ART. 13.

##### *Travail des femmes*

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse constaté par certificat médical sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

Les femmes enceintes seront autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi demandé par le Médecin du Travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire de la catégorie ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé.

A compter du jour de la naissance, et, ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé.

#### ART. 14.

##### *Congés Payés*

Les congés payés seront appliqués selon la législation en vigueur. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et, en tout état de cause, deux mois au moins avant le départ des intéressés.

Les salariés n'ayant pas un an de présence au premier mai pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

#### ART. 15.

##### *Congés Exceptionnels*

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites fixées ci-après :

- Mariage du salarié 3 jours
- Naissance d'un enfant 2 jours
- Décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant 2 jours
- Décès d'un grand-parent, des beaux-parents, frère et sœur, d'un petit enfant 1 jour

A l'occasion de son mariage, le salarié aura la faculté de prendre son congé annuel en même temps que son congé exceptionnel.

#### ART. 16.

##### *Priorité de réembauchage*

Le personnel licencié, pour un motif d'ordre économique aura la priorité de réemploi dans les douze mois qui suivent son licenciement.

Cette priorité cessera si l'intéressé a refusé la première offre de réembauchage qui lui a été faite pour un emploi d'une catégorie au moins équivalente, ou s'il n'a pas répondu à celle-ci dans un délai de six jours ouvrables.

#### ART. 17.

##### *Salaire minimum*

Chaque salarié (homme ou femme) accomplissant le travail qui peut normalement être demandé à sa catégorie,

à l'emploi ou à la position dans lequel il est classé, a la garantie du salaire minimum afférent à cette catégorie, emploi ou position.

## ART. 18.

*Hygiène et Sécurité*

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.

L'employeur mettra à la disposition du comité d'hygiène et de sécurité, ou des délégués en l'absence de ce comité :

- L'Ordonnance n° 3.706 du 5 juillet 1948 fixant les conditions d'hygiène et de sécurité du travail ;
- L'Arrêté Ministériel du 14 décembre 1948 portant réglementation des conditions générales d'hygiène et de sécurité du travail ;
- L'Arrêté Ministériel n° 61-025 du 31 janvier 1961 fixant les conditions dans lesquelles des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs effectuant des travaux insalubres et salissants ;
- L'Arrêté Ministériel n° 65-101 du 6 avril 1965 fixant les mesures de prévention à prendre sur les presses à mouler par injection les matières thermo-plastiques.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

## ART. 19.

*Apprentissage et Formation Professionnelle*

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

## ART. 20.

*Commission Paritaire d'Interprétation*

Une Commission composée paritairement, au maximum de trois représentants de chacune des parties signataires sera éventuellement appelée à donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente Convention et de ses avenants.

Fait et signé à Monaco le six avril mil neuf cent soixante-douze.

en présence de MM. Alain Michel, Directeur Intérimaire du Travail et des Affaires Sociales et Roger Canis, Inspecteur Principal du Travail et des Affaires Sociales.

## AVENANT N° 1

*A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES*

Applicable, à partir du 1<sup>er</sup> avril 1972 aux Collaborateurs et au personnel Ouvrier.

Entre :

Le Syndicat Patronal des Industries de Transformation des Matières Plastiques, représenté par :

MM. Bronne Henri, Manni Charles, Personnat Patrice, Agliardi Henri.

d'une part,

Et :

Le Syndicat Ouvrier des Industries Chimiques et des Matières Plastiques, représenté par :

MM. Benucci Alfred, Secrétaire Général, Ughetto Gérard, Mme Germain Odile.

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit, en présence de MM. Alain Michel, Directeur Intérimaire du Travail et des Affaires Sociales, et Roger Canis, Inspecteur Principal du Travail et des Affaires Sociales.

*INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE ET D'ACCIDENTS.*

Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'un arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie, dûment justifié, bénéficiera sous réserve d'un abattement de trois jours ouvrables applicable à chaque interruption, d'une indemnisation égale à 80 % de ses appointements, sauf si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs. Dans ce cas, l'abattement sera porté à cinq jours pour la deuxième période et à dix jours pour les interruptions suivantes. La période de référence commence à courir à la date du début de l'arrêt de travail ayant donné lieu à l'application de l'abattement de trois jours. Il sera tenu compte, pour la fixation des abattements, de la date du début de chaque interruption indemnisée, les arrêts de travail n'ouvrant pas droit à indemnisation n'étant pas pris en considération.

L'allocation est réduite du montant des indemnités journalières versées par la caisse de compensation ou les compagnies d'assurances et, pour la seule qualité correspondant aux versements de l'employeur, par tout régime obligatoire de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Elle sera également réduite des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Ces différentes indemnités devront être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

Le droit aux allocations est limité à quatre vingt dix jours pour chaque interruption. De plus, le nombre de journées indemnisées ne pourra être supérieur à quatre vingt dix jours au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs.

Toutefois, lorsqu'une affection de longue durée, au sens des articles 25 et 30 de l'Ordonnance Souveraine n° 4.739 du 22 juin 1971 entraîne des arrêts de travail successifs, la durée totale de l'indemnisation relative à cette affection ne pourra excéder quatre vingt dix jours.

L'intéressé devra aviser l'entreprise des décisions de la Caisse de Compensation des Services Sociaux relatives à l'application du texte précité.

Pour l'appréciation des périodes d'indemnisation il n'est fait aucune distinction entre les jours ouvrables et les jours non ouvrables.

En cas d'arrêt de travail intervenant après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, les périodes d'indemnisation prévues à l'alinéa 3 du présent article sont portées à cent cinq jours. Elles sont portées à cent vingt jours lorsque l'interruption débute après la dixième année d'ancienneté.

Les allocations versées dans les mêmes conditions que les salaires sont calculées sur la base des appointements perçus par le salarié au cours du dernier mois civil (période de congés payés exceptée) ayant précédé l'interruption de tra-

vail, y compris les primes d'ancienneté et les majorations pour heures supplémentaires, mais à l'exclusion de tout autre élément de salaire.

L'ensemble de ces dispositions est applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Toutefois, dans le cas d'accidents du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les allocations seront accordées dans les limites fixées à l'alinéa 3 sans condition d'ancienneté et sans qu'un abattement puisse être pratiqué.

Il est précisé que toute fausse déclaration de maladie ou d'accident est une faute grave.

#### EXEMPLE D'INDEMNISATION :

Un employé doit atteindre cinq ans d'ancienneté le 15 octobre 1971.

Il est absent pour maladie au cours des périodes suivantes :

- du 7 au 26 janvier 1971 inclus
- du 9 au 15 avril 1971 inclus
- du 19 juillet au 8 août 1971 inclus
- du 25 octobre 1971 au 11 janvier 1972 inclus

Ces différentes interruptions seront indemnisées comme suit :

#### Premier arrêt de travail :

L'abattement est de trois jours ouvrables. Il porte sur le jeudi 7, le vendredi 8 et le samedi 9 janvier (même si cette dernière journée est chômée dans l'entreprise). La période du 10 au 26 janvier 1971 inclus, soit dix-sept jours, est indemnisée.

#### Deuxième arrêt de travail :

L'abattement est de cinq jours ouvrables. Il porte sur les journées suivantes : vendredi 9, samedi 10, mardi 13, mercredi 14 et jeudi 15 avril.

Il n'est pas tenu compte des journées du 11 et 12 avril (Pâques et Lundi de Pâques).

L'arrêt de travail prenant fin le 15 avril. Cette interruption ne donne lieu à aucune indemnisation.

#### Troisième arrêt de travail :

La seconde interruption n'ayant pas été indemnisée, l'abattement relatif à cet arrêt est de cinq jours ouvrables.

La période indemnisée d'une durée de seize jours commence le samedi 24 juillet et se termine le 8 août 1971 (pour l'appréciation des périodes d'indemnisation, il n'est fait aucune distinction entre les jours ouvrables et les jours non ouvrables).

#### Quatrième arrêt de travail :

L'abattement est de dix jours ouvrables. Il comprend la période comprise entre le 25 octobre et le 5 novembre inclus, la journée du dimanche 31 octobre et celle du 1<sup>er</sup> novembre (jour férié) étant exclues. La période d'indemnisation est donc de soixante sept jours. Cet arrêt ayant débuté le 25 octobre 1971 alors que l'ancienneté de l'employé était de cinq ans, le nombre de journées pouvant être indemnisées au cours de la période allant du 10 janvier 1971 (premier jour indemnisé du 1<sup>er</sup> arrêt) au 9 janvier 1972 inclus se trouve fixé à 105.

Fait à Monaco le trente mai mil neuf cent soixante-douze.

#### AVENANT N° 2

#### A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES

(Collaborateurs et ouvriers comptant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

Entre :

Le Syndicat Patronal des Industries de Transformation des Matières Plastiques, représenté par :

MM. Bronne Henri, Manni Charles, Personnat Patrice, Agliardi Henri, dûment mandatés par l'assemblée générale du 16 mars 1972

d'une part,

Et :

Le Syndicat Ouvrier des Industries Chimiques et des Matières Plastiques représenté par :

M. Benucci Alfred, Secrétaire Général, Mme Germain Odile, M. Ughetto Gérard, dûment mandatés par l'assemblée générale du 25 février 1972.

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en présence de MM. Alain Michel, Directeur Intérimaire du Travail et des Affaires Sociales, et Roger Canis, Inspecteur Principal du Travail et des Affaires Sociales.

#### ARTICLE PREMIER.

Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes dont les emplois sont repris en annexe du présent avenant et des ouvriers comptant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les dispositions de l'avenant ouvriers qui leur seraient plus favorables seront toutefois applicables à ces derniers.

#### ART. 2.

##### Période d'essai

1) Lorsque la moitié de la période d'essai se sera écoulée, la décision de rompre l'engagement ne prendra effet que six jours calendaires après la date de réception de sa notification.

Pour rechercher un emploi, les collaborateurs pourront alors s'absenter pendant douze heures par semaine. Ces heures d'absence choisies à la convenance du collaborateur, ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

2) Lorsque, après avoir reçu son préavis, le collaborateur en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

3) En cas de résiliation du contrat de travail, pendant la période d'essai, le salaire dû sera calculé au prorata des journées calendaires écoulées (dimanches et jours fériés compris), en divisant par 30 les appointements mensuels convenus avec l'intéressé au moment de son embauchage.

## ART. 3.

*Formation professionnelle*

Dans la mesure du possible, toutes facilités seront accordées aux collaborateurs pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle, et la documentation nécessaire pour maintenir et développer leur connaissance sera mise à leur disposition.

## ART. 4.

*Activités temporaires*

Le salarié qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence des travaux correspondant à une classification inférieure à la sienne conservera la garantie de son salaire habituel.

## ART. 5.

*Remplacements*

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire de l'emploi.

Les remplacements provisoires effectués dans des emplois de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Le remplacement provisoire effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Le salarié qui temporairement exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, devra percevoir, pour le temps passé à ces travaux, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur l'ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification, conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

## ART. 6

*Mutations*

1. La mutation consiste à prendre un nouvel emploi définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, motivée s'il y a lieu.

2. Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter une mutation, ce salarié dispose d'un délai de réflexion d'une semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai est porté à deux semaines en cas de mutation entraînant un changement d'établissement.

Dans le cas où le refus d'une mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant du fait du salarié.

3. En cas d'acceptation d'une mutation entraînant une classification de coefficient inférieur :

— l'intéressé pourra revenir sur son acceptation pendant une période au plus égale à la durée de la période d'essai dans le nouvel emploi ; la rupture du contrat de travail qui pourrait résulter de cette décision ne serait pas considérée comme étant du fait du salarié ;

— l'employeur s'efforcera de maintenir à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une faute grave ou d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

## ART. 7.

*Maladie et accidents**Remplacements :*

1. Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.

2. Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

3. Le salarié ainsi licencié bénéficiera :

- des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'Avenant n° 1 ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;
- du montant de l'indemnité de préavis ;
- dans le cas où le salarié licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de congédiement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues par l'article 18.

4. Le salarié ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalentes, ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de huit jours.

5. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

5. Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la compagnie d'assurances.

## ART. 8.

*Maternité*

En cas d'accouchement d'une collaboratrice ayant au moins 18 mois d'ancienneté dans l'entreprise, cette collaboratrice recevra, pendant la période indemnisée par la Caisse de Compensation des Services Sociaux (soit 16 semaines) une indemnité journalière égale au produit du salaire effectif de l'intéressée augmenté de la prime d'ancienneté par l'horaire de travail de l'atelier ou service auquel elle appartient.

Pendant la période d'indemnisation, l'indemnité de maternité sera versée sous déduction de la valeur des prestations dites « en espèces » auxquelles l'intéressée a droit pour la même période du fait de la Caisse de Compensation des Services Sociaux.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de la collaboratrice.

Les entreprises qui versent déjà une indemnité à ce titre pourront les imputer sur celles prévues au présent article.

## ART. 9.

*Congés payés*

La durée du congé est celle fixée par la Loi. A ce congé s'ajoute un congé d'ancienneté calculé sur les bases

suivantes sans que la durée totale exigible puisse excéder 30 jours ouvrables :

- 1 jour supplémentaire après 10 ans de présence dans l'établissement.
- 2 jours supplémentaires après 15 ans de présence dans l'établissement.
- 4 jours supplémentaires après 20 ans de présence dans l'établissement.
- 5 jours supplémentaires après 25 ans de présence dans l'établissement.
- 6 jours supplémentaires après 30 ans de présence dans l'établissement.

#### ART. 10.

##### *Périodes militaires*

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires en France et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

#### ART. 11.

##### *Travail des femmes mécanographes sur grosses machines*

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail une pause payée de quinze minutes le matin et une de quinze minutes l'après-midi, en cas de travail continu de 4 heures minimum.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée, si leur travail sur machine est ininterrompu pendant 4 heures.

#### ART. 12.

##### *Durée du travail*

Au cas où les fonctions d'un collaborateur ou d'un ouvrier l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte.

#### ART. 13.

##### *Indemnité de panier de nuit*

Tout collaborateur ou ouvrier travaillant dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le salaire minimum horaire du manoeuvre ordinaire.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux gardes et veilleurs de nuit.

#### ART. 14.

##### *Classifications et appointements*

Les collaborateurs ou ouvriers sont appointés au mois, quel que soit leur âge.

Ils sont classés dans les emplois définis à l'annexe du présent avenant, compte tenu de leurs fonctions et de la qualification professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Quand un collaborateur ou un ouvrier remplit d'une manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant

d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Pour éviter toute confusion si les promotions individuelles sont faites en même temps que les augmentations collectives de salaires, elles seront notifiées de façon distincte.

#### ART. 15.

##### *Avances sur appointements*

Il pourra être accordé au collaborateur ou ouvrier des avances sur appointements au prorata du travail effectué.

#### ART. 16.

##### *Prime d'ancienneté*

Il est attribué aux collaborateurs ou ouvriers une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article « ancienneté ».

Cette prime est calculée sur les appointements minima de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé et proportionnellement à l'horaire de travail, ce salaire minimum étant augmenté, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements réels.

#### ART. 17.

##### *Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres*

Des primes exceptionnelles pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes seront établies dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont déterminés par accord entre la direction de chaque établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut de comité, par accord entre la direction et les délégués du personnel.

Les taux de ces primes seront fixés par accord entre la direction de l'établissement et les délégués du personnel.

Lorsque des modifications sont apportées aux conditions de travail, les primes seront révisées en conséquence.

De telles primes, lorsqu'elles auront été attribuées, disparaîtront le cas échéant, avec la cause qui les aura motivées.

#### ART. 18.

##### *Indemnité de congédiement*

Il sera alloué aux collaborateurs et aux ouvriers licenciés avant l'âge normal de la retraite et après deux années d'ancienneté, une indemnité distincte du délai-congé et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de congédiement se calcule à raison du dixième du gain mensuel par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à la cinquième année incluse, du cinquième du gain mensuel par année d'an-



cienneté au delà de la cinquième année et jusqu'à la quinzième année incluse et de trois dixièmes du gain mensuel par année d'ancienneté au delà de la quinzième année sans que l'ancienneté prise en considération puisse dépasser vingt-cinq ans.

L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement sont ceux gagnés par le collaborateur ou l'ouvrier dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées au titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des trois mois précédant le congédiement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

Les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont, le cas échéant, déduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le paiement d'une indemnité de congédiement.

Les demi-années incomplètes ne seront pas prises en considération pour le calcul de l'indemnité.

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un collaborateur ou d'un ouvrier, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition, toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle.

L'indemnité de congédiement n'est due qu'à concurrence de 50 % dans le cas d'un congédiement collectif nécessité par un ralentissement général d'activité de l'entreprise dû à des circonstances économiques.

#### ART. 19.

##### *Indemnité de départ à la retraite*

La résiliation du contrat de travail lorsque le collaborateur ou l'ouvrier a atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite, ne sera considérée ni comme un licenciement, ni comme une démission.

Cependant, le délai prévu à l'article 11 de la Convention Collective des Industries de Transformation des Matières plastiques signée le 6 avril 1972 devra être respecté.

Dans ce cas, le collaborateur ou l'ouvrier bénéficiera d'une indemnité de départ égale à 50 % de l'indemnité de congédiement qu'il aurait reçue s'il avait été congédié.

L'indemnité de départ ne sera due qu'au collaborateur ou à l'ouvrier ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où il atteint l'âge normal de la retraite.

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de licenciement prononcé en raison d'une faute grave du collaborateur ou de l'ouvrier.

Fait à Monaco, le 6 juin 1972.

#### AVENANT N° 3

##### *A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES*

Ouvriers comptant moins d'un an dans l'entreprise

Entre :

Le Syndicat Patronal des Industries de Transformation des Matières Plastiques, représenté par :

MM. Bronne Henri, Manni Charles, Personnat Patrice, Agliardi Henri,

dûment mandatés par l'assemblée générale du 16 mars 1972

d'une part,

Et :

Le Syndicat Ouvrier des Industries Chimiques et des Matières Plastiques représenté par :

M. Benucci Alfred, Secrétaire Général, Mme Germain Odile, M. Ughetto Gérard,

dûment mandatés par l'assemblée générale du 25 février 1972

d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en présence de MM. Alain Michel, Directeur du Travail et des Affaires Sociales et Roger Canis, Inspecteur Principal du Travail et des Affaires Sociales.

#### ARTICLE PREMIER.

*Heures exceptionnelles effectuées la nuit, ou le jour, le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire (lorsque celui-ci ne tombe pas le dimanche)*

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire (si celui-ci ne tombe pas le dimanche), les heures de travail effectuées ces jours là, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 %.

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 %.

Cette majoration, qui se substitue aux majorations pour heures supplémentaires, est calculée sur les mêmes bases que celles-ci.

La règle de non cumul prévue à l'alinéa précédent ne vise que les heures supplémentaires imputables au travail exceptionnel, à l'exclusion des heures supplémentaires effectuées au cours de la même semaine, dans le cadre de l'horaire normal de l'intéressé.

Les mêmes conditions seront applicables lorsque le personnel travaillant normalement de nuit sera appelé à effectuer exceptionnellement, en plus de son horaire normal de nuit, des travaux de jour.

#### ART. 2.

##### *Indemnité de rappel*

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout ouvrier rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire.

Elle est portée à deux heures dans le cas où ce rappel serait effectué de nuit (entre 22 heures et 6 heures) un dimanche, un jour férié ou le jour de repos hebdomadaire du salarié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

ART. 3.

*Travail par poste*

Réservé.

ART. 4.

*Indemnité de panier de nuit*

Tout ouvrier travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

ART. 5.

*Jours fériés*

Réservé.

ART. 6.

*Rupture du contrat de travail*

En cas de licenciement sauf pour faute grave lorsque l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justifications pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'ouvrier n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

ART. 7.

*Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres*

Des primes exceptionnelles pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes seront établies dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont déterminés par accord entre la direction de chaque établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut de comité, par accord entre la direction et les délégués du personnel.

Les taux de ces primes seront fixés par accord entre la direction de l'établissement et les délégués du personnel.

Lorsque des modifications sont apportées aux conditions de travail, les primes seront révisées en conséquence.

De telles primes, lorsqu'elles auront été attribuées, disparaîtront le cas échéant, avec la cause qui les aura motivées.

Fait à Monaco, le 7 mars 1973.

*Arrêté Ministériel n° 73-312 du 13 juillet 1973 portant extension de la Convention collective des Établissements Financiers monégasques.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales;

Vu l'avis du Conseil Économique Provisoire en date du 5 juin 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, du 11 juillet 1973;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de la Convention collective de travail des Établissements Financiers monégasques, enregistrée le 16 mars 1972 et dont le texte est annexé au présent Arrêté, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans son champ d'application.

ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

Le Ministre d'État :  
A. SAINT-MLEUX.

CONVENTION COLLECTIVE  
DES ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS MONÉGASQUES

Entre le Groupement des Établissements Financiers représenté par :

M. Weber François,

dûment habilité par l'Assemblée Générale en date du 15 novembre 1971,

d'une part.

Et :

Le Syndicat des Employés de Bureau (Section Établissements Financiers) représenté par :

M<sup>lles</sup> Conte Dorine,  
Surace Angèle,

dûment habilitées par l'Assemblée Générale en date du 24 février 1972,

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit en présence de MM. Alain Michel, Directeur Intérimaire du Travail et des Affaires Sociales, et Roger Canis, Inspecteur Principal du Travail et des Affaires Sociales.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE PREMIER.

*Champ d'application*

La présente Convention règle les rapports entre les Établissements Financiers de la Principauté de Monaco et leur personnel.

Le personnel auquel s'applique la Convention comprend tout le personnel travaillant de façon permanente.

Certaines dispositions, particulières aux cadres, seront traitées dans un avenant à la présente Convention.

ART. 2.

*Durée*

Cette Convention est conclue pour la durée d'un an à dater du 2 mars 1972.

Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

ART. 3.

*Révision*

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant son échéance. Les points dont la révision est demandée seront mentionnés ainsi que les propositions formulées en remplacement.

La demande de révision ne pourra plus être présentée dans le mois qui précède la date d'échéance de la Convention.

ART. 4.

*Dénonciation*

La dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes, ne pourra intervenir que trois mois avant l'échéance de chaque période. Elle devra être rédigée sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

En cas de dénonciation par l'une des parties et dans la mesure où une nouvelle Convention n'aurait pas été conclue, l'ancienne Convention continuerait à produire ses effets jusqu'à la date de la mise en application des nouvelles dispositions à intervenir.

ART. 5.

*Liberté syndicale - Liberté d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué en vertu de la Loi.

En aucun cas, les décisions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la répartition du travail, la mutation, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application de sanctions et les licenciements ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

La Direction d'une entreprise ou ses représentants ne pourront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

ART. 6.

*Autorisations d'absence*

Réservé

ART. 7.

*Panneaux d'affichage*

Réservé

ART. 8.

*Organismes paritaires*

Au cas où des salariés participeraient aux réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite de deux salariés par organisation

syndicale signataire de l'accord, il ne sera effectué aucune retenue sur le salaire et ses accessoires pour le temps de travail perdu.

Ces heures d'absence ne seront pas imputées sur les congés payés.

Lesdits salariés sont tenus d'informer par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, sauf cas d'urgence, leur employeur de leur participation aux réunions de ces organismes.

ART. 9.

*Délégués du personnel*

Réservé.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL  
ET RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

ART. 10.

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les employés et collaborateurs visés par la présente Convention, seront classés en se référant aux définitions du tableau de classification figurant en annexe.

ART. 11.

Réservé.

CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL

ART. 12.

*Embauchage*

Réservé.

ART. 13.

*Période d'essai*

Dans le cas de période d'essai, l'embauchage d'un employé n'est confirmé qu'à l'expiration de cette période.

La période d'essai est fixée à un mois maximum pour les employés non cadres. Pendant toute la période d'essai, les parties peuvent se séparer mutuellement moyennant un préavis réciproque de 24 heures.

Si l'essai n'a pas été concluant, l'employeur pourra avec l'accord de l'intéressé, faire effectuer une nouvelle et dernière période d'essai qui ne saurait être plus longue que celle préalablement accomplie.

Le temps passé à l'accomplissement de la période d'essai sera rémunéré au minimum au taux du salaire de base de l'emploi correspondant.

Lors de la confirmation de l'embauchage, le salarié doit recevoir un exemplaire de la Convention Collective en vigueur.

ART. 14.

*Durée - Horaire*

Réservé.

ART. 15.

*Promotion*

Réservé.

ORGANISATION DU TRAVAIL  
ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ART. 16.

*Règlement intérieur*

S'il existe le, règlement intérieur de chaque établissement ne peut comprendre de dispositions moins favorables que celles de la présente Convention.

## ART. 17.

*Retards et absences*

Tout retard non autorisé doit être aussitôt justifié auprès de l'employeur.

Toute absence non autorisée doit être justifiée et l'employeur doit recevoir ces justificatifs dans les 48 heures sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie, l'intéressé fait, en outre, parvenir dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail. L'employeur se réserve le droit de faire procéder à toutes les vérifications qu'il jugera utiles.

## ART. 18.

*Secret professionnel*

Le fait d'appartenir à une entreprise implique l'obligation pour tous les membres de son personnel de ne lui causer aucun préjudice.

Le personnel est, en particulier, tenu au secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a notamment l'obligation de ne pas faire profiter sciemment une autre entreprise de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé, et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

## ART. 19.

*Requêtes et réclamations*

Tout membre du personnel qui en fait la demande, sera reçu par l'employeur ou son représentant dans un très court délai accompagné, s'il le désire, par un délégué du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

## ART. 20.

*Sanctions*

Les insuffisances dans l'exécution du travail, les manquements à la discipline et d'une manière générale toutes les fautes, y compris les fautes professionnelles, sont passibles de sanctions disciplinaires.

En cas d'insuffisance de travail, avant toute sanction, la Direction en recherche la cause.

Si cette insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé dans ses fonctions, la Direction recherche, dans toute la mesure du possible, le moyen de lui confier un travail qui réponde mieux à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un mauvais état de santé passager, la Direction prend les dispositions nécessaires, après consultation de la Médecine du Travail.

Ces sanctions sont, selon la gravité de la faute, l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, le blâme, la mise à pied, le licenciement.

Les sanctions d'avertissement écrit ou de blâme seront annulées à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de la notification si l'intéressé n'a été, entre-temps, l'objet d'aucune autre sanction.

Aucune sanction ne pourra être prise sans que l'intéressé ait été entendu par l'employeur ou par son représentant et qu'il ait eu la possibilité de présenter sa défense, en se faisant accompagner s'il le désire, d'un délégué du personnel, ou à défaut d'un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

## ART. 21.

Réservé.

## ART. 22.

Réservé.

## ART. 23.

*Congés exceptionnels pour événements de famille*

Des congés de courte durée sont accordés pour affaires de famille, pour les motifs et dans les conditions ci-après :

- Mariage de l'employé ..... 5 jours ouvrables
- Mariage de descendants ..... 2 jours ouvrables
- Mariage des ascendants ..... 1 jour ouvrable
- Naissance d'un enfant du salarié .... 3 jours ouvrables
- Décès du conjoint ..... 3 jours ouvrables
- Décès ascendant ou descendant ..... 3 jours ouvrables
- Décès d'un frère ou d'une sœur ..... 1 jour ouvrable ou en cas de nécessité ..... 2 jours ouvrables
- Déménagement ..... 1 jour ouvrable ou sur justification ..... 2 jours ouvrables
- Baptême, première communion ..... 1 jour ouvrable

Tous ces congés exceptionnels ne donneront lieu à aucune retenue sur les traitements et accessoires après expiration de la période d'essai, et ne seront pas imputés sur les congés annuels. Par contre, les congés qui pourraient être exceptionnellement accordés pour d'autres motifs que ceux énumérés ci-dessus seront déduits du congé annuel. Le cumul des congés prévus pour le mariage et pour le déménagement est admis, ainsi que pour le mariage et les congés annuels.

## ART. 24.

*Congés maladie*

Réservé.

## ART. 25.

*Congés maternité*

Les employeurs appliqueront les dispositions prévues par la Loi en vigueur concernant la protection des employées en état de grossesse, les femmes en couches et la maternité.

Au retour du congé, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter éventuellement la réadaptation professionnelle des intéressées.

L'employée en état de grossesse ne pourra être congédiée que pour faute grave nettement caractérisée.

Les dames adoptant légalement un enfant de moins de trois ans ont la faculté de demander, à l'occasion de cette adoption, un congé de trois mois avec demi-salaire.

## ART. 26.

*Congés exceptionnels de maternité*

Réservé.

## ART. 27.

*Service militaire*

A l'issue de son service militaire, l'employé sera réintégré dans l'entreprise dans les conditions prévues par la Convention Collective Générale et le temps passé sous les drapeaux comptera dans les années d'ancienneté acquises : l'ancienneté sera également acquise aux agents ayant accompli leur service militaire antérieurement à la signature de la Convention Collective.

Au retour du service militaire, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter la réadaptation professionnelle de l'intéressé.

En outre, il sera procédé à un examen systématique de la situation professionnelle de l'intéressé dans les six mois de service effectif qui suivent la reprise du travail.

## ART. 28.

*Périodes militaires*

Réservé.

## RUPTURE OU CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## ART. 29.

*Rupture du contrat en période d'essai*

Pendant la période d'essai, l'employeur et l'employé peuvent, avec 24 heures de préavis, reprendre leur liberté réciproque, sauf convention particulière précisée dans la lettre d'engagement.

Toute journée de travail commencée doit être payée intégralement, si la rupture du contrat a lieu du fait de l'employeur sous réserve de conditions plus avantageuses instituées en faveur du personnel.

## ART. 30.

*Démission*

Toute démission est soumise aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente Convention Collective, notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 31 ci-après.

Une lettre de démission doit être remise à l'employeur.

Tout agent qui démissionne est autorisé à s'absenter douze heures par semaine pendant la durée du préavis dans les mêmes conditions qu'à l'article 31 ci-après.

## ART. 31.

*Débauchages et licenciements individuels*

Les débauchages pour cause de suppression d'emploi ou de compression du personnel s'effectueront conformément à la législation en vigueur.

Dans chaque cas, le débauchage devra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception et il devra comporter les motifs invoqués pour la justification du licenciement.

Après la période d'essai, les licenciements individuels ne peuvent être décidés par l'employeur que si celui-ci s'est conformé aux dispositions légales et après observation des délais de préavis fixés par la présente Convention.

## ART. 32.

*Licenciement pour faute lourde*

Réservé.

## ART. 33.

*Licenciement collectif*

Dès que doit intervenir un licenciement collectif pour suppression d'emplois, à la suite d'une concentration ou pour tout autre motif, la Direction consulte les délégués du personnel pour procéder à l'étude de la situation créée. Elle en informe l'Inspection du Travail en lui transmettant le cas échéant l'avis des délégués.

Aucune mesure de licenciement collectif ne peut intervenir avant que ne soient prises les dispositions ci-dessus.

## ART. 34.

*Préavis*

Réservé.

## ART. 35.

*Indemnités de congédiement et de licenciement*

Réservé.

## ART. 36.

*Dispositions spéciales pour fusions et concentration*

Les délégués du personnel sont consultés sur tous projets dans ces domaines; au cas où des licenciements inévitables interviendraient, un délai minimum de deux mois entre l'information des délégués et les licenciements devra être observé.

Un reclassement du personnel sera examiné par une commission paritaire ayant la même composition que celle prévue à l'article 39 de la Convention.

Durant la même période de deux mois, des facilités seront accordées aux personnes concernées pour suivre des stages de formation professionnelle et de recyclage.

Les heures de recherche d'emploi seront portées à trois heures quotidiennes.

## ART. 37.

*Retraite*

Le personnel non affilié au régime des Cadres bénéficiera d'un régime complémentaire de retraite, depuis le premier franc de salaire, sur la base d'une cotisation totale égale à 4% et ceci à partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suivra la signature de la présente Convention. Cette cotisation de 4% sera prise en charge à concurrence de 60% par l'employeur et 40% par l'employé.

L'âge de mise à la retraite est normalement de 65 ans.

## ART. 38.

*Formation professionnelle*

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des employés et cadres et demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre les moyens permettant à l'ensemble du personnel d'élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de ses fonctions dans l'entreprise.

A cet effet, il est créé une commission paritaire chargée d'étudier et de mettre en œuvre ces moyens.

## ART. 39.

*Points pour diplômes*

Sans préjuger d'éventuelles mesures de promotion qui pourraient être prises en leur faveur s'ils sont aptes, les intéressés recevront en une seule fois, à l'obtention de leur diplôme, une prime dont le montant est déterminé par la valeur du point multipliée par un nombre de points selon le tableau ci-après :

— Certificat d'Aptitude Professionnelle.....	50 points
— Brevet Professionnel, Baccalauréat.....	70 points
— Par certificat complet du C.N.A.M.....	30 points
— Diplômes de l'Enseignement Supérieur.....	100 points

Les autres diplômes, présentant évidemment un intérêt pour l'activité professionnelle, seront sanctionnés par équivalence avec les diplômes ci-dessus.

## ART. 40.

*Employés temporaires*

Réservé.

## ART. 41.

*Avantages acquis*

Les avantages prévus à la présente Convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages acquis antérieurement existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au personnel que celles de la Convention.

## ART. 42.

*Avantages particuliers*

Réservé.

## ART. 43.

*Application de la Convention Collective - différends collectifs et individuels - conciliation*

Toutes les réclamations collectives et individuelles qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises sont soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprend deux représentants de l'organisation syndicale des salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par le Groupement des Établissements Financiers.

Chacun des membres de la commission de conciliation peut se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le Groupement des Établissements Financiers.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder six jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties, ou de leurs représentants s'il y a lieu.

## ART. 44.

*Dépôt de la convention*

Le texte de la présente Convention sera déposé au Secrétariat de la Direction du Travail et des Affaires Sociales et enregistré conformément aux dispositions de la Loi n° 416 du 7 juin 1945.

## ART. 45.

*Date d'application*

La présente Convention collective entrera en vigueur le jour de sa signature.

Fait et signé à Monaco, le 2 mars 1972.

## ANNEXE

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## I. - PERSONNEL D'EXÉCUTION.

- I - A — Travaux de nettoyage, de manutention et de gardiennage ..... 105  
Femmes de ménage, manutentionnaires, gardiens.
- I - B — Travaux très simples ne demandant qu'une mise au courant rapide ..... 120  
Classeurs, employés aux archives, garçons de bureau,

— Huissiers, extractrices, employés aux écritures, aides-magasiniers, perforceuses débutantes, dactylographes débutantes.

- I - C — Travaux simples nécessitant une formation particulière ou une pratique suffisante ..... 135  
Chauffeurs, dactylographes, perforceuses, magasiniers, standardistes débutantes, sténo-dactylographes débutantes.
- I - D — Travaux d'exécution simple, nécessitant une formation spécialisée, sanctionnée par un diplôme ou par une expérience pratique suffisante ..... 150  
Aides-comptables 1<sup>er</sup> degré, sténo-dactylographes téléxistes, perforceuses-vérificuses, facturiers, employés de bureau, standardistes, aides-opérateurs.
- I - E — Travaux d'exécution de la classe précédente demandant des responsabilités limitées ..... 165  
Codificuses, mécanographes-comptables, correspondancières, dactylographes, opérateurs 1<sup>er</sup> degré.
- I - F — Travaux d'exécution pour lesquels les connaissances et l'expérience acquise permettent d'avoir certaines responsabilités ..... 180  
Correspondancières-sténo-dactylographes, opérateurs 2<sup>e</sup> degré, aides-comptables 2<sup>e</sup> degré, employés administratifs, agents de recouvrement 1<sup>er</sup> échelon, enquêteurs 1<sup>er</sup> échelon.

## II. - PERSONNEL QUALIFIÉ OU D'ENCADREMENT.

- II - A — Travaux nécessitant seulement des connaissances pratiques mais comportant une part d'initiative et de responsabilité ..... 195  
Comptable 1<sup>er</sup> degré, rédacteurs recouvrement et contentieux 1<sup>er</sup> degré, secrétaire 1<sup>er</sup> échelon
- II - B — a) Travaux de la catégorie précédente nécessitant en outre la mise en œuvre de connaissances techniques plus approfondies ..... 210  
Secrétaires 2<sup>e</sup> échelon, caissiers, comptables 2<sup>e</sup> degré, employés qualifiés, opérateurs 3<sup>e</sup> degré, programmeurs débutants.  
b) Commandement d'exécution sur un petit nombre d'employés, Chefs d'équipe du personnel des catégories I A et I B.
- II - C — a) Travaux nécessitant de larges connaissances dans une branche spécialisée technique, administrative, comptable, commerciale... 225  
Rédacteurs recouvrement et contentieux 2<sup>e</sup> degré, employés principaux, enquêteurs 2<sup>e</sup> échelon, agents de recouvrement 2<sup>e</sup> échelon, programmeurs 1<sup>er</sup> degré.  
b) Commandement d'exécution sur un petit nombre d'employés, Chefs de groupe 1<sup>er</sup> degré.
- II - D — a) Travaux nécessitant une grande expérience en plus des connaissances exigées pour les travaux de la catégorie précédente ..... 240  
Caissiers principaux, secrétaires principaux, agents de recouvrements 3<sup>e</sup> degré, programmeurs 2<sup>e</sup> degré.  
b) Commandement d'exécution sur un certain nombre d'employés variable suivant leur qualification. Chefs de groupe 2<sup>e</sup> degré.

## III. - PERSONNEL TRÈS QUALIFIÉ.

- III - A — Travaux nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant entraîner des fonctions de commandement ou de décision ..... 255  
 Monitrice de perforation, acheteur principal.
- III - B — Travaux nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant entraîner des fonctions de commandement ou de décision ..... 275
- III - C — Travaux nécessitant, en plus des connaissances exigées pour la catégorie précédente, une grande expérience et pouvant entraîner des fonctions de commandement ou de décision ..... 295
- IV. - PERSONNEL SUPÉRIEUR.
- IV - A — Travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies théoriques, techniques ou administratives, comportant une certaine part d'initiative ..... 310
- IV - B — Travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies théoriques, techniques ou administratives, comportant une part d'initiative et entraînant une fonction de commandement sur des agents des catégories précédentes ..... 325
- IV - C — Travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies théoriques, techniques ou administratives, comportant une large part d'initiative et entraînant une fonction de commandement sur un nombre important d'agents des catégories précédentes ..... 340

*Arrêté Ministériel n° 73-313 du 13 juillet 1973 portant extension de deux accords valant avenants n° 1 et n° 2 à la Convention collective des Industries Graphiques, des Imprimeries de Labeur et de la Photogravure.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales;

Vu l'avis du Conseil Economique Provisoire en date du 5 juin 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973;

**Arrêtons :****ARTICLE PREMIER.**

Les dispositions de deux accords valant avenants n° 1 et n° 2 à la Convention collective de travail des Industries Graphiques, des Imprimeries de Labeur et de la Photogravure, enregistrés le 8 octobre 1971 et dont le texte figure en annexe au présent Arrêté, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans leur champ d'application.

**ART. 2.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

**AVENANT N° 1**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE  
 POUR LE PERSONNEL DES INDUSTRIES GRAPHIQUES,  
 DES IMPRIMERIES DE LABEUR  
 ET DE LA PHOTOGRAVURE**

Entre :

le Syndicat Patronal des Industries Graphiques et activités connexes, représenté par :

MM. Hagaerts Alex, Président,  
 Bologna Lucien,  
 Batsale Gérard,

dûment mandatés par l'assemblée générale en date du 14 septembre 1971,

d'une part,

Et :

le Syndicat des Travailleurs du Livre représenté par :

MM. Sclavo Louis, Secrétaire,  
 Pizzichini Rodolph, Secrétaire adjoint,  
 Ramalli Jules, Trésorier,  
 Lahcène Claude,

dûment mandatés par l'Assemblée générale en date du 12 mars 1970,

d'autre part,

en présence de :

MM. Alain Michel, Adjoint au Directeur du Travail et des Affaires Sociales,  
 Roger Canis, Inspecteur du Travail et des Affaires Sociales.

Il a été établi et convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les signataires ont décidé d'apporter un certain nombre de modifications aux clauses générales de la Convention Collective signée le 9 décembre 1964, compte tenu des différents accords qui viennent d'être conclus en annexes à la Convention Collective française.

Les parties décident donc d'abroger les articles 3, 6, 7, 8, 14, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29 de la Convention Collective et de les remplacer ou de les compléter par les stipulations ci-après.

**ART. 2 bis****Congés d'éducation ouvrière**

Les syndiqués pourront prétendre au bénéfice d'un congé éducation de 12 jours par an.

Annuellement 1/10 des membres de l'entreprise pourra prétendre au bénéfice du congé éducation.

## ART. 3.

*Suspension du contrat de travail*

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles et ayant fait l'objet de notifications, sauf en cas de force majeure, de l'intéressé dans les 48 heures, ne constituent pas de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de durée indéterminée, qui ne pourra toutefois pas dépasser huit mois, consécutifs ou non. Pour les maladies, cette durée de huit mois s'entend à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs.

Cette durée est portée à un an pour les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Passé les délais prévus ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué, étant bien entendu que priorité d'embauchage lui sera réservée pendant les six mois suivants.

Les absences dues aux périodes et rappels militaires obligatoires, ainsi qu'aux accidents, maladies graves, dûment constatés ou décès du conjoint ou d'un proche parent notifiés à l'employeur, dans les 48 heures — sauf cas de force majeure — ne constituent pas une rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

## ART. 6.

*Ancienneté*

Dans tous les cas où il est fait état de l'ancienneté dans l'entreprise, cette ancienneté s'entend depuis le jour de l'entrée dans celle-ci (période d'essai ou de coup de main compris) sans que soient déductibles les périodes d'absences (maladies, accidents, périodes militaires, etc...) qui n'ont pas pour effet de rompre le contrat de travail.

Elle s'entend pour le total des périodes de présence dans l'entreprise à l'exception des périodes qui seraient d'une durée inférieure à trois mois consécutifs. La totalité des droits acquis par le personnel est opposable au nouveau propriétaire ou détenteur, à un titre quelconque, de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Ces nouveaux propriétaires ou détenteurs doivent, en conséquence reprendre à leur compte la totalité des charges nées des contrats et de l'ancienneté des intéressés.

L'ancienneté dans l'entreprise sera considérée comme acquise, même en cas de changement d'emploi dans un autre établissement de cette entreprise.

## ART. 7.

*Congés pour événements familiaux*

Si l'un des événements familiaux ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le salaire lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant être effectivement pris et ce à l'époque même de l'événement qui en est la source :

— naissance d'un enfant .....	3 jours
— mariage de l'intéressé .....	3 jours
— mariage d'un enfant .....	1 jour
— décès du conjoint .....	4 jours
— décès d'un enfant, du père ou de la mère ...	3 jours
— décès d'un frère ou d'une sœur .....	2 jours
— décès du beau-père ou de la belle-mère.....	2 jours

Dans les limites ci-dessus, il ne sera pas procédé à une réduction des appointements pour le personnel à rémunération mensuelle, et pour le personnel à salaire horaire, l'indemnité sera calculée sur la base du nombre d'heures de travail habituellement effectuées.

## ART. 8.

*Salaire et ses éléments*

Les salaires pratiqués dans l'imprimerie et les industries graphiques ne pourront, en aucun cas, être inférieurs aux salaires pratiqués à Nice, dans les mêmes professions ou industries.

Il est précisé que par « salaires » on entend les salaires tels qu'ils sont définis à l'article premier de la Loi n° 739 du 16 mars 1963, complétée par l'Ordonnance Souveraine n° 3.094 du 3 décembre 1963.

Sont également comprises dans le salaire et ses éléments, toutes primes et indemnités existantes ou à venir, quelles qu'en soient leurs formes, leurs importances et leurs périodicités et qui ne présentent pas le caractère d'un remboursement de frais.

## ART. 14.

*Travail en plusieurs équipes*

Dans le cas de double équipe pour un même atelier, chaque équipe travaillera :

- six jours de 6 h. 15 avec un salaire de 6 h. 40,
- ou cinq jours de 7 h. 30 avec un salaire de 8 heures,
- ou cinq jours de 8 heures avec un salaire de 8 heures et une brisure d'une demi-heure incluse dans les huit heures.

Aucune majoration pour heure normale ne jouera entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures.

Le travail en équipe ne pourra être exécuté que si les salariés ont été avisés au moins 2 jours à l'avance sauf cas de force majeure.

Dans le cas où le travail en équipe serait effectué sur une période de temps inférieure à la période normale de travail, le salarié intéressé ne devra, en aucun cas, subir une diminution de salaire de ce fait.

Il ne sera pas tenu d'effectuer la différence en temps entre le total des heures de travail de son horaire initial et celle de l'horaire de travail en équipe.

## ART. 18 bis

*Semaine de repos d'hiver*

1°) Il est institué, dans chaque entreprise, une semaine de repos d'hiver, payée en trois paliers :

- 1<sup>er</sup> palier : 2 jours au cours de l'hiver 1970-1971
- 2<sup>e</sup> palier : 3 jours au cours de l'hiver 1971-1972
- 3<sup>e</sup> palier : 1 semaine au cours de l'hiver 1972-1973.

2°) Elle sera due aux membres inscrits sur les listes du personnel, et ayant au moins trois mois de présence dans l'entreprise au 31 décembre.

3°) Sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes d'absence, au cours de l'année calendaire, reconnues par la Convention Collective et la loi pour les congés payés et la prime annuelle. La semaine de repos d'hiver est elle-même assimilée à une période de travail effectif.

4°) La semaine de repos d'hiver sera prise entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

La fixation des dates d'absence au titre des jours de repos tiendra compte à la fois des préférences du personnel et des nécessités de la production, la décision du chef d'entreprise étant en définitive déterminante. Il est recommandé d'en informer les intéressés dans des délais convenables.

5°) La durée de l'absence n'excédera pas une semaine (jours fériés tombant dans ladite semaine, suppléments légaux, conventionnels ou contractuels afférents aux congés payés, compris).

6°) Les jours de repos d'hiver seront rémunérés selon le régime d'indemnisation des jours fériés, avec minimum de 40 h. pour la semaine considérée.

Au paiement de la semaine, s'ajoutera l'indemnité du jour férié conventionnellement payé, éventuellement inclus dans la semaine de repos d'hiver.



Le personnel bénéficiaire du salaire minimum professionnel recevra ledit salaire comme s'il avait effectivement travaillé.

7°) Si l'année est incomplète (embauchage en cours d'année, absences non assimilées à des périodes de travail effectif, retour du service militaire par exemple), la durée et la rémunération de la semaine de repos d'hiver seront calculées au prorata des mois entiers de présence au cours de l'année calendaire.

8°) En cas de démission (sous réserve d'avoir effectué le préavis d'usage), de licenciement (sauf pour faute lourde), ou de départ à la retraite, l'indemnité afférente à la semaine de repos d'hiver :

- pour l'hiver en cours, au titre de l'année écoulée, si elle n'a pas encore été prise ou payée,
- pour l'hiver suivant au titre de l'année calendaire en cours, sera payée à l'intéressé selon les modalités prévues aux paragraphes précédents.

9°) En tout état de cause, la mise en application de cet accord ne saurait conduire systématiquement à une sixième semaine de congé. En conséquence, dans les entreprises ayant conclu antérieurement des accords pour un repos d'hiver, les parties concernées se rencontreront pour adapter le cas échéant, leur convention aux modalités découlant du présent avenant.

#### ART. 20.

##### *Obligations militaires*

Le service militaire, les périodes obligatoires, le temps de mobilisation, comptent comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté. Les salariés mobilisés, effectuant leur service militaire seront, à leur libération, repris avec tous leurs avantages antérieurs. Ils devront informer leur employeur de la date de leur libération, dès qu'ils la connaîtront.

A tout membre masculin du personnel ouvrier ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire :

1°) il lui sera versé à ce moment une indemnité égale à dix fois son salaire horaire,

2°) il lui sera réservé une indemnité égale à trente fois son salaire horaire et qui lui sera adressée, par tiers, à la fin des troisième, sixième et neuvième mois qui suivront son départ.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la journée passée au Conseil de révision sera rémunérée comme si elle avait été effectivement travaillée.

#### ART. 21.

##### *Délais-Congés*

En cas de rupture du contrat de travail, que ce dernier soit écrit ou verbal, sauf le cas de faute lourde ou de force majeure, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

— pour les salariés payés à l'heure :

a) en cas de congédiement :

— à l'expiration de la période d'essai, à une semaine correspondant à l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise; après un mois d'ancienneté dans l'entreprise à quinze jours;

b) en cas de départ :

— à une semaine correspondant à l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.  
— pour les salariés payés au mois :

a) en cas de congédiement :

— à l'expiration de la période d'essai : un mois;

b) en cas de départ :

— à quinze jours.

Au delà de ces dispositions, les parties s'en référeront aux conditions prévues par la réglementation monégasque en la matière, tant qu'elles ne seront pas inférieures.

Le préavis part du lendemain du jour où il est signifié. Il est signifié par lettre recommandée avec accusé de réception, en cas de licenciement.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une quelconque des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera égale au temps de travail restant à effectuer, calculée d'après l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise et au taux de salaire effectif de l'intéressé.

Pendant la période du préavis, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant douze heures par semaine, pour leur permettre de trouver un emploi et ce jusqu'à ce qu'ils l'aient trouvé.

Le salarié licencié, dans le cadre d'un licenciement collectif et qui aura trouvé un nouvel emploi au cours du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant son bénéfice d'indemnité du licenciement légal ou conventionnel.

Pendant la durée du préavis, les heures d'absence seront fixées alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

En cas d'accord entre employeur et employé, les heures pourront être bloquées en tout ou partie avant l'expiration du délai de prévenance.

Ces heures d'absence seront rémunérées sauf en cas de départ volontaire du salarié.

#### ART. 22.

En cas de licenciement d'un ouvrier ou d'une ouvrière ayant deux années au moins de présence dans l'entreprise, il lui sera versé à son départ une indemnité de congédiement correspondant (avec un maximum de 660 heures) au salaire effectif des nombres d'heures fixées ci-dessous :

— 11 heures par jour pour les dix premières années,

— 15 heures par jour de la onzième à la vingtième année,

— 20 heures par année entière pour chacune des années à partir de la vingt et unième.

L'indemnité de congédiement ne sera pas due en cas de faute lourde de l'intéressé.

Cette indemnité viendra se substituer à l'indemnité de congédiement prévue par la législation monégasque dans tous les cas où son application se révélera plus favorable aux salariés, mais sans toutefois qu'il y ait une possibilité de cumul entre elles deux.

#### ART. 23.

En cas de baisse de travail, il est expressément recommandé de diminuer l'horaire de travail avant de procéder à des licenciements de personnel.

Dans tous les cas, l'entreprise devra garantir à chaque membre du personnel un salaire minimum équivalent à 40 heures de travail hebdomadaire.

Les dispositions prévues par les avenants n° 11 et n° 12 de la Convention Collective générale de Monaco et concernant l'indemnisation du chômage partiel et la sécurité de l'emploi, s'appliqueront aux parties signataires.

#### ART. 24.

##### *Apprentissage*

Les parties signataires déclarent ou ont convenu :

- a) un apprentissage méthodique et complet est indispensable pour maintenir et améliorer le niveau des connaissances professionnelles des ouvriers et pour permettre leur adaptation aux techniques nouvelles;
- b) sauf cas exceptionnels, la présence des apprentis aux cours techniques de leur catégorie professionnelle est obligatoire;
- c) dans chaque catégorie professionnelle, le nombre d'apprentis ne devra pas dépasser 20 % (vingt) du nombre d'ouvriers et ouvrières, de la même catégorie; les effectifs à considérer étant ceux de la Principauté — étant en outre précisé que, dans une entreprise le nombre d'apprentis ne pourra pas être supérieur à 30 % (trente) du nombre d'ouvriers de la catégorie, ces taux étant fixés, sauf dérogation à établir paritairement.

Les parties signataires sont d'accord pour reconnaître l'intérêt d'une formation professionnelle poussée et aussi étendue que possible. Elles recommandent d'admettre, de préférence, dans les ateliers des ouvriers ou ouvrières ayant effectué un apprentissage complet.

Les apprentis ayant obtenu leur C.A.P. et ayant achevé la période de perfectionnement correspondant à leur spécialité, seront classés en P 1 en attente de leur reclassement supérieur.

En tout état de cause, et ce uniquement en matière d'apprentissage, les parties se recommandent mutuellement de se référer au règlement établi par l'organisme dénommé Institut National des Industries et Arts Graphiques.

#### ART. 25.

Dans les rapports de travail entre employeurs et salariés à défaut de référence à un des articles de la présente Convention ou de ses avenants, les parties s'engagent à se conformer aux prescriptions de la Convention Nationale française pour le personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques signée le 29 mai 1956, à ses avenants et annexes, ainsi qu'à la Convention Collective Nationale monégasque, à ses avenants et annexes.

Les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer lorsqu'un ouvrier aura accompli au moins 47 heures dans une entreprise, son emploi dans une autre entreprise de quelque profession qu'elle soit.

Tout manquement dûment constaté à cette interdiction devra, aux soins de la partie la plus diligente, être soumis à la Commission Paritaire prévue par l'article 26.

#### ART. 26.

##### Commission Paritaire

Une Commission Paritaire composée de trois délégués patronaux et de trois délégués ouvriers de la profession, désignés par les organisations patronales signataires 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.

#### ART. 29.

##### Remplacement

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, au minimum le salaire de cette catégorie et reprendra son emploi, sa classification et son salaire antérieur dès la rentrée du titulaire.

Fait à Monaco, le 14 septembre 1971.

#### AVENANT N° 2

#### A LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LE PERSONNEL DES INDUSTRIES GRAPHIQUES, DES IMPRIMERIES DE LABEUR ET DE LA PHOTOGRAVURE

Entre :

Le Syndicat Patronal des Industries Graphiques et activités connexes, représenté par :

MM. Hagaerts Alex, Président  
Bologna Lucien,  
Batsale Gérard,

dûment mandatés par l'assemblée générale en date du 14 septembre 1971,

d'une part,

Et :

Le Syndicat des Travailleurs du Livre représenté par :

MM. Sclavo Louis, Secrétaire,  
Pizzichini Rodolph, Secrétaire adjoint,  
Ramalli Jules, Trésorier,  
Lahcène Claude,

dûment mandatés par l'assemblée générale en date du 12 mars 1970

d'autre part,

en présence de :

MM. Alain Michel, Adjoint au Directeur du Travail  
et des Affaires Sociales,  
Roger Canis, Inspecteur du Travail et des  
Affaires Sociales.

Il a été établi et convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Le présent avenant est conclu en application du protocole interprofessionnel dit de « Grenelle », en date du 27 mai 1968, prévoyant la mise en œuvre d'une politique de réduction progressive de la durée hebdomadaire de travail de tous les salariés en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de réaligner la première étape dans cette réduction, en obligeant à réduire leurs horaires de travail, les entreprises qui effectuaient régulièrement des horaires hebdomadaires moyens de travail supérieurs à 45 h. à l'époque de la signature du Protocole de Grenelle.

#### ARTICLE PREMIER.

##### Réduction des horaires

Le calendrier ci-après a été établi en fonction d'horaires en chiffres ronds.

Si les horaires comportent des fractions d'heure, il est convenu que la première réduction prévue à la date du 1<sup>er</sup> mars 1969 ne portera que sur la fraction d'heure dépassant le chiffre rond.

Exemple : un horaire de 47 h. 30 subira deux réductions d'horaire :

- 1/2 heure au 1<sup>er</sup> mars 1969;
- 1 heure au 1<sup>er</sup> juin 1970.

L'horaire étant ainsi ramené à 47 heures au 1<sup>er</sup> mars 1969 et à 46 heures au 1<sup>er</sup> juin 1970.

1<sup>o</sup>) Entreprises ayant un horaire supérieur à 49 heures et inférieur ou égal à 50 heures :

- 1<sup>er</sup> mars 1969 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 49 heures;
- 1<sup>er</sup> septembre 1969 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 48 heures;
- 1<sup>er</sup> juin 1970 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 47 heures.

2<sup>o</sup>) Entreprises ayant un horaire supérieur à 48 heures et inférieur ou égal à 49 heures :

- 1<sup>er</sup> mars 1969 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 48 heures;
- 1<sup>er</sup> juin 1970 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 47 heures;

3<sup>o</sup>) Entreprises ayant un horaire supérieur à 47 heures et inférieur ou égal à 48 heures :

- 1<sup>er</sup> mars 1969 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 47 heures;
- 1<sup>er</sup> juin 1970 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 46 heures;

4<sup>o</sup>) Entreprises ayant un horaire supérieur à 46 heures et inférieur ou égal à 47 heures :

- 1<sup>er</sup> mars 1969 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 46 heures.

5<sup>o</sup>) Entreprises travaillant 46 heures ou une fraction d'heure entre 45 et 46 heures :

- 1<sup>er</sup> juin 1970 : réduction d'une heure ou de la fraction d'heure pour ramener l'horaire moyen à 45 heures.

#### ART. 2.

##### *Champ d'application de l'Avenant*

Le présent avenant s'applique au personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques, selon le champ d'application tel que le définit la Convention Collective.

#### ART. 3.

##### *Entreprises concernées*

Sont concernées les entreprises ou parties d'entreprises qui, au cours des vingt semaines précédant le 19 mai 1968, appliquaient un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 45 heures.

Si la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 5 mai 1968 (20 semaines) ne reflétait pas la véritable activité de l'entreprise, soit aux yeux de l'employeur, soit aux yeux de la partie ouvrière, la période qui serait alors obligatoirement retenue serait d'un an (ou 52 semaines) avant le 19 mai 1968.

Aucune mesure n'est prévue pour les entreprises, ou parties d'entreprises, dont l'horaire moyen, pendant les vingt semaines ci-dessus, était inférieur ou égal à 45 heures.

Il convient de préciser que les entreprises ou parties d'entreprises, pour lesquelles est intervenue une modification dans la situation juridique, notamment par succession, vente, fusion,

transformation de fonds, mise en société, depuis cette dernière date, sont tenues d'appliquer les dispositions du présent avenant comme s'il y avait eu continuité dans leur exploitation.

#### ART. 4.

##### *Horaire de référence*

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des réductions prévues à l'article précédent sera déterminé à partir de l'horaire normal appliqué dans tout ou partie des entreprises :

- au cours des 20 semaines comprises dans la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 20 mai 1968 en divisant par 20 le total des heures effectuées dans tout ou partie de l'entreprise considérée;
- le cas échéant, en raison des fluctuations saisonnières, au cours des 52 semaines comprises dans la période s'étendant du 20 mai 1967 au 20 mai 1968, en divisant par 52 le total des heures effectuées dans tout ou partie de l'entreprise considérée; en cas de fermeture de l'entreprise pendant la période des vacances, le diviseur serait réduit du nombre de semaines correspondant à ladite période de fermeture.

L'horaire de référence tient compte de la totalité des heures supplémentaires effectuées, à l'exception des heures supplémentaires dites « occasionnelles » (c'est-à-dire sans aucune périodicité ni régularité) nécessitées à titre exceptionnel pour un travail urgent.

En raison des diversités d'horaires pouvant exister au sein d'une entreprise et même à l'intérieur d'un même atelier, il est convenu que l'horaire sera, le cas échéant, déterminé par atelier, section d'atelier, et même, s'il y avait lieu, par catégorie professionnelle.

Toutefois, l'horaire à retenir est collectif et non individuel.

L'employeur communiquera au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, les éléments de calcul de l'horaire de référence de l'entreprise, ou des parties de l'entreprise.

#### ART. 5.

##### *Comparaisons des horaires*

Il est décidé que l'horaire réduit aux termes de l'article premier ci-dessus, s'entend pour un horaire hebdomadaire moyen puisque comparé à un horaire de référence établi sur une moyenne.

Autrement dit, bien que considéré sous l'angle de la durée hebdomadaire du travail, le respect de son application doit s'entendre dans le cadre du temps de travail compris entre chaque palier.

Exemple : lorsque, en fonction de l'horaire, deux paliers sont prévus — 1<sup>er</sup> mars 1969 et 1<sup>er</sup> juin 1970 — soit un intervalle de quinze mois, l'horaire moyen hebdomadaire ne devra pas dépasser l'horaire réduit prévu.

Les heures supplémentaires dites « occasionnelles », telles que définies à l'article 4, n'entreront pas dans le décompte du temps de travail de l'entreprise, ou parties d'entreprises, pour la vérification de l'horaire hebdomadaire moyen pratiqué dans la période séparant deux paliers.

#### ART. 6.

##### *Compensation de la perte des salaires*

Les réductions d'horaires prévues à l'article premier donnent lieu à une compensation partielle des salaires perdus du fait de l'application des dispositions dudit article.

Pour chaque heure de réduction, cette compensation sera égale à 90 % du salaire horaire réel de l'intéressé, sans majoration d'aucune sorte : elle sera entièrement due à l'intéressé

ayant effectué la totalité de l'horaire affiché et sera payée à chaque paye, sous forme d'une indemnité globale apparaissant distinctement sur le bulletin de salaires.

Cette compensation ne serait versée qu'au prorata du nombre d'heures effectuées si l'horaire affiché n'était pas exécuté en totalité.

Toutefois, la compensation sera versée en totalité si l'absence autorisée est payée conventionnellement ou légalement.

#### ART. 7.

##### *Recours aux heures supplémentaires*

Les réductions d'heures prévues à l'article premier n'interdisent pas le recours aux heures supplémentaires dans les conditions de la Convention Collective dès l'instant où les réductions prévues sur l'horaire hebdomadaire moyen seront effectivement appliquées (1).

La comparaison de l'horaire hebdomadaire moyen effectivement pratiqué avec l'horaire prévu par l'article premier se fera à l'intérieur de chaque palier, ainsi que précisé à l'article 5.

#### ART. 8.

##### *Dépassements éventuels de l'horaire réduit*

Si la comparaison de l'horaire hebdomadaire moyen effectivement appliqué avec l'horaire hebdomadaire moyen de référence faisait apparaître des dépassements importants, la situation ainsi créée serait examinée à l'échéance du palier, et des mesures pourraient être envisagées en vue d'assurer le respect du présent avenant.

#### ART. 9.

##### *Réductions d'heures par suite de circonstances économiques*

Si d'ici 1970, une entreprise est conduite à opérer par anticipation une réduction des horaires de travail pour des raisons autres que celles résultant de l'application du présent avenant ou en dehors de ses limites, la compensation due en vertu des précédentes dispositions sera maintenue pour les réductions effectuées en exécution du présent avenant, mais pour ces heures seulement.

La compensation ne jouera que pour les réductions d'heures prévues à l'article premier du présent avenant, et ce, aux dates précisées audit article premier.

Cette disposition ne jouera que sous la condition expresse que l'employeur ait expliqué les raisons motivant la réduction d'heures aux membres du comité d'entreprise, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

#### ART. 10.

##### *Accords d'entreprises sur la réduction des horaires, antérieurs au présent avenant*

Dans le cas où un accord sur la réduction du temps de travail serait intervenu pour tout ou partie d'une entreprise avant la signature du présent avenant, le personnel de l'entreprise aura la possibilité de demander la substitution pure et simple des dispositions du présent avenant à celles de l'accord d'entreprise s'il en estime les dispositions plus avantageuses.

Dans cette éventualité, si l'horaire actuellement appliqué dans ladite entreprise est inférieur à l'horaire de référence tel que déterminé par l'article 4, la réduction d'horaire effective s'imputera sur celles prévues à l'article premier.

(1) Cette disposition suppose que l'entreprise désireuse de dépasser, à certaines époques de l'année, l'horaire réduit dont elle dispose, doit pratiquer un horaire inférieur audit horaire réduit, afin de bénéficier, aux périodes de pointe, d'un certain nombre d'heures lui permettant de faire face aux besoins de sa clientèle.

#### ART. 11.

##### *Révision de l'avenant*

Les parties signataires se déclarent d'accord pour étudier ici l'application du palier prévu au 1<sup>er</sup> septembre 1969, la possibilité de substituer aux compensations de l'article 6, une augmentation par palier du salaire de base de la profession dont le taux serait à déterminer en fonction du montant total des compensations auxquelles doit donner lieu l'application du présent avenant.

Il est dès à présent précisé que, dans le cas où un accord de cette nature interviendrait, les dépassements constatés dans tout ou partie d'une entreprise au cours d'une période comprise entre deux paliers par rapport à l'horaire moyen réduit, conduiraient à prévoir la pénalisation de l'entreprise qui aurait ainsi dépassé, pendant la période considérée, l'horaire hebdomadaire moyen tel que précisé à l'article 5.

Fait à Monaco, le 14 septembre 1971.

#### *Arrêté Ministériel n° 73-314 du 13 juillet 1973 portant extension de deux accords, l'un valant avenant n° 4 à la Convention collective des Métaux, l'autre relatif à la mensualisation du personnel ouvrier de la Métallurgie.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée et complétée par la Loi n° 868 du 11 juillet 1969;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » du 11 mai 1973;

Vu le rapport de M. le Directeur du Travail et des Affaires Sociales;

Vu l'avis du Conseil Economique Provisoire en date du 5 juin 1973;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 11 juillet 1973;

#### **Arrêtons :**

##### ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de deux accords, dont le texte figure en annexe au présent Arrêté, conclus entre les représentants qualifiés du Syndicat Patronal de la Métallurgie et ceux du Syndicat Ouvrier des Métaux, enregistrés respectivement les 11 août 1971 et 8 mars 1972, l'un relatif à la mensualisation du personnel ouvrier et l'autre valant avenant n° 4 à la Convention collective des Métaux, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des entreprises comprises dans leur champ d'application.

#### ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MIEUX.

ACCORD RELATIF A LA MENSUALISATION  
DU PERSONNEL OUVRIER  
DES INDUSTRIES DES MÉTAUX

Entre :

Le Syndicat Patronal de la Métallurgie représenté par :

MM. Sategna Marcel,  
Barlet Gérard,  
Besse Pierre,

mandatés par l'Assemblée Générale du 2 mars 1971,

d'une part,

Et :

Le Syndicat Ouvrier des Métaux représenté par :

M<sup>me</sup> Fredouille Catherine,  
MM. Meunier Marcel,  
Almanza René,

dûment mandatés par l'Assemblée Générale du 12 février 1971,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations signataires précisent que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail.

Elles manifestent par le présent accord leur volonté de développer les relations paritaires et de mettre en œuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objet l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Elle ne doit pas en conséquence, entraîner une augmentation de l'absentéisme, mais doit au contraire tendre à la réduction de celui-ci. C'est en escomptant ce résultat que les dispositions suivantes ont été arrêtées d'un commun accord.

Elles conviennent d'adapter les dispositions du présent accord à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Les solutions des problèmes relatifs à la mensualisation qui pourront se poser dans les établissements seront recherchées avec les Délégués du Personnel ou, à défaut, avec le Personnel lui-même.

Les Délégués du Personnel ou le Personnel pourront se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation dans le cadre d'une Commission Paritaire, au niveau des signataires du présent accord, sous la présidence de l'Inspecteur du Travail et des Affaires Sociales.

TITRE I

ARTICLE PREMIER.

*Bénéficiaires de la mensualisation*

Les dispositions du présent accord s'appliquent — dans le cadre de la programmation prévue à l'article 14 — aux ouvriers à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent une ancienneté de 3 ans dans la société ou l'entreprise. Cette condition d'ancienneté sera ramenée à 2 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1972 et à 1 an à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1973.

TITRE II

ART. 2.

*Ancienneté*

Pour la détermination de l'ancienneté au sens de l'article 1<sup>er</sup>, il sera tenu compte non seulement de la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié sauf si ce dernier occupait un emploi dont la suppression a été annoncée par la direction et l'a quitté dans les 6 mois précédant cette suppression, et sauf accord particulier d'entreprise ou dispositions des conventions collectives. Il sera également tenu compte de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord, il sera fait application des dispositions de la Convention Collective des Métaux.

TITRE III

ART. 3.

*Paiement au mois*

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

1. - *Ressource mensuelle garantie.*

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

2. - *Rémunération réelle.*

a) *Rémunération fixe.* La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

b) *Rémunération variable.* La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche — (et de l'application des diverses majorations et indemnités) — telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Aux a) et b) ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans ce calcul.

3. - *Adaptation de la rémunération à l'horaire réel.*

La rémunération est adaptée à l'horaire réel; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 40 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux Conventions Collectives.

Les éléments de calcul de compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

4. - Les conditions de paiement du salaire ou des acomptes sont déterminées par la Loi.

5. - Les heures de travail non effectuées seront déduites du salaire mensuel, à raison de 1/173,33 pour une heure, à l'exception des jours fériés et des heures d'autorisation d'absences exceptionnelles prévus par la Convention Collective.

## ART. 4.

*Rémunération minimum*

Sous réserve de l'abrogation de l'Arrêté Ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963 les montants minima des rémunérations effectivement perçus par les ouvriers et employés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne pourront être inférieurs aux rémunérations minima légales majorées de 5 %.

## ART. 5.

*Paiement des jours fériés*

Le nombre de jours fériés indemnissables sera identique à celui de la France.

Dans le cas où, pour une année civile considérée, le nombre de jours fériés indemnissables en France serait supérieur à sept, les jours fériés supplémentaires aux sept jours fixés par la loi monégasque n° 800 seraient désignés en accord entre les parties avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante.

Pour bénéficier de l'indemnisation des jours fériés, le salarié devra avoir accompli normalement, à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail le suivant, sauf le cas d'empêchement dû à un congé payé annuel, un congé pour événement familial prévu par la Convention Collective ou par la Loi, un congé de maternité, une maladie ou un accident dûment justifiés, ou un cas fortuit et grave, soit d'une autorisation préalable.

Dans chaque établissement, pour accorder ces autorisations qui pourront être individuelles ou collectives, il sera tenu compte, à la fois des dispositions susceptibles d'être déjà appliquées à cet égard aux employés dans ledit établissement et des nécessités de l'organisation du travail et de la production.

## ART. 6.

*Absences pour maladie ou accidents*

Un an après son entrée dans l'entreprise (— 3 ans date effet au 31.12.71 — 2 ans 1.1.72 au 30.6.73) en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accidents dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité d'être pris en charge par la Caisse de Compensation des Services Sociaux, ou tout autre organisme de Sécurité Sociale ou Compagnie d'Assurances et d'être soigné en Principauté ou dans l'un des six pays de la Communauté Economique Européenne :

- Pendant 45 jours : il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Pendant les 30 jours suivants il recevra les trois quarts de cette même rémunération. Il est précisé que la durée de l'indemnisation est de 45 jours de calendrier plus trente jours plus éventuellement les suppléments de 15 jours et de dix jours par période de cinq ans d'ancienneté.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faites des allocations que l'intéressé perçoit de la Caisse de Compensation des Services Sociaux ou tout autre organisme de Sécurité Sociale, ou des Caisses Complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés, au cours d'une année civile, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Si pendant la période 1972-1973 l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point (selon détermination de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières), par rapport à la moyenne enregistrée pour l'entreprise au cours des années 1968-1969, la franchise de 3 jours sera supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 1974 dans les établissements concernés.

1 Et parallèlement pour chaque entreprise, le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel avec les délégués du personnel et les responsables de l'entreprise.

Les entreprises où l'augmentation de l'absentéisme pour maladie aura dépassé 2 points par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969 devront communiquer leur données à la Commission Paritaire chargée de cet examen.

Les dispositions du présent article feront l'objet d'un réexamen pour le 1<sup>er</sup> janvier 1974 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme pendant la réalisation du programme de mensualisation.

Les dispositions relatives à la maladie s'appliquent également en cas de déplacement de services au sens des Conventions Collectives.

Il est précisé que toute fausse déclaration de maladie est une faute grave.

Les parties signataires se réuniront périodiquement, et au moins semestriellement, pour constater l'évolution de l'absentéisme dans les entreprises et en examiner les conséquences.

## ART. 7.

*Préavis*

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée de préavis est déterminée comme suit :

a) Rupture du fait de l'intéressé :

— 2 semaines,

b) Rupture du fait de l'employeur :

— Au choix de l'employeur, et dans les conditions légales, soit 2 mois, soit 1 mois avec versement d'une indemnité spéciale d'un montant égal à l'indemnité légale de congédiement.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de douze heures de liberté par semaine. Ces absences sont fixées alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur à condition que son choix se concilie avec les nécessités du service. Ces heures sont payées sauf si la résiliation du contrat est le fait de l'employé.

Lorsque, avant l'expiration du délai de préavis, le travailleur a trouvé un nouvel emploi, il ne bénéficie plus des heures de liberté prévues ci-dessus.

Les jours pendant lesquels ces obligations n'auront pas été respectées ne compteront pas dans le délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts que la partie lésée jugerait bon demander.

#### ART. 8.

##### *Indemnité de congédiement*

En cas de licenciement avant 65 ans sauf pour cas de faute grave du salarié, celui-ci percevra une indemnité de congédiement distincte du préavis qui sera versée aux bénéficiaires suivant le régime ci-après :

- Pour une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans :  
1/20 de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- A partir de 5 ans d'ancienneté :  
1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- Pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5 de mois) 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur dans la même entreprise, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois — et éventuellement de dixièmes — correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de congédiement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des trois derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette même période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.)

#### ART. 9.

##### *Indemnité de départ à la retraite*

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de son employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une indemnité de retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront appliqués suivant le régime ci-après :

- 1 mois 1/2 après 10' ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois 1/2 après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois 1/2 après 30 ans
- 4 mois après 35 ans

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>e</sup> anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent et obtiennent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 7 ci-dessus.

#### ART. 10.

##### *Congés exceptionnels pour événements de famille*

A l'occasion d'événements familiaux, les intéressés bénéficieront, sur justification, d'une autorisation d'absence dans les conditions prévues ci-après, sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

- Mariage du salarié ..... 4 jours
- Mariage d'un enfant ..... 1 jours
- Naissance d'un enfant et petit enfant ..... 2 jours
- Décès du conjoint ..... 2 jours
- Décès du père, de la mère, d'un enfant, beaux-parents ..... 2 jours

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

#### ART. 11.

##### *Service militaire*

Les cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires en France ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux en France est réglé selon les dispositions légales de ce Pays.

Toutefois, les dispositions particulières prévues par la Convention Collective en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

A défaut d'une telle Convention, les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis, et le cas échéant l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce

cas payer l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être justifiée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du collaborateur appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

#### ART. 12.

##### Programmation

La mensualisation telle qu'elle est déterminée par le présent accord s'appliquera selon les étapes prévues ci-après :

- 1<sup>er</sup> janvier 1971 (Ancienneté pour être bénéficiaire : 3 ans)
- Une fraction de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues dans le tableau ci-après.
- Application des dispositions relatives aux jours fériés (Article 5)
- Dispositions relatives aux congés pour événements de famille (article 10).
- 1<sup>er</sup> mai 1971 :
- Application des dispositions prévues (article 6) concernant l'indemnisation de la maladie.
- 1<sup>er</sup> juillet 1971 :
- Dispositions relatives à l'indemnité de départ en retraite, (article 9).
- Dispositions relatives au préavis (article 7).
- Réalisation du paiement au mois.
- 1<sup>er</sup> janvier 1972 (Ancienneté pour être bénéficiaire : 2 ans);
- Une fraction de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues dans le tableau ci-après,
- 1<sup>er</sup> janvier 1973 :
- Dispositions relatives à l'indemnité de congédiement, (article 8);
- Dispositions relatives au service militaire (article 11);
- Une fraction de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues dans le tableau ci-après.
- 1<sup>er</sup> juillet 1973 (Ancienneté pour être bénéficiaire : 1 an).
- Mise en application de l'intégralité des dispositions relatives à la prime d'ancienneté prévues dans le tableau ci-après,
- Ouverture des négociations sur la 2<sup>e</sup> phase au cours du 2<sup>e</sup> semestre 1973,
- 1<sup>er</sup> janvier 1974 :
- Suppression des 3 jours de franchise dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

TABLEAU DE PROGRAMMATION  
DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

	1 <sup>er</sup> janvier 1971	1 <sup>er</sup> janvier 1972	1 <sup>er</sup> janvier 1973	1 <sup>er</sup> juillet 1973
— 3 ans	1	1	1	1
— 6 ans	1	2	2	2
— 9 ans	1	2	2	3
— 12 ans	1	2	2	4
— 15 ans	1	2	3	5
— 18 ans	1	2	4	6
— 21 ans	1	2	5	7
— 24 ans	1	2	6	8
— 27 ans	1	3	7	9
— 30 ans	1	4	8	10

Les parties décident pour l'application de l'accord de mensualisation de se référer aux documents explicatifs élaborés entre les Fédérations Patronale et Ouvrière Françaises.

Fait à Monaco, le 17 mai 1971.

#### AVENANT N° 4

##### A LA CONVENTION COLLECTIVE DES MÉTAUX

Entre le Syndicat Patronal des Métaux représenté par :

MM. Sategna Marcel,  
Barlet Gérard,  
Besse Pierre,

dûment habilités par l'Assemblée Générale en date du 2 mars 1971,

d'une part,

Et :

Le Syndicat Ouvrier des Métaux représenté par :

M<sup>me</sup> Fredouille Catherine,  
MM. Meunier Marcel,  
Almanza René,

dûment habilités par l'Assemblée Générale en date du 12 février 1971

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit en présence de MM. Alain Michel, Directeur intérimaire du Travail et des Affaires Sociales et Roger Canis, Inspecteur Principal du Travail et des Affaires Sociales.

#### PRÉAMBULE

Les parties signataires ont décidé de conclure un accord dont le but est de déterminer une nouvelle étape dans la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail de tous les salariés engagés par l'accord du 8 septembre 1969 en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

Les accords d'entreprise déjà intervenus ne sont pas remis en cause par le présent accord qui en détermine les conditions d'imputation et qui ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise ultérieurs ni aux évolutions prévues lors des accords existants.

#### ARTICLE PREMIER.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise des industries métalliques, mécaniques électriques et des professions qui s'y rattachent.

Il ne s'applique pas dans les entreprises couvertes par un accord sur la réduction de la durée du travail intervenu avant la date de la signature du présent avenant et prévoyant des modalités différentes, et en tout état de cause, des dispositions relatives aux ressources au moins égales à celles du présent accord et pour la même période.

#### ART. 2.

La réduction des horaires de travail aura lieu dans les conditions ci-après, compte tenu des horaires de référence prévus à l'article 3.

1. - Etablissements (1) dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 48 heures.

1) Dans le présent article et les articles suivants, l'expression « Etablissement » doit s'entendre comme s'appliquant soit à l'établissement dans son ensemble, soit aux différentes « parties d'établissement » pratiquant des horaires distincts.



Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au 1<sup>er</sup> novembre 1971 et de ½ heure supplémentaire au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1972 soit au total 1 heure ½ de réduction.

2. - Établissements dont l'horaire est égal ou supérieur à 45 heures et inférieur à 48 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de ½ heure au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1971 et de ½ heure supplémentaire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1972 (1<sup>er</sup> mars 1972 pour les entreprises ayant déjà appliqué la réduction d'horaire au 1<sup>er</sup> septembre 1971) soit au total 1 heure de réduction.

3. - Établissements dont l'horaire est égal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 45 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de ½ heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1972.

4. - Établissements dont l'horaire est inférieur à 44 heures et augmentant leur horaire.

Quand l'horaire de référence est inférieur à 44 heures mais que l'établissement pratique à une époque quelconque après le 1<sup>er</sup> janvier 1971 pendant trois mois consécutifs un horaire moyen égal ou supérieur à 44 heures, cet horaire moyen sera considéré à partir de la fin de cette période comme constituant un nouvel horaire de référence, à l'exception toutefois des établissements qui, en raison des fluctuations de leur horaire, entrent dans le cas visé par l'article 3, paragraphe 4, 1<sup>er</sup> alinéa pour lesquels la période de trois mois est remplacée par la durée de référence représentative.

5. - Établissements ayant déjà procédé à une réduction d'horaire.

Au cas où l'horaire actuel serait inférieur à l'horaire de référence, la réduction d'horaire déjà effectuée s'imputera sur celle prévue aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article.

#### ART. 3.

1. - L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des réductions prévues à l'article 2 sera déterminé dans les conditions suivantes :

L'horaire de référence de l'établissement sera, en principe, l'horaire normal affiché, calculé sur la moyenne des trois mois précédant le 1<sup>er</sup> octobre 1971 à l'exclusion des heures de dérogations temporaires ou permanentes ou de récupération correspondant à du temps perdu en dehors de cette période et résultant de la législation ou de la réglementation.

2. - L'horaire de travail dont il s'agit s'entend de la durée du travail effectif, à l'exception en particulier du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte.

Toutefois est assimilé à un temps de travail le temps passé aux douches lorsqu'elles sont obligatoires en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective.

Est également assimilé le temps de pause inhérent au mode d'organisation du travail ainsi que le temps de casse-croûte lorsqu'il n'est pas effectivement délimité et que l'ouvrier ou son équipe conserve pendant celui-ci le contrôle et la responsabilité de l'outil de production et qu'il n'est pas fait appel à un élément extérieur à l'équipe.

Les périodes d'absences individuelles ne sont pas déduites de l'horaire collectif de travail pour le calcul de l'horaire de référence.

Si un jour férié tombe au cours de la période de référence et s'il est récupéré, le temps de récupération sera compris dans l'horaire de référence même si celle-ci a lieu en dehors de la période de référence.

Dans le cas où l'horaire effectif est différent de l'horaire affiché, l'horaire de référence doit être calculé sur l'horaire effectif de l'établissement ou de la partie d'établissement.

3. - L'horaire de référence à retenir pour l'application des réductions d'horaire prévues par l'article 2 sera, toutefois,

l'horaire normal affiché calculé sur la moyenne des trois mois précédant la première des réductions déjà effectuées dans un établissement durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 1970 à la date d'application du présent accord : en conséquence les réductions d'horaire déjà arrêtées et intervenues durant cette période ou à intervenir s'imputeront sur celles instituées par l'article 2.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le taux de la compensation devra être au moins égal à celui résultant de l'article 4 du présent accord au plus tard à la date limite de chaque étape prévue à l'article 2.

4. - Dans les établissements où l'horaire de référence calculé sur une période de trois mois ne serait pas représentatif de l'horaire en raison des fluctuations de ce dernier, la période de référence pourra être portée au maximum à douze mois. L'employeur communiquera (aux délégués du personnel) les éléments de calcul de l'horaire de référence.

D'autre part, au cas où ces règles conduiraient à des anomalies ou à des difficultés pratiques d'utilisation, cette situation sera examinée dans le cadre de l'établissement et discutée avec les délégués du personnel.

#### ART. 4.

Les réductions d'heures prévues à l'article 2 donneront lieu à une compensation pécuniaire égale au salaire comportant la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 %.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être ultérieurement intégrée dans le salaire. En cas d'intégration, l'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

Dans le cas où un salarié n'aurait pas effectué l'horaire de travail qui lui était prescrit, la compensation jouera au prorata de l'horaire effectué par lui.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumulera pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même période.

Dans le cas où un établissement ayant un horaire égal ou supérieur à 44 heures réduit celui-ci d'une durée supérieure à la réduction prévue par l'article 2 en fonction de l'horaire de référence il sera tenu de verser, dès l'application de cette réduction, la totalité de la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu par l'article 2 dans le cadre du présent accord et dans la limite éventuelle de la réduction effective.

Dans le cas où un établissement ayant un horaire inférieur à 44 heures réduit son horaire, il sera tenu de verser la compensation prévue au présent article dans la limite de ½ heure et pour autant qu'il s'agit d'une réduction portant sur une tranche d'horaire supérieure à 40 heures.

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation due pour les réductions prévues à l'article 2 ou aux deux alinéas précédents du présent article sera maintenue, mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

Dans le cas où, avant l'application de l'accord, un établissement aurait par rapport à l'horaire de référence, procédé à une réduction d'horaire, sans compensation ou à un taux de compensation inférieur à celui prévu ci-dessus, l'indemnisation correspondant aux tranches de réduction d'horaire résultant de l'article 2 sera due pour chaque tranche à partir des échéances respectives prévues par cet article, au taux prévu par le paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article.

## ART. 5.

La durée hebdomadaire moyenne du travail calculée par période de 12 semaines consécutives ne devra pas dépasser individuellement :

- 51 heures à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1971
- 50 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1972.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, un prorata sera fait en fonction des durées pendant lesquelles se seront appliquées respectivement les limitations prévues.

Dans les établissements où il sera fait application des dispositions de l'article 3, paragraphe 4, 1<sup>er</sup> alinéa, la durée résultant de l'alinéa 1<sup>er</sup> sera calculée sur une période de 12 mois.

Les plafonds ci-dessus seront obligatoires et ne comportent pas de dérogations.

## ART. 6.

Les réductions d'horaires prévues dans le présent accord devront être effectivement appliquées.

La réduction de l'horaire doit être faite normalement dans le cadre de la semaine ou du cycle habituel du décompte de la durée du travail. La comparaison avec l'horaire de référence se fera dans les douze mois suivant les étapes prévues.

Toutefois, pour des raisons techniques ou économiques devant faire l'objet de la procédure prévue à l'article 8, la réduction de la durée du travail pourra être effectuée par l'octroi de jours de repos compensateurs.

Un salarié a droit à un jour de repos compensateur lorsque le décompte du temps de réduction résultant de l'article 2 atteint un nombre d'heures correspondant à la durée journalière de son travail. Ce repos sera pris en accord avec la direction et au plus tard dans les trois mois.

Les salariés percevront pour ces jours de repos une compensation calculée sur les bases prévues à l'article 4 s'ils n'ont pas été indemnisés sous une autre forme.

## ART. 7.

Dans les cas exceptionnels ou des nécessités techniques ou économiques impératives obligeraient par la suite les entreprises à augmenter leurs horaires, ces relevements d'horaires ne doivent avoir qu'un caractère temporaire et les motifs les justifiant ainsi que leurs conditions d'application doivent faire l'objet d'une consultation suivie de discussion avec les délégués du personnel.

Dans cette hypothèse, l'indemnisation versée en application de l'article 4 est maintenue.

## ART. 8.

Les conditions d'application de la réduction de la durée du travail et notamment les éléments permettant de suivre cette application feront l'objet d'une communication trimestrielle et d'une consultation suivie de discussions avec les délégués du personnel. Parmi ces éléments sera communiqué le nombre, par partie d'établissement, des salariés qui, à un moment déterminé, dépassent la limite prévue à l'article 5 de l'accord.

## ART. 9.

Indépendamment des clauses particulières prévues par le présent accord, les dispositions de la législation et de la réglementation de la durée du travail continueront à s'appliquer.

Les modalités du présent accord se substituent à celles de l'accord du 8 septembre 1969.

Une commission composée de deux représentants de chacune des parties signataires examinera les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées au niveau de l'entreprise.

## ART. 10.

*Jours fériés*

Conformément aux stipulations de l'article 5 de l'accord signé le 17 mai 1971, les jours chômés et payés pour les salariés bénéficiaires de la mensualisation sont fixés pour l'année 1972, ainsi qu'il suit :

- Pour les entreprises travaillant du lundi au vendredi : 8 jours,
- Pour les entreprises travaillant du lundi au samedi : 10 jours.

Ces jours supplémentaires seront fixés dans le cadre de l'entreprise, par accord entre l'employeur et le personnel intéressé.

Fait et signé, le 8 mars 1972.

*Arrêté Ministériel n° 73-315 du 13 juillet 1973 portant fixation du calendrier des vacances pour l'année scolaire 1973-1974.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,  
Vu la Loi n° 826 du 14 août 1967 sur l'enseignement;  
Vu l'avis émis, le 22 juin 1973, par le Comité de l'Éducation Nationale;  
Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973;

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

Le calendrier des vacances de l'année scolaire 1973-1974 est fixé comme suit :

*Toussaint :*

du mardi 30 octobre 1973, au soir  
au lundi 5 novembre 1973, au matin.

*Fête Nationale :*

lundi 19 novembre 1973.

*Immaculée Conception :*

samedi 8 décembre 1973.

*Noël et Jour de l'An :*

du vendredi 21 décembre 1973, au soir  
au jeudi 3 janvier 1974, au matin.

*Sainte-Dévote :*

lundi 28 janvier 1974.

*Congés de février :*

du samedi 2 février 1974, à midi  
au lundi 11 février 1974, au matin.

*Pâques :*

du vendredi 22 mars 1974, au soir,  
au jeudi 4 avril 1974, au matin, et  
du vendredi 12 avril 1974, au soir  
au mardi 16 avril 1974, au matin.

*Fête du Travail :*

mercredi 1<sup>er</sup> mai 1974.

*Ascension :*

du jeudi 23 mai 1974, au matin  
au lundi 27 mai 1974, au matin.

*Pentecôte :*

du vendredi 31 mai 1974, au soir  
au mardi 4 juin 1974, au matin.

*Fête de Dieu :*

jeudi 13 juin 1974.

*Début des grandes vacances :*

samedi 29 juin 1974, à midi.

## ART. 2.

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-316 du 13 juillet 1973 portant désignation des représentants des fonctionnaires au sein de la Commission de liquidation des pensions de retraite.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 526 du 23 décembre 1950 sur les pensions de retraite des fonctionnaires, modifiée notamment par la Loi n° 896 du 15 décembre 1970;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 5074 du 18 janvier 1973 fixant les modalités d'application des dispositions de la section IV de la Loi n° 526 du 23 décembre 1950 modifiée sur les pensions de retraite des fonctionnaires;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 11 juillet 1973;

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

Sont désignés, pour une période de trois ans, en qualité de représentants des fonctionnaires au sein de la Commission de liquidation des pensions de retraite instituée par l'article 27, alinéa 2 de la Loi n° 526 du 23 décembre 1950, susvisée :

*Association Syndicale Autonome des Fonctionnaires :*

## Membres titulaires :

MM. Edgard Berti,  
Jean-Max Minazzoli.

## Membres suppléants :

MM. Max Romani,  
Louis Vecchierini.

*Fonctionnaires de l'Ordre municipal :*

## Membres titulaires :

MM. Germain Forchino,  
Robert Poyet.

## Membres suppléants :

MM. José Anzelotti,  
Maurice Crovetto.

*Fonctionnaires de la Direction des Services Judiciaires :*

## Membres titulaires :

MM. Norbert François,  
Louis Castellini.

*Membres suppléants :*

M<sup>me</sup> Ariane Margosslan,  
M. Jean Armifa.

*Fonctionnaires de la Direction de la Sécurité publique :*

## Membres titulaires :

MM. Hippolyte Coat  
Robert Calloux.

*Membres suppléants :*

MM. René Maréchal,  
Jean-Claude Bonnet.

*Fonctionnaires de la Force publique :*

## Membres titulaires :

Commandant François Delaye,  
Capitaine Parisse Bagaglia.

*Membres suppléants :*

Lieutenant Louis Grac,  
Lieutenant Jacques Hardy.

## ART. 2.

M. le Secrétaire général du Ministère d'État et M. le Directeur de la Fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-321 du 13 juillet 1973 portant mise en disponibilité d'un fonctionnaire.*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu Notre Ordonnance n° 84 du 11 octobre 1949, constituant le statut des fonctionnaires et agents de l'Ordre Administratif;

Vu Notre Ordonnance n° 4852 du 11 janvier 1972 portant nomination d'un Attaché au Service de la Circulation;

Vu la demande présentée le 27 juin 1973, par M. Gilbert Sbaratto, Attaché au Service de la Circulation;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 11 juillet 1973.

## Arrêtons :

## ARTICLE PREMIER.

M. Gilbert Sbaratto, Attaché au Service de la Circulation, est, sur sa demande, placé en position de disponibilité, pour une période d'une année, à compter du 2 juillet 1973.

## ART. 2.

MM. le Secrétaire Général du Ministère d'État et le Directeur de la Fonction Publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le treize juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

*Arrêté Ministériel n° 73-324 du 31 juillet 1973 portant autorisation et approbation des statuts d'une association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur ».*

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la Loi n° 492 du 3 janvier 1949, réglementant les associations et leur accordant la personnalité civile, complétée par la Loi n° 576 du 23 juillet 1953;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 5184 du 31 juillet 1973 approuvant la dérogation apportée à la Loi n° 492 du 3 janvier 1949, susvisée, par les statuts de l'association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur »;

Vu les statuts présentés par l'association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur »;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement, en date du 11 juillet 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE PREMIER.**

L'association dénommée « Union des Amis des Musées de Monaco et de la Côte d'Azur » est autorisée dans la Principauté.

**ART. 2.**

Les statuts de cette association sont approuvés.

**ART. 3.**

Toute modification auxdits statuts devra être soumise à l'approbation du Gouvernement Princier.

**ART. 4.**

M. le Conseiller de Gouvernement pour l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent Arrêté.

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le trente-et-un juillet mil neuf cent soixante-treize.

*Le Ministre d'État :*  
A. SAINT-MLEUX.

## ARRÊTÉ MUNICIPAL

*Arrêté Municipal n° 73-61 du 26 juillet 1973 portant délégation de pouvoir dans les fonctions de Maire.*

Nous, Maire de la Ville de Monaco,

Vu l'article 85 de l'Ordonnance Constitutionnelle du 17 décembre 1962;

Vu l'article 106 de la Loi n° 30 du 3 mai 1920 sur l'organisation municipale;

Vu l'agrément de S. E. M. le Ministre d'État en date du 25 juillet 1973;

**Arrêtons :**

**ARTICLE UNIQUE.**

M. José Notari, Premier Adjoint, est délégué dans les fonctions de Maire, du 4 août au 26 août 1973.

Monaco, le 26 juillet 1973.

*Le Maire :*  
J.-L. MEDECIN.

## DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE

Administration des Domaines – Service du logement  
**LOCAUX VACANTS**

*Avis aux prioritaires.*

Adresse	Composition	Affichage	
		du	au
26, rue Grimaldi	3 pièces, cuisine, salle de bains, w.c.	30-7-73	18-8-73

*L'Administrateur des Domaines  
Chargé du Service du Logement,  
C. GIORDANO.*

## MAIRIE

*Avis de vacance d'emploi n° 73-37.*

Le Maire donne avis qu'un poste de Chef de la Musique Municipale est vacant.

Les personnes désireuses de présenter leur candidature à ce poste devront être âgées de 30 ans au moins. Elles adresseront au Secrétariat Général de la Mairie leur dossier de candidature comprenant les pièces ci-après indiquées, dans un délai de cinq jours à dater de la publication du présent avis :

- 1°) une demande sur timbre;
- 2°) deux extraits de leur acte de naissance;
- 3°) un certificat de nationalité;
- 4°) un certificat de bonnes vie et mœurs;
- 5°) un extrait du casier judiciaire de moins de trois mois de date;
- 6°) une copie certifiée conforme de tous les titres ou références qu'elles pourront présenter.

L'admission à ce poste sera prononcée, conformément à la Loi n° 188 du 18 juillet 1934 sur les emplois publics et compte tenu des dispositions particulières concernant la Musique Municipale.

## INSERTIONS LÉGALES ET ANNONCES

### EXTRAIT

D'un jugement contradictoirement rendu par le Tribunal de Première Instance de la Principauté de Monaco, en date du 10 mai 1973, enregistré;

Entre la dame Germaine PAVANEL, épouse ZOLESIO, de nationalité française, rédactrice, auto-

risée par une ordonnance en date du 24 janvier 1973, enregistrée, à résider « Château Périgord », 11, Lacets Saint-Léon, Monte-Carlo;

Et le sieur Jean-Charles ZOLELIO, aide-chimiste, demeurant, 27, boulevard d'Italie, à Monte-Carlo;

Il a été extrait littéralement ce qui suit :

« .....

« Prononce en conséquence le divorce des époux « ZOLELIO-PAVANEL à leurs torts et griefs respectifs;

« .....

Pour extrait certifié conforme, délivré en exécution de l'article 22 de l'ordonnance Souveraine du 3 juillet 1907, modifiée par l'Ordonnance Souveraine du 11 juin 1909.

Monaco, le 26 juillet 1973.

*Le Greffier en Chef :*  
J. ARMITA.

#### EXTRAIT

Par jugement en date de ce jour, le Tribunal de Première Instance de la Principauté de Monaco, a admis au bénéfice de la liquidation judiciaire la Société « TRANSCONTINENTALE » en abrégé « SOTRANSCO », dont le siège est à Monte-Carlo, 10, boulevard Princesse Charlotte, fixé provisoirement à ce jour la date de cessation des paiements, nommé Monsieur Orecchia, en qualité de liquidateur et Monsieur Burgalat P., juge commissaire, qui serait suppléé, en cas de nécessité avant le premier août mil neuf cent soixante-treize, par Monsieur J. Ambrosi, Premier Juge, provisoirement désigné dans ce but;

Pour extrait certifié conforme, délivré en application de l'article 413 du Code de Commerce.

Monaco, le 27 juillet 1973.

*Le Greffier en Chef :*  
J. ARMITA.

#### EXTRAIT

D'un jugement de défaut, faute de comparaître, rendu par le Tribunal de Première Instance de la Principauté de Monaco, en date du 14 décembre 1972, enregistré;

Entre le sieur Jean-Marie, Vincent, Joseph SOSSO, artiste chorégraphique, demeurant à Monaco, « l'Herculis », 12, Chemin de la Turbie;

Et la dame Lyde, Ethel, Germana PERALTA, épouse SOSSO, artiste chorégraphique, légalement domiciliée à Monaco, « l'Herculis », 12, Chemin de la Turbie, mais résidant actuellement chez ses parents : Saenz Pena 1607 à San Antonio de Padoua (Province de Buenos Aires) République d'Argentine;

Il a été extrait littéralement ce qui suit :

« .....

« Déclare la demande bien fondée, y faisant droit, prononce le divorce des époux SOSSO/« PERALTA aux torts exclusifs de la femme avec toutes conséquences de droit;

« .....

Pour extrait certifié conforme, délivré en exécution de l'article 22 de l'Ordonnance Souveraine du 3 juillet 1907, modifiée par l'Ordonnance Souveraine du 11 juin 1909.

Monaco, le 30 juillet 1973.

*Le Greffier en Chef :*  
J. ARMITA.

#### Société Anonyme Monégasque

Capital Social 45.000. - F

### « IMPRIMERIE ARTISTIQUE DE MONACO »

*Siège social :* 46, rue Grimaldi - MONACO

#### AVIS DE CONVOCATION

Les Actionnaires sont convoqués en Assemblée générale ordinaire annuelle pour le 20 août 1973 à 14 heures, au siège social, avec l'ordre du jour suivant :

- 1°) Rapport du Conseil d'Administration;
- 2°) Rapport du Commissaire aux comptes;
- 3°) Examen et approbation des comptes de l'exercice 1972, quitus à donner aux Administrateurs;
- 4°) Affectation des résultats;
- 5°) Autorisation à donner aux Administrateurs, conformément à l'article 23 de l'Ordonnance Souveraine du 5 mars 1895;
- 6°) Ratification de la nomination de 2 Administrateurs;
- 7°) Acceptation de la démission de 4 Administrateurs;
- 8°) Questions diverses.

*Le Conseil d'Administration.*

**AVIS FINANCIER****Société de Banque et d'Investissements***Siège social* : 26, boulevard d'Italie - MONTE-CARLO**SITUATION HYPOTHÉCAIRE**

PORTEFEUILLE GARANTI PAR HYPOTHÈQUES 1<sup>er</sup> RANG  
OU PRIVILÈGES DE VENDEUR  
DÉPÔTS DE LA CLIENTÈLE

Le 9 juillet 1973, le Conseil d'Administration de la « SOCIÉTÉ DE BANQUE ET D'INVESTISSEMENTS », en abrégé « SOBI », s'est réuni pour prendre connaissance des éléments comptables arrêtés au 3 juillet 1973, et ce, afin de contrôler d'une part, la situation hypothécaire (montant du portefeuille Crédit Immobilier) et d'autre part, le montant des comptes à terme.

1<sup>o</sup>) *Portefeuille* (Effets et prélèvements d'office) :

Total du portefeuille Crédit Immobilier, amortissable mensuellement et trimestriellement, garanti par hypothèques 1<sup>er</sup> rang ou privilèges de vendeur ..... F 410.408.947,98

2<sup>o</sup>) *Dépôts de la clientèle* :

Montant des Comptes bloqués et à terme ..... F 224.318.500,00

NOTA. — La moyenne mensuelle de crédit accordée à chaque emprunteur représente F 54.145,30.

Le prochain Avis Financier paraîtra au « Journal de Monaco » du vendredi 7 septembre 1973.

*L'Administrateur-Délégué* : G.R. WEILL.

Le Gérant du Journal : CHARLES MINAZZOLI.



---

SOCIÉTÉ NOUVELLE DE L'IMPRIMERIE NATIONALE DE MONACO.

---