

JOURNAL DE MONACO

Bulletin Officiel de la Principauté

JOURNAL HEBDOMADAIRE PARAISSANT LE VENDREDI

ABONNEMENTS : UN AN

MONACO — FRANCE ET COMMUNAUTÉ : 23.00 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^{er} de chaque année

INSERTIONS LÉGALES : 2.30 F la ligne

DIRECTION — RÉDACTION

ADMINISTRATION

HOTEL DU GOUVERNEMENT

Téléphone 30-19-21

Compte Chèque Postal : 3019-47 — Marseille

SOMMAIRE

ORDONNANCE SOUVERAINE

Ordonnance Souveraine n° 4.406 du 14 février 1970 portant nomination du vice-président de la Cour d'Appel (p. 145).

ARRÊTÉS MINISTÉRIELS

Arrêté Ministériel n° 70-33 du 26 janvier 1970 agréant un agent responsable de la Compagnie d'Assurances « Gresham Life Assurance Society Limited » (p. 146).

Arrêté Ministériel n° 70-34 du 26 janvier 1970 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Compagnie Monégasque des Tabacs et Allumettes » (p. 146).

Arrêté Ministériel n° 70-35 du 26 janvier 1970 autorisant une Société pharmaceutique à exercer ses activités (p. 146).

Arrêté Ministériel n° 70-36 du 26 janvier 1970 portant extension de la Convention Collective de travail du personnel des banques (p. 147).

Arrêté Ministériel n° 70-37 du 9 février 1970 portant autorisation et approbation des statuts d'une association dénommée « Association des Résidents de l'Escorial » (p. 159).

ARRÊTÉS MUNICIPAUX

Arrêté Municipal n° 70-3 du 20 février 1970 réglementant la circulation des piétons sur une partie de la voie publique à l'occasion d'une épreuve sportive (p. 159).

Arrêté Municipal n° 70-4 du 17 février 1970 réglementant la circulation des piétons et le stationnement des véhicules sur une partie de la voie publique à l'occasion de prises de vues cinématographiques (p. 159).

AVIS ET COMMUNIQUÉS

DÉPARTEMENT DES TRAVAUX PUBLICS ET DES AFFAIRES SOCIALES

Direction du Travail et des Affaires Sociales

Circulaire n° 70-08 du 11 février 1970 précisant les taux minima des salaires des personnels du Commerce, de l'Artisanat, de la Réparation et de l'Entretien, du Ravitaillement, de la Carrosserie, de l'Électricité, de l'Importation de l'Automobile ainsi que d'activités connexes s'y rattachant, à compter du 1^{er} novembre 1969 (p. 160).

Avis relatif à la circulaire n° 70-69 (p. 161).

Erratum au « Journal de Monaco » du 6 février 1970 (p. 108) relatif à la Circulaire n° 70-04 du 22 janvier 1970 fixant les taux minima des salaires horaires du personnel des industries textiles (ateliers de bonneterie et de tricotage) à compter du 1^{er} novembre 1969 et du 1^{er} janvier 1970 (p. 161).

DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE

Direction des Services Fiscaux

Impôt sur les bénéfices des entreprises (p. 162).

INSERTIONS LÉGALES ET ANNONCES (p. 163 à 164).

Annexe au Journal de Monaco

CONSEIL NATIONAL. — Compte rendu de la 3^{me} Séance Publique du 22 Décembre 1969 (p. 613 à 652).

MAISON SOUVERAINE

Ordonnance Souveraine n° 4.406 du 14 février 1970 portant nomination du vice-président de la Cour d'Appel.

RAINIER III

PAR LA GRACE DE DIEU

PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu l'article 46 de la Constitution du 17 décembre 1962;

Vu les articles 2 et 19 de la Loi n° 783, du 15 juillet 1965 portant organisation judiciaire;

Vu l'article 3, 2^o de l'Ordonnance organique du 9 mars 1918;

Sur le rapport de Notre Directeur des Services Judiciaires;

Avons Ordonné et Ordonnons :

M. Robert Bellando de Castro, Conseiller à Notre Cour d'Appel, est nommé Vice-Président de ladite Cour.

Les effets de cette nomination courront du jour de l'installation de ce magistrat dans ses nouvelles fonctions.

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 à Gstaad (Suisse), le quatorze février mil neuf cent soixante-dix.

RAINIER.

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

ARRÊTÉS MINISTÉRIELS

Arrêté Ministériel n° 70-33 du 26 janvier 1970 agréant un agent responsable de la Compagnie d'Assurances « Gresham Life Assurance Society Limited ».

Nous, Ministre d'État de la Principauté.

Vu la demande formée par la Compagnie « Gresham Life Assurance Society Limited »;

Vu la Loi n° 609 du 11 avril 1956;

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

Vu l'Arrêté Ministériel n° 69-424 en date du 15 décembre 1969;

Vu l'avis de M. le Directeur des Services Fiscaux du 3 décembre 1969;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 janvier 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

M. Meuriche Maurice, demeurant à Paris, 58, rue de la Victoire, est agréé en qualité de représentant, personnellement responsable du paiement des droits et amendes, de la Compagnie « Gresham Life Assurance Society Limited ».

ART. 2.

Le montant du cautionnement visé au 2^o alinéa du paragraphe 1^{er} de l'article 7 de la Loi n° 609, est fixé à la somme de Cinq cents 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-six janvier mil neuf cent soixante-dix.

Le Ministre d'État :
F-D GREGH

Arrêté Ministériel n° 70-34 du 26 janvier 1970 autorisant la modification des statuts de la Société anonyme monégasque dénommée « Compagnie Monégasque des tabacs et allumettes ».

Nous, Ministre d'État de la Principauté,

Vu la demande présentée par les dirigeants de la Société anonyme monégasque dénommée « Compagnie Monégasque des Tabacs et Allumettes » 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 4 novembre 1969;

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 janvier 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

Sont approuvées les résolutions de l'assemblée générale extraordinaire de la Société anonyme monégasque dénommée « Compagnie Monégasque des Tabacs et Allumettes », en date du 4 novembre 1969, ayant pour objet de modifier les articles 7 (actions) et 9 (parts de fondateur) des statuts.

ART. 2.

Ces résolutions et modifications doivent 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-six janvier mil neuf cent soixante-dix.

Le Ministre d'État :
F-D GREGH

Arrêté Ministériel n° 70-35 du 26 janvier 1970 autorisant une Société pharmaceutique à exercer ses activités.

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 par la Loi n° 578 du 23 juillet 1953 et par l'Ordonnance-Loi n° 658 du 19 mars 1959;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 754 du 7 mai 1953 portant application de la Loi n° 565 du 15 juin 1952, susvisée;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 68-186 du 13 mai 1968, autorisant la création de la Société anonyme monégasque dénommée « Les Laboratoires Gewa »;

Vu la demande formée par la Société « Les Laboratoires Gewa » en délivrance de l'autorisation d'exercer ses activités;

Vu l'avis, en date du 8 janvier 1970, de M. le Directeur de l'Action Sanitaire et Sociale;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 22 janvier 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

La Société Anonyme Monégasque, dénommée « Laboratoires Gewa » est autorisée à exercer ses activités dans les locaux qu'elle loue, sis Immeuble « Le Thalès », rue du Stade à Monaco.

ART. 2.

Toute modification ou tout changement apporté aux stipulations de l'article 1^{er} ci-dessus reste subordonné à l'autorisation préalable du Gouvernement.

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-six janvier mil neuf cent soixante-dix.

Le Ministre d'État :
F-D GREGH

Arrêté Ministériel n° 70-36 du 26 janvier 1970 portant extension de la Convention Collective de travail du personnel des banques,

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 1^{er} juillet 1968;

Vu l'avis d'enquête publié au « Journal de Monaco » n° 5.853 du 28 novembre 1969;

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

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement du 22 janvier 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de la Convention Collective de travail du personnel des banques, enregistrée à Monaco le 13 novembre 1969 et annexée au présent Arrêté, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des établissements compris dans son champ d'application.

ART. 2.

L'extension des effets et sanctions de la Convention a lieu à dater de la publication du présent Arrêté aux conditions prévues par cette convention.

ART. 3.

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

Fait à Monaco, en l'Hôtel du Gouvernement, le vingt-six janvier mil neuf cent soixante-dix.

Le Ministre d'État :
F-D GREGH

Arrêté affiché au Ministère d'État, le 20 février 1970.

**CONVENTION COLLECTIVE MONÉGASQUE
DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES BANQUES**

Conclue entre le Groupement Syndical des Banques de Monaco et le Syndicat des Employés de Banques de Monaco (U.S.M.)

ART. 1^{er}.

La présente Convention régit les rapports entre les Établissements bancaires de la Principauté de Monaco et leurs employés, gradés et cadres.

Elle est valable pour une année, avec effet du 1^{er} juillet 1969 et renouvelable par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation partielle ou totale un mois avant la date de son expiration. Dans ce cas, elle restera en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle Convention.

Toutefois, en cas de modification des conditions économiques générales, le barème des traitements pourra être révisé après accord entre les parties. En cas de désaccord, le différend sera réglé suivant les lois et procédures en vigueur. La partie qui demandera la révision de la totalité de la convention ou de certaines de ses clauses devra indiquer les motifs de sa demande.

L'autre partie sera tenue de lui répondre et de provoquer la réunion de la Commission Paritaire prévue à l'article 9, dans un délai de quinze jours à dater de la réception de la dénonciation ou demande de révision.

Pendant ce délai, les parties ne devront recourir ni à la grève, ni au lock-out.

La présente convention ne peut, en aucun cas, entraîner pour les membres du personnel une réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, notamment de ceux qui pourraient résulter des connaissances particulières exigées de certains agents.

Droit syndical et délégués du personnel

ART. 2.

Les deux parties doivent respecter la liberté d'opinion ainsi que celle d'appartenir à un syndicat professionnel régulièrement constitué dans la Principauté. Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ne devra jamais être pris en considération pour tout ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement ou les licenciements. La direction d'une banque ne devra employer aucun moyen de pression direct ou indirect en faveur d'une organisation quelconque d'employés.

ART. 3.

Tout employé qui estime qu'une décision a été prise à son encontre, en violation du droit syndical, peut faire appel de cette décision devant la Commission Paritaire prévue à l'article 9, ci-après. Si la solution qui interviendra reconnaît que la décision incriminée a été prise en violation du droit syndical, l'employé sera rétabli dans tous ses droits.

ART. 4.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'intéressé d'obtenir, par la voie judiciaire, réparation du préjudice qu'il estimera lui avoir été causé.

ART. 5.

L'exercice du droit syndical ne doit jamais enfreindre les règles et usages de la profession et en particulier le secret des affaires.

ART. 6.

Dans chaque Établissement bancaire, un tableau sera mis à la disposition de l'Organisation Syndicale pour l'affichage de ses communications.

ART. 7.

En dehors de l'Entreprise et des heures de travail, la liberté d'opinion et d'action des membres du personnel n'est pas limitée par la présente convention.

ART. 8.

Les dispositions relatives au nombre, à l'électorat et à l'éligibilité des délégués du personnel, aux conditions d'exercice de leur mandat et à leurs droits en général, sont régies par les lois et règlements en vigueur en Principauté.

CHAPITRE II

Commission paritaire

ART. 9.

Il est institué une commission paritaire composée de six membres titulaires dont trois sont désignés par l'organisation patronale et trois par l'organisation syndicale. Six membres suppléants sont également désignés dans les mêmes conditions. Les membres de la commission sont élus pour un an et rééligibles.

ART. 10.

Prendent part aux délibérations les membres titulaires ou les membres suppléants désignés par les titulaires absents ou empêchés. Les suppléants peuvent assister aux séances, mais n'y ont voix délibérative que dans le cas où ils remplacent des titulaires.

La Présidence de la Commission est assurée alternativement par un membre désigné par l'Organisation Syndicale Patronale et par un représentant du Personnel. La commission désigne son secrétaire qui rédige les procès-verbaux des réunions.

ART. 11.

Les absences motivées par la participation aux réunions de la commission ne doivent pas donner lieu à retenue sur les salaires et ne seront pas déduites des congés annuels.

ART. 12.

La Commission se réunit au moins une fois tous les deux mois. Elle peut aussi être convoquée à la demande des parties.

ART. 13.

La Commission a pour attributions principales :

- L'examen de toutes les questions ou différends intéressant le personnel qui n'auraient pu être réglés directement entre la Direction des Banques et les délégués du personnel ou de l'organisation syndicale.
- L'étude et la mise en application des textes, de la législation, des règlements intérieurs et contractuels et, le cas échéant, l'interprétation de ces derniers.
- L'étude et la mise au point suivant les directives contenues à l'article 18 ci-après, des dispositions relatives à la formation professionnelle et par la suite le contrôle de leur exécution.

La commission a également à formuler des avis sur les décisions du conseil de discipline qui lui seraient déférées en vertu de l'article 26 — paragraphe 8, ci-après.

ART. 14.

En cas de partage des voix au sein de la commission sur l'interprétation d'un texte légal ou réglementaire ou d'une disposition de la convention collective ou sur la solution à donner aux différends dont elle est saisie, la commission en

saisira, dans les quinze jours, la Direction du Travail et des Affaires Sociales qui en poursuivra le règlement suivant les lois et procédures en vigueur.

ART. 15.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour effet d'empêcher :

- a) Les employeurs ou les employés intéressés de s'adresser directement aux Tribunaux.
- b) Les représentants de chacune des parties de tenter de résoudre les différends professionnels avec le concours des autorités officielles habilitées à cet effet.
- c) Les représentants des organisations syndicales du personnel de s'adresser directement ou par écrit, ou verbalement, aux directeurs des établissements bancaires intéressés, qui devront les recevoir en dehors des heures réservées à la clientèle, sur leur demande et sur simple présentation des pièces justificatives de leur mandat syndical.

CHAPITRE III

Embauchage et période d'essai

ART. 16.

L'embauchage est soumis aux lois et règlements en vigueur. Lors de son entrée dans un établissement toute personne embauchée doit recevoir communication de la convention collective, du règlement intérieur de l'établissement et du règlement des retraites.

ART. 17.

La durée de la période d'essai est de 3 mois de services effectifs pour tous les employés, gradés et cadres embauchés en cette qualité. A la fin de cette période d'essai, l'agent fait l'objet d'un classement dans l'une des catégories d'emplois instituées par la réglementation en vigueur dans la profession et reçoit par écrit notification de sa qualification professionnelle et du salaire y afférent. Toute modification ultérieure devra être portée, dans les mêmes conditions, à la connaissance de l'intéressé.

Dès leur entrée dans l'établissement, les employés, les gradés et cadres reçoivent un salaire qui ne peut être inférieur à celui qui résulte de la réglementation en vigueur.

CHAPITRE IV

Formation professionnelle et classification

ART. 18.

La commission paritaire a toute qualité pour connaître de l'ensemble du problème de la formation professionnelle.

Ses travaux doivent, sans que cette énumération ait un caractère limitatif, porter principalement sur les points suivants :

1°) Établir de façon pratique et en tenant compte des possibilités locales, l'organisation et le programme des études professionnelles.

2°) Déterminer les incidences de la formation professionnelle sur le classement du personnel et modifier s'il y a lieu le tableau des classifications.

ART. 19.

Si l'accord se réalise au sein de la commission paritaire, sur les dispositions relatives à la formation professionnelle, celles-ci seront insérées dans la présente convention et entreront en vigueur à la date fixée par la commission.

Jusqu'à l'établissement définitif, les classifications en vigueur à ce jour restent valables.

CHAPITRE V

Titularisation - Notes professionnelles

ART. 20.

a) *Titularisation*

Sont titularisés après une période de stage d'un an de services effectifs au plus, qui inclut la période d'essai; les employés débutant dans l'établissement, âgés d'au moins 18 ans. Toutefois, les auxiliaires ayant au moins 16 ans d'âge et ayant effectué un stage minimum d'un an pourront être titularisés s'ils subissent avec succès un examen.

Le C.A.P. d'employé de banque est assimilé à cet examen.

Les agents titularisés par un Établissement qu'ils ont quitté et entrant dans un délai maximum de six mois, dans un autre Établissement y sont titularisés dans leur nouvel emploi à la fin d'une période d'essai fixée à :

- 1 mois pour les employés et gradés,
- 3 mois pour les cadres.

ART. 21.

Le fait pour un Agent d'avoir quitté une Banque ne doit pas faire obstacle à son engagement dans une autre Banque, sous réserve qu'un tel engagement ne constitue pas notoirement un acte de concurrence abusive.

ART. 22.

Le recrutement d'un personnel moins rémunéré ne peut être la cause d'un licenciement d'autres agents.

b) *Notes professionnelles*

ART. 23.

Tout agent doit, à l'occasion de l'établissement des notes professionnelles, être informé de l'appréciation de ses services, telle qu'elle est retenue par son employeur. Ses notes sont commentées au cours d'un entretien avec ceux qui les ont établies.

CHAPITRE VI.

*Discipline et sanctions - Conseil de discipline
Requêtes et réclamations*

ART. 24.

1°) Toute insuffisance de travail, constatée chez un agent, donne lieu à une observation de la Direction.

2°) Si l'insuffisance de travail persiste, la Direction en recherche la cause. Si cette insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la Direction recherche 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 du service médical ou du médecin du Travail attaché à l'entreprise et des délégués du personnel. Suivant les cas, l'agent peut-être affecté provisoirement à un poste moins pénible ou moins difficile, ou mis en congé pour raison de santé. L'affectation provisoire à un poste moins pénible ne comporte pas de réduction de salaire. En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente convention relative aux congés de maladie.

3°) Pour toute insuffisance de travail résultant de la mauvaise volonté de l'intéressé, pour tout manquement aux règles de la discipline ou pour toute faute, y compris les fautes professionnelles, la Direction applique l'une des sanctions qu'elle juge proportionnée à la gravité du cas, sous réserve des dispositions des articles 26 et 27 ci-après relatives au Conseil de discipline.

4°) L'insuffisance du travail les manquements à la discipline et d'une manière générale les fautes professionnelles commises par un agent sont passibles de sanctions disciplinaires qui, suivant la gravité de la faute, sont du 1^{er} ou du 2^e degré.

a) *Sanctions du 1^{er} degré* : Ces sanctions sont les suivantes :
— Avertissement écrit,

— Blâme avec inscription au dossier,
— Réduction de l'allocation du 13^e mois, jusqu'à concurrence d'un maximum de 10 %.

b) *Sanctions du 2^e degré* : Ces sanctions sont les suivantes :

— Réduction ou suppression provisoire des points de bonification personnels,
— Rétrogradation,
— Révocation.

ART. 25.

Les sanctions du 1^{er} degré sont appliquées par les directeurs des banques après observation adressée à l'agent incriminé, le syndicat a la faculté de joindre ses observations à celles de la direction si celle-ci l'en saisit.

Les sanctions d'avertissement, écrit ou blâme, seront annulées à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la notification et si l'intéressé n'a été, entre-temps, l'objet d'aucune autre sanction.

ART. 26.

L'application par les directions des Banques des sanctions du 2^e degré exige, au préalable, l'avis d'un conseil de discipline constitué dans chaque banque occupant normalement plus de 10 salariés et fonctionnant dans les conditions ci-après :

1°) Le Conseil de discipline est composé de quatre membres dont deux sont désignés par la direction de l'établissement, et deux sont élus par le personnel pour un an. Des suppléants peuvent être nommés dans les mêmes conditions. La présidence du conseil de discipline appartient à l'un des membres désigné par la direction.

2°) Le conseil de discipline doit être saisi des cas à juger dans un délai maximum d'un mois à dater de la constatation de la faute professionnelle ou le cas échéant, de la suspension de l'agent incriminé, suspension qui peut dans les cas graves être immédiatement prononcée par l'employeur.

3°) Le conseil de discipline fixe son règlement. Pour chaque séance, il est établi un procès-verbal où sont consignés les avis formulés par les membres patronaux ou syndicaux. Les avis sont émis en commençant par les membres du grade le moins élevé et par les moins anciens pour chaque grade.

4°) Les membres du conseil ont tout pouvoir pour examiner les dossiers des comparants et pour effectuer les enquêtes qu'ils jugent nécessaires. Ils peuvent demander communication de toutes les pièces propres à les documenter sur les cas qu'ils ont à examiner ainsi que les dossiers constitués par la direction, dix jours francs avant la date fixée pour la réunion du conseil.

5°) Avant la réunion du conseil l'agent incriminé doit recevoir communication de toutes les pièces relatives aux griefs articulés à son encontre. Il reçoit également communication des notes professionnelles le concernant. Il a le droit de se faire assister devant le Conseil de Discipline par un déferseur de son choix.

6°) A la première convocation le Conseil de Discipline ne délibère valablement que s'il est au complet. Son avis doit être formulé hors de la présence de l'agent et dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date où il a été saisi.

7°) L'employeur peut révoquer en dehors de toute procédure disciplinaire les agents frappés par une condamnation judiciaire d'une peine afflictive et infamante ou infamante seulement.

8°) Si le Conseil de Discipline donne à la majorité des voix exprimées un avis favorable à la sanction du 2° degré envisagée, celle-ci deviendra définitive au bout de quinze jours. Durant ce délai, l'agent frappé de la dite sanction pourra faire appel devant la commission paritaire. Cet appel n'est pas suspensif.

Si le conseil donne à la majorité un avis défavorable ou si les voix sont partagées, l'employeur peut renoncer à appliquer la sanction envisagée. Dans le cas contraire, il devra, dans les quinze jours qui suivent, demander l'avis de la commission paritaire. Si celle-ci donne un avis défavorable ou si les voix sont partagées, l'employeur conserve le droit de passer outre. Mais dans ce cas, il sera établi un procès-verbal dressé par les parties et dont un exemplaire sera remis à l'employé sanctionné pour servir à toutes fins utiles.

ART. 27.

Les requêtes et réclamations seront portées à la connaissance des directions par les délégués du personnel dans les formes prévues par la Loi n° 459 du 18/7/49 et les ordonnances souveraines n° 696 du 15/11/60 et n° 2.528 du 3/6/61.

CHAPITRE VII

Licenciements individuels et collectifs

a) *Délai congé*

ART. 28.

La période de délai congé (préavis) est de un mois pour les stagiaires, les titulaires et les auxiliaires ayant plus de 6 mois de service, et de 8 jours pour les autres auxiliaires.

b) *Licenciements individuels*

ART. 29.

Période d'essai :

Durant cette période l'employeur et l'employé peuvent du jour au lendemain et sans préavis, recouvrer leur liberté réciproque.

Toute journée de travail commencée est due intégralement, sous réserve de conditions plus avantageuses instituées en faveur du personnel.

ART. 30.

Période de stage :

Pendant la période de stage, les licenciements ne peuvent être décidés par l'employeur que si celui-ci s'est conformé aux dispositions légales et a obtenu l'autorisation prévue par les lois et règlements en vigueur.

Dans les trois jours qui suivent la notification de son licenciement, l'agent licencié peut demander à son employeur directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou à défaut des représentants de l'organisation syndicale, une révision de sa décision.

Cette demande n'est recevable que si l'employeur a enfreint la présente convention ou si des embauchages et licenciements répétés masquent un refus systématique de titularisation. En pareil cas, et si l'employeur maintient sa décision, celle-ci peut être dans les huit jours, déferée à la commission paritaire.

ART. 31.

Agents titulaires

Les motifs de licenciements d'agents titulaires sont, indépendamment de l'application des dispositions relatives aux sanctions disciplinaires, la suppression d'emploi, l'insuffisance résultant d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle, à moins qu'il ne soit démontré, par une consultation médicale,

que cette incapacité n'est due qu'à un mauvais état de santé passager. Dans ce dernier cas, l'agent peut être affecté provisoirement à un poste moins pénible ou mis en congé pour raison de santé, conformément aux dispositions concernant les congés de maladie.

L'affectation à un service moins pénible ne comporte pas de réduction de salaire. Les licenciements ne peuvent être décidés par l'employeur que si celui-ci comme dans l'article précédent, s'est conformé aux dispositions légales et a obtenu l'autorisation prévue par les lois et règlements en vigueur.

S'il estime qu'il est l'objet d'un licenciement abusif eu égard aux dispositions qui précèdent, l'agent licencié peut demander, dans les trois jours une révision de la décision. Si l'employeur maintient sa décision, celle-ci peut être, dans les huit jours, déferée à la commission paritaire.

c) *Licenciements collectifs*

ART. 32.

Les licenciements collectifs pour suppressions d'emplois ne peuvent être effectués que lorsque l'employeur a obtenu les autorisations prévues par les lois et règlements. Si cette autorisation est accordée, l'employeur fixe l'effectif qui doit être licencié dans chaque catégorie de personnel.

ART. 33.

L'ordre de licenciement dans chaque catégorie est déterminé par les lois et règlements en vigueur puis par les éléments d'appréciation suivants :

— Ancienneté - valeur professionnelle - charges de famille.

Un barème fixant le nombre de points affectés à chacun de ces éléments est établi par la commission paritaire. Le tableau des licenciements sera établi dans chaque banque et pour chaque catégorie, en conformité de ce barème et après consultation des délégués du personnel.

ART. 34.

Les dispositions qui suivent n'entrent en application :

- Qu'après licenciement des agents bénéficiant d'une pension ou allocation de retraite, d'une autre profession;
- Qu'après la mise à la retraite des agents remplissant les conditions normales prévues par le Règlement des Retraites applicables à l'établissement;
- Qu'après licenciement des agents ayant moins d'un an de présence.

ART. 35.

Le nom des agents licenciés doit être immédiatement communiqué à la commission paritaire afin que celle-ci puisse s'occuper de leur reclassement.

ART. 36.

Si à la suite de compression de personnel ou de fermeture d'agence, des propositions sont faites à des agents licenciés en vue de leur affectation à un établissement bancaire d'une autre ville, le rejet de ces propositions ne doit, en aucun cas faire obstacle au paiement de l'indemnité de licenciement prévue ci-après :

d) *Indemnité de licenciement*

ART. 37.

L'indemnité de licenciement pour la suppression d'emploi ou insuffisance professionnelle, calculée sur la base du dernier mois de traitement, ne devra pas être inférieure pour les employés à un demi-mois de traitement par semestre de service passé dans l'entreprise avec un maximum de dix-huit mois de traitement.

ART. 38.

Pour les gradés et les cadres le montant de l'indemnité est égal, par semestre de service dans l'entreprise, et en sus de l'indemnité de délai congé, à un demi-mois de traitement calculé sur la base du dernier traitement perçu avec un maximum de deux ans de traitement.

ART. 39.

L'indemnité de licenciement est calculée sur le traitement sans supplément d'aucune sorte, à l'exception de la prime d'ancienneté. Seuls les semestres complets de service entrent en compte pour sa détermination. C'est le dernier traitement perçu qui sert de base au calcul de l'indemnité.

Toutefois, en cas de suppression d'emploi, l'indemnité de licenciement est calculée sur le traitement conventionnel annuel, soit treize mois et demi si ce mode de calcul est plus favorable.

ART. 40.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du paiement de la gratification de fin d'année dont le montant est calculé suivant les dispositions de l'article 61, ci-après. Dans ce calcul les journées de vacances et de congés payés entrent en compte comme les journées de travail.

ART. 41.

L'employeur ne sera tenu au paiement d'aucune indemnité de licenciement aux agents réengagés à titre exceptionnel et temporaire après liquidation de leur retraite.

CHAPITRE VIII

Les déplacements

ART. 42.

En aucun cas, il ne pourra être imposé à un agent un déplacement hors de la Principauté sans le consentement de l'intéressé.

En cas d'acceptation, tous les frais de déplacement, à la condition qu'ils soient engagés avec l'accord de la direction et dûment justifiés, devront être supportés par la Banque. Notification écrite de la mutation et des nouvelles conditions de travail devra être remise à l'intéressé.

CHAPITRE IX

*Congés*a) *congés annuels payés*

ART. 43.

Ces congés ont un caractère obligatoire. Aucune banque ne sera admise à employer du personnel en congé, quelle que soit l'indemnité payée. Dans le cas où un surcroît de travail nécessiterait le rappel d'un employé en congé, celui-ci aura le droit à deux journées de congé supplémentaires et au remboursement de ses frais de voyage, aller et retour.

ART. 44.

Les congés sont réglementés suivant les modalités ci-après :

- a) Employés ayant un an de service : 20 jours ouvrés (équivalent de 24 jours ouvrables).
- b) Employés ayant 6 ans de service : 23 jours ouvrés (équivalent de 27 jours ouvrables).
- c) Travailleurs de sous-sol : 23 jours ouvrés (équivalent de 27 jours ouvrables).
- d) Employés ayant moins d'un an de service

La date qui sert de base à la fixation des droits est celle du 1^{er} Mai. L'employé entré avant le 1^{er} mai a un congé égal à deux jours ouvrables par mois de travail accomplis pendant la période de référence. Toutefois, pour les employés ayant moins de 18 ans, il y aura lieu d'appliquer les dispositions légales appliquées à Monaco, si elles se révèlent plus avantageuses pour eux.

De même, il y aura lieu d'appliquer les dispositions légales qui se révéleraient plus avantageuses pour certaines catégories d'employés (+ de 20 ans de service, femmes ayant des enfants à charge, etc...).

ART. 45.

La période des congés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, les employés auront la possibilité, si les besoins du service le permettent, de prendre leurs congés à tout autre moment. Les agents qui acceptent de prendre leurs congés hors période, bénéficieront d'un jour ouvré supplémentaire pour toute fraction de congé comportant cinq jours ouvrés et ceux qui prennent au moins dix jours ouvrés consécutifs hors période auront droit à un jour ouvré supplémentaire. Le supplément de congé doit être obligatoirement pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

ART. 46.

Le choix des périodes de vacances n'est pas déterminé suivant l'ancienneté. Un roulement sera prévu dans chaque banque en accord avec les délégués du personnel. Il sera tenu compte, autant que possible, des congés scolaires pour les employés ayant des enfants. Le mari et la femme travaillant dans la même entreprise pourront prendre leurs vacances ensemble, la période choisie étant celle du moins favorisé. Dans chaque banque, le tableau des congés sera affiché.

Les congés de maladie ou d'accouchement ne pourront en aucun cas être déduits des congés annuels. A la demande de l'intéressé, le congé peut être divisé en trois fractions au maximum, la moitié du congé devant être prise en une seule fois.

b) *congés particuliers*

ART. 47.

Il est accordé aux dames employées titulaires en état de grossesse et sous déduction des prestations de la Caisse de Compensation des Services Sociaux, un congé de 135 jours :

- a) Avant la date présumée de l'accouchement :
45 jours de congé prénatal avec salaire intégral.
- b) Après l'accouchement :

Un congé de maternité de 3 mois avec salaire intégral. En cas d'allaitement un congé supplémentaire de six mois avec un demi-salaire ou trois mois plein traitement. Les intéressées ont la faculté, en outre, de demander un congé sans solde d'une durée maximale d'un an à compter de la fin du congé de maternité, pour élever leur enfant.

A leur retour, elles sont réintégrées dans leur emploi avec les mêmes avantages qu'au moment de leur départ et les mesures nécessaires sont prises pour faciliter éventuellement leur réadaptation professionnelle.

Les employées non encore titularisées (période de stage) pourront obtenir des congés de même durée, mais les conditions de salaires ne seront appliquées qu'à celles comptant neuf mois de service accomplis au jour de l'accouchement.

Les dames adoptant un enfant de moins de 3 ans ont la faculté de demander à l'occasion de cette adoption, un congé de trois mois avec salaire intégral.

ART. 48.

ART. 49.

Des congés de courte durée sont accordés pour affaires de famille, pour les motifs et dans les conditions ci-après :

— Mariage de l'employé	10 jours ouvrés
— Mariage des descendants	2 jours ouvrés
— Mariage des ascendants	1 jour ouvré
— Mariage des collatéraux (3 ^e degré)	1 jour ouvré
— Naissance d'un enfant	3 jours ouvrés
— Baptême, 1 ^{er} communion	1 jour ouvré (descendants)
— Décès conjoint (ascendants et descendants)	3 jours ouvrés
— Décès collatéraux (3 ^e degré)	1 jour ouvré
— Déménagement	2 jours ouvrés
— Veille de l'examen du Brevet professionnel de Banque	1 jour ouvré
— Conseil de Révision	1 jour ouvré

Tous ces congés particuliers ne donneront lieu à aucune retenue sur les traitements et accessoires 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.

ART. 50.

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés sur justification, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions corporatives et aux réunions de l'organisation syndicale du personnel des Établissements Bancaires ou pour des démarches à effectuer auprès des pouvoirs publics. Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités et ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels.

Des congés sans solde, renouvelables, sont accordés aux agents titulaires d'un mandat législatif ou assimilé ou d'un mandat donné par une organisation syndicale et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence. Les droits de ces agents à l'avancement, à l'ancienneté et à la retraite continuent à courir pendant la durée de leur congé.

ART. 51.

c) Congés de maladie

En cas d'absence prolongée pour maladie, les gradés et employés bénéficieront de congés dits de « maladie » dans les conditions ci-après :

— Jusqu'à 5 ans de présence	Plein traitement 2 mois demi traitement 2 mois
— de 5 à 10 ans de présence	Plein traitement 3 mois demi traitement 3 mois
— de 10 à 15 ans de présence	Plein traitement 4 mois demi traitement 4 mois
— de 15 à 20 ans de présence	Plein traitement 5 mois demi traitement 5 mois
— 20 ans et au-dessus	Plein traitement 6 mois demi traitement 6 mois

Pour les gradés et employés mariés ayant au moins un enfant leur assurant le bénéfice des allocations familiales les indemnités de demi-traitement seront de :

— Jusqu'à 5 ans	5 mois
— de 5 à 10 ans	6 mois
— au-dessus de 10 ans	8 mois

En cas de maladie de longue durée reconnue par la Caisse de Compensation des Services Sociaux, les congés prévus ci-dessus sont portés à 12 mois à plein traitement et 12 mois à demi-traitement, pour les agents ayant au moins 10 années de services effectifs.

Les allocations prévues au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues auprès de la Caisse de Compensation des services Sociaux.

L'entreprise pourra, si elle le juge utile, soit convoquer le malade à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile si le malade ne peut se déplacer.

ART. 52.

Les agents ayant épuisé leur droit aux versements prévus à l'article précédent et dont l'état de santé nécessiterait certains soins supplémentaires ou une convalescence, peuvent sur leur demande être mis en congé sans solde. Sur production d'un certificat médical, ce congé est renouvelable pendant une période maximum de trois années. Le congé sans solde peut être l'objet des mêmes mesures de contrôle que l'absence avec solde ou demi-solde.

Après un congé de maladie, l'employé est obligatoirement réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire sauf avis formel du service médical de la Banque.

ART. 53.

Six jours par an de congé payé à plein traitement sont accordés, pour soigner leur enfant gravement malade, aux dames, aux pères veufs, séparés de corps ou divorcés et ayant la garde effective de l'enfant, produisant un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage.

Le nombre de jours prévus ci-dessus est élevé à 9 pour 2 enfants et à 12 pour 3 enfants et plus.

Des congés sans solde peuvent également être accordés aux dames pour soigner, en cas de maladie grave, leur enfant, ascendant ou conjoint ainsi qu'aux veufs, séparés, divorcés et célibataires ayant des enfants ou ascendants à charge.

Des congés sans solde peuvent être exceptionnellement accordés, en cas de maladie grave de leur épouse, aux agents dont le médecin estime la présence nécessaire au chevet de la malade.

CHAPITRE X

Service et périodes militaires

ART. 54.

Les Agents titulaires quittant leur Établissement pour satisfaire à leurs obligations militaires seront considérés comme placés, pendant cette période, en état de congé. Une indemnité mensuelle égale pour les agents ayant un ou plusieurs enfants, pour les soutiens de famille, à la moitié de leur traitement, sera versée à ces agents pendant la durée de leur absence, à la condition qu'ils comptent au moins deux années de présence dans l'Établissement — les agents titularisés avant leur départ pour le service militaire bénéficient des allocations dès lors que leur temps de présence sous les drapeaux, ajouté au temps de présence dans la banque, forme un total d'au moins 2 ans — et s'engagent, soit à reprendre à l'expiration de leur service militaire, leur emploi dans l'entreprise pour une nouvelle durée de un an au moins, soit à rembourser à l'entreprise, suivant accord particulier, le total des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée de leur absence. Le minimum de l'indemnité versée dans les mêmes conditions aux agents célibataires et mariés sans enfant sera égal annuellement au montant de la gratification prévue à l'article 59 et de l'allocation des deux quarts de mois prévue à l'article 61 que les intéressés percevraient s'ils n'avaient subi aucune interruption de travail.

Une prime équivalente à la contre-valeur de 100 points est versée aux agents titulaires rentrant du service militaire et réintégré dans leur emploi dans le délai d'un mois suivant la date de leur libération. Cette prime n'est définitivement

acquise aux bénéficiaires qu'un an après leur reprise de service; elle est remboursable en totalité par les intéressés dans le cas où ils cesseraient leurs fonctions dans l'établissement avant l'expiration de ce délai.

ART. 55.

Les périodes militaires obligatoires ne seront pas imputées sur le congé annuel, elles seront payées intégralement sous déduction de la solde perçue, lorsqu'il s'agit d'une solde à calcul mensuel.

Pour le stage de pré-orientation militaire, il est accordé un congé à plein traitement de 3 jours ouvrés au maximum après 3 mois de services effectifs dans l'établissement.

ART. 56.

Le service militaire et les périodes obligatoires comptent dans le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE XI

Durée du travail et heures supplémentaires

ART. 57.

La durée du travail est fixée par la législation et les accords collectifs en vigueur. Cette durée pourra si la nécessité du service l'exige être réduite ou augmentée dans la limite des dispositions légales, après accord entre les délégués du personnel et la direction. Les jours fériés et les ponts ne seront pas retenus au personnel payé au mois et ne donnent pas lieu à récupération sauf accord entre les représentants patronaux et syndicaux.

ART. 58.

Les heures supplémentaires effectuées par les employés sont accomplies et rémunérées dans les conditions fixées par la législation et les accords collectifs en vigueur. Il en est ainsi, notamment, des heures supplémentaires effectuées par certaines catégories d'employés, au-delà de l'horaire particulier qui leur est légalement applicable.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un gradé ou un cadre en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient ne sont pas rémunérées.

Mais lorsque, en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, il sera effectué après autorisation de l'Inspection du Travail, des heures supplémentaires dans un ou plusieurs services ou fractions de services de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées par les gradés et les cadres de ces services ou fractions de services devront être rémunérées au tarif de la classe ou de l'échelon auquel ils appartiennent pour les gradés et au tarif de l'échelon le plus élevé de la classe IV pour les cadres.

Heures de jour au-delà de la durée normale du travail :

--- Jusqu'à 48 heures	Tarif horaire + 25 %
--- Au-delà de 48 heures	Tarif horaire + 50 %
--- Dimanches, jours fériés légaux et jours fériés conventionnels	Tarif horaire + 100 %

Les dispositions ci-dessus résultent de la législation monégasque actuellement en vigueur.

D'autre part, les heures de nuit (entre 20 h et 6 h.) et les heures effectuées un jour férié non légal seront rémunérées sur les bases suivantes : Tarif horaire + 60%.

Par tarif horaire on entend, pour un horaire hebdomadaire de 41 h. 15, le salaire brut mensuel divisé par 180.

Ces dernières dispositions résultent des accords collectifs antérieurs.

CHAPITRE XII

*Gratifications - Indemnités*a) *gratifications de fin d'année*

ART. 59.

Les gratifications de fin d'année dites « allocations du 13^e mois » ou, s'il y a lieu, les participations qui en tiennent lieu, ne pourront être inférieures à un mois de traitement. Le traitement qui sert de base au calcul de la gratification de fin d'année est celui que la Banque paie pour le mois de décembre de la même année.

ART. 60.

Pour les agents licenciés ou démissionnaires en cours d'année, leurs droits, calculés sur la base du dernier traitement ou salaire payé, s'établissent comme suit :

1^o) Les agents titulaires et stagiaires payés au mois ont droit à une gratification proportionnelle au nombre de mois de service réglés par la Banque au jour de leur départ.

2^o) Pour les auxiliaires la gratification est proportionnelle au nombre de jours de travail effectués à la date du départ. Il est admis forfaitairement que l'année compte 300 jours ouvrables.

b) *Allocation de 1/4 de mois*

ART. 61.

Il est alloué au personnel des banques deux allocations de 1/4 de mois chacune, payables la première au 15 juin, la deuxième au 15 octobre.

Ces allocations sont calculées respectivement sur les traitements fixes, bruts de fin mai et fin Septembre au prorata du nombre de journées ayant comporté l'attribution d'un traitement plein dans les 4 mois précédant les dates de versement (1^{er} février au 31 mai pour le versement au 15 juin et 1^{er} juin au 30 septembre pour le versement au 15 octobre).

Pour les journées ayant comporté l'attribution d'un demi-traitement elles seront payées à raison de 50 %. En cas de cessation du contrat avant le 15 juin ou le 15 octobre, le calcul prorata temporis sera effectué sur la base du dernier mois de traitement.

c) *indemnité de remplacement*

ART. 62.

Tout agent qui assure pendant une période excédant 2 mois, au cours de 12 mois consécutifs, le remplacement :

— s'il s'agit d'un employé, d'un autre employé ou gradé occupant des fonctions mieux rétribuées;

— s'il s'agit d'un gradé ou d'un cadre, d'un autre gradé ou cadre d'une classe ou d'un échelon supérieur au sien, perçoit, à partir du 3^e mois, pendant la durée du remplacement une indemnité égale à la différence entre les deux traitements.

Tout employé qui, pendant une période excédant 2 mois au cours de 12 mois consécutifs, cumule des emplois entrant dans plusieurs catégories perçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement et celui de la catégorie la plus élevée.

Le calcul de l'indemnité est effectué non seulement sur le traitement fixe (douze mensualités) mais aussi, prorata temporis, sur la 13^e mensualité et les deux quarts de mois garantis par les articles 59 et 61.

CHAPITRE XIII
Dispositions diverses

ART. 63.

Conflits collectifs et individuels.

Les conflits collectifs du travail seront soumis à la commission paritaire prévue à l'article 9.

En cas de partage des voix la procédure prévue par la loi n° 473 du 4 mars 1948 sur la conciliation et l'arbitrage sera mise en mouvement à la diligence de l'une des deux parties. Les conflits individuels seront également soumis à la commission paritaire. En cas de non conciliation, la Direction du Travail et des Affaires Sociales sera saisie du désaccord pour en poursuivre la solution conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

ART. 64.

Contrats individuels

En cas de contrats individuels, les stipulations desdits contrats ne peuvent en aucun cas être inférieures aux stipulations de la présente convention.

ART. 65.

L'ancienneté est calculée du jour d'entrée dans la profession en tenant compte que :

— les interruptions de travail pour congés de maladie, maternité, allaitement, stage de formation professionnelle, exercice d'un mandat syndical, service et périodes militaires obligatoires, interruptions résultant de la guerre, ne sont pas déduites du temps de présence.

Sont déduits du temps de présence, les congés de longue durée pour convenance personnelle.

ART. 66.

Travail de sous-sol

Sont exemptés du travail au sous-sol, les agents qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage.

Tout personnel travaillant d'une manière permanente dans les sous-sols a droit à une indemnité proportionnelle au temps du travail effectué dans les sous-sols.

Le personnel est d'autres part soumis périodiquement au service médical de l'établissement. Il sera établi pour le personnel féminin de cette catégorie un roulement de manière à ce qu'une employée ne travaille pas dans les sous-sols, plus de dix années, par période n'excédant pas deux années consécutives. Pendant la durée de cette interruption l'employée doit être affectée à un travail dont la rémunération ne peut être inférieure à celle du travail effectué précédemment en sous-sol, indemnité spéciale non comprise.

ART. 67.

Mécanographes

Sont exemptées du travail aux machines comptables les dames âgées de moins de 20 ans, et plus de 40 ans, à moins que ces dernières ne demandent la continuation du travail, les femmes enceintes, les femmes malades sur présentation d'un certificat médical.

Il sera accordé aux mécanographes une pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi.

ART. 68.

Les garçons de recette et garçons de bureau reçoivent gratuitement par les soins de leur établissement, conformément aux usages, des effets d'uniforme, nécessaires à l'accomplisse-

ment de leurs fonctions. Au cas où l'établissement ne pourrait leur fournir lesdits effets, ils perçoivent alors une indemnité compensatrice d'habillement.

De plus une indemnité de chaussures est allouée aux garçons de recettes ainsi qu'aux gradés faisant effectivement de la recette. La fonction de démarcheur comporte l'octroi d'une indemnité vestimentaire.

ART. 69.

Les représentants de l'organisation syndicale et de l'organisation patronale étudieront en commun, la possibilité et éventuellement les modalités de création d'une coopérative ou d'un groupement d'achat fonctionnant pour l'ensemble des entreprises.

Monaco le Premier juillet 1969
Pour le Groupement Syndical
des Banques de Monaco

Pour le Syndicat des
Employés de banques
de Monaco (U.S.M.)

Le Secrétaire Général
T. PETTAVINO

Le Président

BIASCA B.

Le Vice-Président

SCHERER

J. LILA

G. GIORDANO
A. BARTOLI
F. BRACCO
R. TREGLIA
AGUTOLI
E. ROCCA
GAZZANO
CHEVALIER

ANNEXE

CHAPITRE I

Salaires

Le salaire est constitué des éléments suivants :

- Les points (coefficient hiérarchique, plus les points personnels),
- Les points de diplômes, les points de langue,
- Les majorations d'ancienneté,
- La prime bancaire monégasque,
- La majoration de 5 % prévue par la Lci,
- La prime de déplacement.

Les points

Le nombre de points de chaque catégorie est celui fixé par la classification (voir chapitre II de la présente annexe).

a) *Les points de diplômes*

Ils sont alloués et plafonnés dans les mêmes conditions qu'en France, en tenant compte du rapport existant entre la valeur des points français et monégasques et du régime de l'ancienneté en Principauté.

1°) *Petits diplômes*

Brevet d'Études du 1^{er} Cycle du second degré -
Brevet Élémentaire - Brevet d'Enseignement Primaire
Supérieur - Brevet d'Enseignement Commercial 1^{re}
partie, Brevet Supérieur d'Études Commerciales 1^{re}
partie - 1^{re} partie du Baccalauréat - Accession en
Classe terminale
Certificat de fin d'Études Secondaires (moyenne au
moins égale à 8/20)

Majoration

13 points

17 points

majoration

Certificats d'Aptitude Professionnelle : Aide-Comptable - Employé de Bourse 13 points

Certificat d'Aptitude Professionnelle : Employé de Banque 17 points

2°) *Études secondaires et diplômes spéciaux*

Brevet supérieur - Brevet d'Enseignement Commercial 2^{me} partie - Brevet supérieur d'Études Commerciales 2^{me} partie, Baccalauréat - Capacité en droit - Baccalauréat en droit - Diplômes d'Études Commerciales de l'École Commerciale de Jeunes Filles de la Chambre de Commerce de Paris (École de l'Avenue Trudaine) - Diplôme de l'École Commerciale de Jeunes Gens de la Chambre de Commerce de Paris (École de la rue Armand Moisant) Diplôme d'Enseignement Commercial Supérieur (Diplôme des Écoles Supérieures de Commerce de Paris et de Province délivré par l'État). 25 points

Diplôme de Comptable de la Société de Comptabilité de France

3°) *Enseignement supérieur*

Diplôme de l'École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (E.S.S.E.C.) - Licence : Droit, Lettres ou Sciences - Diplômes des Instituts d'Études Politiques de Paris et de Province - Diplôme de l'École des Hautes Études Commerciales (H.E.C.) Diplôme des Grandes Écoles. 34 points

Brevets Professionnels : Comptables - Employé de Bourse - Agent du Commerce Extérieur - Secrétaire.

Brevet Professionnel : Employé de Banque - Diplôme de l'Institut Technique de Banque du Conservatoire National des Arts et Métiers - Diplôme du Centre d'Études Supérieures de Banque 38 points

b) *Les points de langue*

Majoration pour langues étrangères : lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment soit la traduction (version ou thème), soit la rédaction d'un texte, les agents normalement chargés de ce travail reçoivent en sus du salaire minimum afférent à leur qualification :

- Traducteur (par langue) : 21 points
- Rédacteur (par langue) : 30 points

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues, ou de traduction en une ou plusieurs langues.

Les sténodactylographes chargées de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue reçoivent par langue utilisée, une majoration de 25 points en sus du salaire minimum afférent à leur qualification.

Dans cette majoration est incluse la majoration prévue en faveur du traducteur. Toutefois, si la rédaction en langue étrangère telle qu'elle est définie ci-dessus est exigée de surcroît, la différence entre la majoration de rédacteur et la majoration de traducteur (soit 9 (neuf) points) s'ajoute audit supplément, ceci pour chaque langue considérée.

c) *les points personnels*

Ces points destinés à tenir compte de la qualité professionnelle sont accordés sans limitation en sus du salaire minimum.

d) *Majoration d'ancienneté*

Il est attribué à tout agent une prime d'ancienneté calculée sur le nombre de points total de son salaire (catégorie plus points personnels) à raison de 5% par tranche de 3 ans accomplis dans la profession avec un maximum de 34% :

Au bout de 3 ans de présence	+ 5%
Au bout de 6 ans de présence	+ 10%
Au bout de 9 ans de présence	+ 15%
Au bout de 12 ans de présence	+ 20%
Au bout de 15 ans de présence	+ 25%
Au bout de 18 ans de présence	+ 30%
Au bout de 21 ans de présence	+ 34%

La dernière tranche au bout de 21 ans ne donnant droit qu'à 4%.

Suivant décision des arbitres, les droits acquis par les agents des Établissements qui appliquaient un mode de calcul de l'ancienneté plus favorable seront maintenus.

e) *Prime bancaire monégasque*

Aux termes de l'arbitrage BOSAN, cette prime est composée de deux éléments :

Le premier - Hiérarchisé, est égal au 1/20^{me} de la valeur des points de la catégorie.

Le second - Non hiérarchisé, est actuellement égal à frs 25,30.

Ces deux éléments subissent automatiquement les revalorisations de la valeur du point.

Coefficient de base	Éléments hiérarchisés	Éléments non hiérarchisés	TOTAL
188	31,05	25,30	56,35
195	32,20	25,30	57,50
209	34,50	25,30	59,80
216	35,65	25,30	60,95
222	36,65	25,30	61,95
229	37,80	25,30	63,10
238	39,30	25,30	64,60
241	39,30	25,30	65,10
255	42,10	25,30	67,40
262 Classe I	43,25	25,30	68,55
271 Classe II	44,75	25,30	70,05
285 Classe II	47,05	25,30	72,35
300 Classe III	49,50	25,30	74,80
320 Classe III	52,80	25,30	78,10
385 Classe IV	63,55	25,30	88,85
460 Classe V	75,90	25,30	101,20
520 Classe VI	85,80	25,30	111,10
600 Classe VII	99,00	25,30	124,30

INDÉMNITÉS DIVERSES

a) *Indemnités de fin de carrière :*

Il est attribué aux agents, lors de leur départ en retraite, après une carrière d'au moins 30 ans dans l'établissement, une indemnité dite de « fin de carrière » égale au minimum à deux mois de traitement brut.

b) *Indemnité de sous-sol :*

L'indemnité de sous-sol est égale actuellement à 328,66 francs par an.

c) *Indemné compensatrice d'habillement des garçons de bureau et de recette :*

L'indemnité compensatrice d'habillement au profit des garçons de bureau et des garçons de recette, dans le cas où les effets d'uniforme nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions ne leur sont pas fournis par l'employeur, est fixée actuellement à 242,57 francs par an.

d) *Indemnité de chaussures :*

Une indemnité de chaussures, fixée actuellement à 83,57 francs par an, est allouée aux garçons de recette et aux gradés faisant effectivement de la recette.

e) *Indemnité vestimentaire des démarcheurs :*

La fonction de démarcheur comporte l'octroi d'une indemnité vestimentaire dont le montant est actuellement fixé à 315,34 francs par an.

Ces trois dernières indemnités ne subissent pas de retenue pour le Sécurité Sociale, les retraites et l'Assedic.

— *Abattement d'âge*

a) *Salaires des jeunes agents auxiliaires des deux sexes âgés de moins de 18 ans :*

Le taux des salaires des jeunes agents auxiliaires âgés de moins de 18 ans est fixé comme suit, en fonction du salaire des adultes de leur catégorie professionnelle :

- moins de 17 ans 94 %
- de 17 à 18 ans 96 %

Les réductions ne s'étendent pas aux majorations pour diplômes.

b) *Dames employées et jeunes agents titulaires des deux sexes âgés de moins de 18 ans :*

Le travail des dames employées et des jeunes agents titulaires des deux sexes âgés de moins de 18 ans est, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribué à égalité avec celui des hommes adultes.

— *Prime de déplacement*

Les employés de banque bénéficient d'une prime uniforme de déplacement dont le taux est fixé actuellement à 20 francs par mois. Cette prime ne subit pas de retenues pour les retraites.

CHAPITRE II

I - *Garantie de salaire minimum*

Dès l'entrée dans l'établissement, il est garanti un salaire brut mensuel minimum de :

- Frs 631,89 à 16 ans révolus
- Frs 645,34 à 17 ans révolus
- Frs 672,22 à 18 ans révolus

Après titularisation, le salaire brut mensuel minimum est porté à :

- Frs 672,22 à moins de 18 ans
- Frs 724,42 à 18 ans révolus.

Ces chiffres étant augmentés de l'indemnité monégasque de 5%.

Un complément de francs est versé à due concurrence dans le cas où le salaire résultant de l'application de la classification hiérarchique (coefficient de base, points personnels, points divers et prime bancaire monégasque, à l'exclusion des points de diplômes et de la prime d'ancienneté) n'atteint pas ce montant.

II. — CLASSIFICATION BANCAIRE A MONACO

TOUS AGENTS DE LA BANQUE A L'EMBAUCHE	Coefficient de base
<i>Personnel de Service</i>	188
<i>Employés :</i>	
— Après période d'essai	195
— A la titularisation	
— Agents accomplissant des travaux d'exécution très simples ne nécessitant que des connaissances professionnelles élémentaires ou une mise au courant rapide	209
— Agents accomplissant des travaux d'exécution simples nécessitant une formation appropriée ou une pratique suffisante	222
— Agents titulaires du C.A.P. d'Employé de Banque	
— Agents accomplissant des travaux assez complexes ou utilisés dans plusieurs sortes de travaux simples nécessitant une expérience pratique et une bonne qualification professionnelle	238
— Agents polyvalents accomplissant des travaux nécessitant une certaine initiative et des connaissances bancaires ou techniques appropriées	255
ou	
— Agents accomplissant des travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies dans une branche spécialisée	
<i>Manipulateurs et payeurs</i>	
— Débutant dans la fonction (avant un an)	209
— Après un an de fonction	222
— Après 3 ans de fonction ou au choix	229
— Après 3 ans de fonction à 229 ou au choix	238
— Manipulateurs et payeurs ayant une pratique éprouvée de leurs fonctions désignés parmi les titulaires du coefficient 238:	255
<i>Garçons de Recette</i>	
— Après période d'essai	195
— A la titularisation	209
— Après 3 ans de fonctions de garçon de recette ou au choix	216
— Après 3 ans de fonctions de garçon de recette à 216 ou au choix	229
— Après 3 ans de fonctions de garçon de recette à 229 ou au choix	241
— Désignés au choix	255
<i>Garçons de Bureau</i>	
— Après une période d'essai et à la titularisation ..	195
— Après 3 ans de services ou au choix	209
— Après 3 ans à 209 ou au choix	216
— Après 3 ans de services à 216 ou au choix	229
— Après 3 ans de services à 229 ou au choix	241
— Au choix	255

N.B. — L'agent occupant les fonctions de garçon de bureau et de garçon de recette sera classé dans la catégorie « garçon de recette ».

		Coefficient de base			Coefficient de base
<i>Dactylographes et sténodactylographes</i>					
—	Après période d'essai	195	—	Dactylographes ou sténodactylographes désignés parmi les titulaires du coefficient 255 prenant une part des responsabilités dans la conduite de leur travail, appelés à rédiger de la correspondance et des comptes rendus simples d'après des directives, ou exerçant des fonctions de moniteurs.	Classe II 271
—	A la titularisation	209	—	Manipulateurs et payeurs désignés parmi les titulaires du coefficient 255 et qui ont fait la preuve de leurs capacités dans la tenue d'une caisse importante	sans commandement
—	Effectuant des travaux simples ne demandant qu'une mise au courant rapide		—	Gradés d'encadrement chargés, sous l'autorité de leur chef, de la distribution des tâches et de la surveillance de leur exécution, capables de suppléer un agent titulaire de la classe III.	Classe II 285 avec commandement
—	Confirmés tenant des postes de travail nécessitant une pratique suffisante	222			
—	Accomplissant des travaux d'exécution présentant un caractère assez complexe nécessitant une expérience pratique éprouvée en ce qui concerne notamment l'orthographe, la rapidité et la présentation ou ayant une qualification telle qu'ils exécutent leur travail avec sûreté et rapidité	238	—	Manipulateurs et payeurs confirmés, qui sont chargés dans des services centraux de la tenue d'une caisse donnant lieu à des opérations particulièrement complexes en raison, soit de leur montant, soit de leur nature.	
—	Ayant une connaissance approfondie des différents travaux de leur spécialité à l'intérieur du service, travaux exigeant une part d'initiative	255	—	Gradés qui font preuve de connaissance techniques particulières leur permettant notamment de tenir un poste d'étude	Classe III 300
<i>Mécanographes et opérateurs</i>					
—	Après période d'essai	195	—	Gradés ayant acquis une qualification professionnelle qui permet, soit d'effectuer des démarches courantes de banque et de titres, soit, s'ils sont spécialisés dans l'une ou l'autre de ces branches, de mettre en œuvre, avec sûreté, les techniques correspondantes	
—	A la titularisation	209	—	Gradés exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs employés spécialisés ou non et assurant le rendement de leur équipe, en général sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur	Classe III 320
—	Effectuant des travaux très simples ne demandant qu'une mise au courant rapide		—	Gradés confirmés dans la démarche désignés parmi les titulaires du coefficient 300	
—	Confirmés ayant une pratique suffisante	222	—	Gradés qui ont la responsabilité d'un bureau périodique ouvert au moins un jour par semaine	
—	Agents exécutant leur travail avec sûreté et rapidité ou utilisant de façon habituelle une machine complexe	238	—	Gradés chargés dans un cadre plus large que celui de la classe III d'une fonction de conduite du personnel ou d'exécution des travaux nécessitant ces connaissances professionnelles éprouvées ou qui font preuve de technicité dans une branche spécialisée leur permettant notamment de réaliser des études complexes	Classe IV 385
—	Hautement qualifiés ayant une connaissance approfondie des différents travaux de leur spécialité à l'intérieur du service	255			
II — GRADES et CADRES					
<i>Définition : Agents investis d'une façon permanente d'une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel, ou qui, n'exerçant pas de fonction de commandement ou de surveillance, ont une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité équivalente.</i>					
I — GRADES					
		Coefficient de base			
—	Gradés chargés d'une fonction d'encadrement de petites équipes de travailleurs manuels. Ces agents participent ou non au travail de l'équipe qu'ils encadrent; ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail	Classe I 262	—	Gradés confirmés dans la démarche désignés parmi les titulaires du coefficient 300	Classe III 320
—	Agents désignés parmi les titulaires du coefficient 255 faisant preuve d'une compétence bancaire, technique, administrative ou commerciale telle qu'ils soient investis en permanence soit d'une part de responsabilités dans la conduite de leur travail, soit de fonctions de moniteurs chargés de la formation du personnel	Classe II sans commandement 271	—	Gradés chargés dans un cadre plus large que celui de la classe III d'une fonction de conduite du personnel ou d'exécution des travaux nécessitant ces connaissances professionnelles éprouvées ou qui font preuve de technicité dans une branche spécialisée leur permettant notamment de réaliser des études complexes	Classe IV 385
—	Agents titulaires du Brevet Professionnel d'employé de Banque				

II. — CADRES

	Coefficient de base
— Cadres administratifs, commerciaux ou techniques assurant à l'intérieur de l'entreprise une fonction d'autorité, d'étude, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un cadre de classe plus élevée ou assurant la gestion d'un établissement distinct du siège de l'entreprise dans lequel sont employées plusieurs personnes, dont au moins un gradé	Classe V 460
— Cadres administratifs, commerciaux ou techniques placés sous les ordres d'un cadre de classe plus élevée ou, dans les établissements à structure simple, du Directeur ou de l'employeur et qui dirigent ou coordonnent les travaux des agents placés sous leur autorité ou gèrent un établissement distinct du siège de l'entreprise plus important que dans le cas prévu en classe V ou qui font preuve de compétences techniques étendues, notamment dans des postes d'études	Classe VI 520
— Cadres supérieurs administratifs, commerciaux ou techniques qui assument la charge d'un siège important ou qui assurent à l'intérieur de services centraux une fonction de commandement, d'étude, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un directeur ou de l'employeur	Classe VII 600

**

Disposition particulière :

L'agent titulaire qui passe d'un coefficient au coefficient supérieur, perçoit, dans tous les cas, un salaire majoré au minimum de la contre-valeur d'une augmentation de 13 points, ancienneté excluse.

Monaco, le 1^{er} juillet 1969.

Pour le Groupement Syndical des Banques de Monaco *Pour le Syndicat des Employés des Banques de Monaco (U.S.M.)*

Le Président :

B. BIASCO

Le Secrétaire Général :

T. PETTAVINO.

Le Vice-Président :

SCHIBER
J. LILA

GIORDANO G.
BARTOLI A.
BRACCO F.
E. ROCCA
CHEVALLIER
GAZZANO J.
AGUTOLI
TREGOLIA R.

INDEX

	Articles	Pages
— Abattements d'âge	Anx. 7	34
— Allocations des deux quarts de mois	61	25
— Ancienneté (prime d')	Anx. 4 et 65	31 27
— Bonifications personnelles	Anx. c	31
— Changement d'emploi	21	7
— Classification des emplois	Anx.	1 à 11
— Commission paritaire	9 à 15	3 à 5
— Conflits individuels et collectifs	63	26
— Congés particuliers	47 à 50	18 à 20
— Conseil de discipline	26	10 à 11
— Délégués du personnel	8	3
— Dénonciation de la Convention	1	1
— Déplacements	42	16
— Diplômes (majoration pour)	Anx. a	29
— Discipline et sanctions	24-25-26	8 à 11
— Droit syndical	2	2
— Embauchage et période d'essai	16 et 17	5
— Formation professionnelle	18 et 19	6
— Garanties de salaires minimum	Anx.	
— Gratifications de fin d'année	59 et 60	24-25
— Heures supplémentaires	58	23-24
— Horaire de travail	57	23
— Incemnités diverses	68	28
	+ Anx. 6 ^o	33
— Indemnités de fin de carrière	Anx. 6 ^o	33
— Langues étrangères (majoration pour)	Anx. b	31
— Licenciements collectifs	32 à 36	13-14
— Licenciements individuels	29-30-31	12-13
— Licenciements (indemnité de)	37 à 41	14-15
— Maladie (congés de)	51 à 53	20-21
— Mandat syndical (congés pour)	50	19-20
— Maternité (congés de)	47	18-19
— Mécanographie	67	27
— Notes professionnelles	23	8
— Obligations militaires	54 à 56	22-23
— Panneaux d'affichages	6	2
— Prime déplacement	Anx. 8 ^o	35
— Prime bancaire monégasque	Anx. 5 ^o	32-33
— Professions annexes (agents des)	Anx. classif.	
— Remplacement (indemnité de)	62	25-26
— Rémunération du travail	Anx. chap.I	
— Requêtes et réclamations	27	11
— Sous-sol (travail en)	66	27
— Stage (période de)	20	7
— Titularisation	20	7
— Vacances et congés	43 à 46	16-17-18

Arrêté Ministériel n° 70-37 du 9 février 1970 portant autorisation et approbation des statuts d'une association dénommée « Association des Résidents de l'Escorial ».

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 statuts présentés par l'Association dénommée « Association des Résidents de l'Escorial »;

Vu la délibération du Conseil de Gouvernement en date du 5 février 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

L'Association dénommée « Association des Résidents de l'Escorial » 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 préalable 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 neuf février mil neuf cent soixante-dix.

Le Ministre d'État :
F-D GREGH

Arrêté affiché au Ministère d'État, le 20 février 1970.

ARRÊTÉS MUNICIPAUX

Arrêté Municipal n° 70-3 du 20 février 1970 réglementant la circulation des piétons sur une partie de la voie publique à l'occasion d'une épreuve sportive.

Nous, Maire de la Ville de Monaco,

Vu la Loi n° 30 du 3 mai 1920 sur l'organisation municipale, modifiée et complétée par les Lois n° 64, 505 et 717 des 3 janvier 1923, 19 juillet 1949 et 27 décembre 1961 et par l'Ordonnance-Loi n° 670 du 19 septembre 1959;

Vu l'article 2 de la Loi n° 124 du 15 janvier 1930 sur la délimitation du Domaine Public;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 1137 du 1^{er} février 1931 portant délimitation des quais et dépendances du port;

Vu l'agrément de S. E. M. le Ministre d'État en date du 9 février 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

Le jeudi 26 février 1970, à l'occasion du déroulement de l'épreuve cycliste dénommée « Grand Prix de la Principauté de Monaco », la circulation des piétons est interdite de 16 h. 30 à 17 h. 30 sur le quai Albert 1^{er} dans la partie comprise entre le quai des États-Unis et le droit de la rue Princesse Caroline.

ART. 2.

Toute infraction au présent Arrêté sera constatée et poursuivie conformément à la Loi.

Monaco, le 20 février 1970.

Le Maire :
R. BOISSON.

Arrêté Municipal n° 70-4 du 17 février 1970 réglementant la circulation des piétons et le stationnement des véhicules sur une partie de la voie publique à l'occasion de prises de vues cinématographiques.

Nous, Maire de la Ville de Monaco,

Vu la Loi n° 30 du 3 mai 1920 sur l'organisation municipale, modifiée et complétée par les Lois n° 64, 505 et 717 des 3 janvier 1923, 19 juillet 1949 et 27 décembre 1961 et par l'Ordonnance-Loi n° 670 du 19 septembre 1959;

Vu l'article 2 de la Loi n° 124 du 15 janvier 1930 sur la délimitation du Domaine Public;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 1137 du 1^{er} février 1931 portant délimitation des quais et dépendances du port;

Vu l'agrément de S. E. M. le Ministre d'État en date du 17 février 1970;

Arrêtons :

ARTICLE PREMIER.

Le mercredi 25 février 1970, de 8 heures 30 à 18 heures 30, la circulation des piétons est interdite Quai Albert 1^{er}, dans sa partie comprise entre la Rue Princesse Caroline et le tournant du parc Princesse Stéphanie.

ART. 2.

Le même jour, aux mêmes heures, le stationnement des véhicules est interdit boulevard Albert 1^{er}, des deux côtés dans sa partie comprise entre l'avenue du Port et la rue Princesse Caroline.

ART. 3.

Le jeudi 26 février 1970, de 8 heures à 12 heures, la circulation des piétons est interdite Quai Albert 1^{er}, dans sa partie comprise entre la Rue Princesse Caroline et le tournant du parc Princesse Stéphanie.

Le même jour, aux mêmes heures, le stationnement des véhicules est interdit boulevard Albert 1^{er}, des deux côtés, dans sa partie comprise entre l'avenue du Port et la rue Princesse Caroline.

ART. 4.

Toute infraction au présent Arrêté sera constatée et poursuivie conformément à la loi.

Monaco, le 17 février 1970.

Le Maire :
R. BOISSON.

AVIS ET COMMUNIQUÉS

DÉPARTEMENT DES TRAVAUX PUBLICS ET DES AFFAIRES SOCIALES

Direction du Travail et des Affaires Sociales

Circulaire n° 70-08 du 11 février 1970 précisant les taux minima des salaires des personnels du Commerce, de l'Artisanat, de la Réparation et de l'Entretien, du Ravitaillement, de la Carrosserie, de l'Electricité, de l'Importation de l'Automobile ainsi que d'activités connexes s'y rattachant, à compter du 1^{er} novembre 1969.

I. — Conformément aux dispositions de la Loi n° 739 du 16 mars 1963 et de l'Arrêté Ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963 pris pour son application, les taux minima des salaires des personnels du Commerce, de l'Artisanat, de la Réparation, de l'Entretien, du ravitaillement, de la Carrosserie, de l'Electricité, de l'Importation de l'Automobile ainsi que d'activités connexes s'y rattachant, ne peuvent, en aucun cas, être inférieurs aux salaires ci-après :

A) SALAIRES

a) Personnel « Ouvriers »

Ouvriers de l'Automobile

Manœuvre ordinaire	3,31 F
Manœuvre de poste	3,36
Aide-mécanicien 1 ^{er} échelon	3,47 F
Aide-mécanicien 2 ^o échelon	3,63
Mécanicien 1 ^{er} échelon	3,96 F
Mécanicien 2 ^o échelon	4,38
Mécanicien 3 ^o échelon	4,76
Aide-tôlier 1 ^{er} échelon	3,47 F
Aide-tôlier 2 ^o échelon	3,63
Tôlier 1 ^{er} échelon	4,45 F
Tôlier 2 ^o échelon	4,83
Tôlier 2 ^o échelon	5,10
Aide-Peintre	3,47 F
Ponceur-lustreur	3,63
Peintre en voitures	3,96
Peintre raccordeur	4,83
Sellier	4,76 F
Ferreur	4,76

Electriciens de l'Automobile

Aide-électricien 1 ^{er} échelon	3,47 F
Aide-électricien 2 ^o échelon	3,63
Électricien 1 ^{er} échelon	3,96 F
Électricien 2 ^o échelon	4,38
Électricien 3 ^o échelon	4,76

Ouvriers de réparations de carrosserie

Monteur-limeur-finisseur	3,96 F
Menuisier bois	3,96
Menuisier-métallique	3,96
Charron	3,96
Sellier	3,96
Aide-ferreur 1 ^{er} échelon	3,47 F
Aide-ferreur 2 ^o échelon	3,63
Ferreur 1 ^{er} échelon	4,38 F
Ferreur 2 ^o échelon	4,76

Ouvrier de l'Importation

Aide-magasinier	3,36 F
Magasinier	3,47
Magasinier-contrôleur	3,63
Cariste	3,63

b) PERSONNEL "COLLABORATEURS"

(Employés, techniciens, agents de maîtrise —
40 h. de travail hebdomadaire)

Coef.	Emploi	minimum hiérarchique	minimum garanti
100	Personnel de nettoyage, femme de ménage	471 F	574 F
106	Agent de liaison	493	582
115	Garçon de bureau, huissier	523	594
115	Surveillant aux portes	523	594
115	Surveillant veilleur de nuit	523	594
116	Employé sur écritures 1 ^{er} échelon	526	595
118	Archiviste fichiste	533	598
120	Téléphoniste poste simple	539	601
123	Dactylo débutante	549	605
126,5	Employé aux écritures 2 ^o échelon	561	609
128	Pompiste	565	611
128	Dactylo 1 ^{er} degré	565	611
128	Sténodactylo débutante	565	611
132	Pointeau 1 ^{er} échelon	579	617
134	Dactylo 2 ^o degré	586	619

Valeur du Point : 4,52

Coef.	Emploi	Minimum garanti
138	Téléphoniste standardiste	624 F
138	Hôtesse d'accueil	624
138	Sténodactylo 1 ^{er} degré	624
138	Aide-magasinier	624
147	Sténodactylo 2 ^o degré	664
150	Aide-comptable	678
150	Facturier	678
150	Aide-caissier	678
150	Employé administratif 1 ^{er} échelon	678
150	Fichiste de vente	678
155	Employé d'approvisionnement	701
158	Sténodactylo correspondancière	714
160	Pointeau 2 ^o échelon	723
160	Mécanographe	723
160	Magasinier	723
165	Employé administratif 2 ^o échelon	746
168	Aide-vendeur prospecteur enquêteur	759
175	Magasinier vendeur 1 ^{er} échelon	791
185	Pointeau comptable payeur	836
185	Secrétaire sténodactylo	836
185	Comptable commercial 1 ^{er} échelon	836
185	Comptable industriel 1 ^{er} échelon	836
190	Vendeur V.N. ou V.C. démonstrateur	859
200	Caissier	904

Agents de maîtrise

209	Magasinier vendeur 2 ^o échelon	945 F
209	Chef de garage de jour 1 ^o catégorie	945
209	Chef d'équipe A	945
212	Comptable 2 ^o échelon	958
221	Chef d'équipe B	999
221	Chef de garage nuit 1 ^o catégorie	999
221	Chef de garage de jour 2 ^o catégorie	999
222	Chef de groupe de comptabilité 1 ^{er} échelon	1.003
232	Chef de garage de nuit 2 ^o catégorie	1.049
240	Chef de garage de jour 3 ^o catégorie	1.085
246	Réceptionnaire d'atelier	1.112

252	Chef de garage de nuit 3 ^e catégorie	1.139 F	290	plus de 100 voitures	1.311
255	Chef de groupe de comptabilité 2 ^e échelon.	1.153	271	Adjoint au chef de service	1.225
255	Secrétaire de direction	1.153	290	Chef de service	1.311
271	Chef de groupe de vente	1.225			
271	Adjoint administratif d'atelier	1.225		<i>Réparation de carrosserie</i>	
271	Inspecteur commercial	1.225	146	Dessinateur calqueur	660
271	Chef magasinier (maximum 3 magasiniers)	1.225	172	Dessinateur de carrosserie	777
271	Contremaître A	1.225			
252	Vendeur confirmé	1.139			
290	Chef comptable	1.311			
290	Chef magasinier (plus de 3 magasiniers) ..	1.311			
290	Contremaître B	1.311			
312	Chef d'atelier A	1.410			
340	Chef d'atelier B	1.537			
	<i>Emplois plus particuliers aux entreprises d'importation</i>				
132	Surveillant principal	579 F	617 F		
	<i>Administratif</i>				
185	Agent en douane 1 ^{er} échelon ..	836			
185	Agent de trafic	836			
205	Employé qualifié	927			
209	Agent en douane 2 ^e échelon ..	945			
225	Acheteur	1.017			
252	Acheteur principal	1.139			
224	Caissier principal	1.012			
230	Employé principal	1.040			
270	Chef de groupe administratif ..	1.220			
300	Chef de section	1.356			
	<i>Comptabilité</i>				
290	Inspecteur comptable	1.311			
	<i>Mécanographie</i>				
140	Perforeur	633			
145	Vérifieur	655			
150	Aide-opérateur	678			
160	Opérateur 1 ^{er} échelon	723			
175	Opérateur 2 ^e échelon	791			
175	Moniteur de perforation	791			
185	Opérateur chef de groupe	836			
185	Programmeur 1 ^{er} échelon	836			
205	Opérateur principal	927			
212	Chef opérateur	958			
255	Programmeur 2 ^e échelon	1.153			
	<i>Commercial :</i>				
190	Contrôleur de prospection 1 ^{er} échelon	859			
252	Contrôleur de prospection 2 ^e échelon	1.139			
	<i>Technique :</i>				
190	Démonstrateur	859			
168	Employé service technique	759			
185	Agent technique 1 ^{er} échelon ..	836			
221	Agent technique 2 ^e échelon	999			
271	Inspecteur après-vente 1 ^{er} échelon	1.225			
312	Inspecteur après-vente 2 ^e échelon	1.410			
340	Inspecteur après-vente 3 ^e échelon	1.537			
	<i>Location sans chauffeur</i>				
140	Gardien réceptionnaire	633 F			
168	Prospecteur commercial	759			
180	Hôtesse d'accueil	814			
190	Préposé commercial	859			
271	Chef de stand (aéroport gare etc.) :				
	Jusqu'à 20 voitures	1.225			
275	de 21 à 50 voitures	1.243			
285	de 51 à 100 voitures	1.288			

c) Personnel « Cadres »

valeur du point : 16,10

Position I	Indice 100.....	1.610 F
Position II	Indice 114.....	1.835
Position III A	Indice 134.....	2.157
Position III B	Indice 170.....	2.737

B) PRIMES D'ANCIENNETÉ

Les primes d'ancienneté, applicables aux Collaborateurs (employés techniques, agents de maîtrise) s'appliquent aux heures supplémentaires majorées au taux du salaire de base.

C) Indemnité de panier

Tout ouvrier ou collaborateur travaillant de nuit aura droit à une indemnité de panier. Est considéré comme travail de nuit tout travail commençant ou finissant entre 22 heures et 6 heures du matin. L'indemnité de panier sera acquise à tout ouvrier ou collaborateur ayant effectué plus de 2 heures de travail dans cette période de nuit. Le taux de l'indemnité de panier est fixé à 3,50 F.

II. — A ces salaires s'ajoute l'indemnité exceptionnelle de 5 % qui n'est pas assujettie à la déclaration aux organismes sociaux.

III. — Il est rappelé que la rémunération totale acquise par le salarié à l'occasion du travail et le nombre d'heures de travail effectué doivent être intégralement déclarés aux organismes sociaux.

Avis relatif à la circulaire n° 70-69.

La Circulaire de la Direction du Travail et des Affaires Sociales n° 70-69 du 22 décembre 1969, publiée au « Journal de Monaco » du 16 janvier 1970, pages 46 et 47, précisant les taux minima des salaires des vendeuses et des apprentis liés par contrat des boulangeries-pâtisseries est annulée.

Erratum au « Journal de Monaco » du 6 février 1970 (p. 108).

I. —

Au lieu de :

— à compter du 1^{er} novembre 1969 : 0,08 %...

Lire :

— à compter du 1^{er} novembre 1969 : 0,08 F

Au lieu de :

— à compter du 1^{er} janvier 1970 : 0,05 % par rapport aux salaires effectifs du 1^{er} novembre 1969, soit 0,13 %...

Lire :

— à compter du 1^{er} janvier 1970 : 0,05 F par rapport aux salaires effectifs du 1^{er} novembre 1969, soit 0,13 F...

DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE L'ÉCONOMIE

Direction des Services Fiscaux

Impôt sur les bénéfices des entreprises.

Modalités d'application de la Convention fiscale franco-monégasque du 18 mai 1963, article 3 et de l'Ordonnance Souveraine n° 3152 du 19 mars 1964, article 13.

Calcul du maximum des rémunérations du personnel dirigeant et des cadres des entreprises admis dans les charges déductibles pour l'établissement de l'impôt.

Les textes en vigueur prévoient que, pour l'établissement de l'impôt sur les bénéfices, le maximum à déduire au titre des rémunérations des dirigeants et des cadres est déterminé en fonction du « salaire plafond servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale » et dans la mesure où ces rémunérations correspondent à un travail effectif.

Il a été admis, par mesure de simplification, que le salaire plafond dont il s'agit est le salaire limite prévu pour le calcul des cotisations à la Caisse de Compensation des Services Sociaux à la date de clôture de l'exercice.

Or, ainsi que le précise la Circulaire n° 69-72 en date 29 décembre 1969 de la Direction du Travail et des Affaires Sociales (publiée au « Journal de Monaco » du 9 janvier 1970, page 26), les cotisations dues à la Caisse de Compensation des Services Sociaux s'appliquent à un salaire limite annuel de 20.640 F. à compter du 1^{er} octobre 1969.

En conséquence, le maximum de la déduction à opérer sur les bénéfices au titre des rémunérations du personnel dirigeant

des entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile se calcule, en principe, pour l'exercice clos le 31 décembre 1969, comme suit :

A - Entreprises prestataires de services

Pour le dirigeant ou le cadre le mieux rétribué :

— Deux fois et demi le salaire limite (20.640 F.) soumis aux cotisations de la Caisse de Compensation des Services Sociaux dans les entreprises dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 500.000 F.; — plus la moitié (10.320 F.) dudit salaire limite pour chaque tranche ou fraction de tranche supplémentaire de chiffre d'affaires de 500.000 F. jusqu'à la septième incluse; — plus les trois-quarts (15.480 F.) dudit salaire, limite pour chaque tranche supplémentaire de 500.000 F. à partir de la huitième.

Majoration forfaitaire de 15 % pour frais de fonctions supportés personnellement par les intéressés.

Pour les autres dirigeants ou cadres, le maximum de la déduction ne peut, en aucun cas, excéder 75 % de la rémunération déterminée comme il est indiqué ci-dessus en ce qui concerne le dirigeant ou le cadre le mieux rétribué (Rémunération et frais forfaitaires).

B - Entreprises de ventes

Même système que ci-dessus mais en considérant des tranches de chiffre d'affaires de 1.000.000 de F.

Le tableau ci-après indique directement, pour la généralité des entreprises, le maximum de rémunération déductible en fonction du chiffre d'affaires réalisé.

Lorsque la période d'imposition ne correspond qu'à une partie de l'année 1969, les maxima à déduire doivent, bien entendu, être déterminés en réduisant les chiffres indiqués dans le tableau au prorata du nombre de mois compris dans ladite période.

Paliers	CHIFFRE D'AFFAIRES		Dirigeant ou Cadre le mieux rétribué			Autres Dirigeants ou Cadres 75 % col. 6
	SERVICES	VENTES	Rémunération	Frais forfaitaires	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7
	Fr.	Fr.				
1	de 0 à 500.000	de 0 à 1.000.000	51.600.00	7.740.00	59.340.00	44.505.00
2	de 500.001 à 1.000.000	de 1.000.001 à 2.000.000	61.920.00	9.288.00	71.208.00	53.406.00
3	de 1.000.001 à 1.500.000	de 2.000.001 à 3.000.000	72.240.00	10.836.00	83.076.00	62.307.00
4	de 1.500.001 à 2.000.000	de 3.000.001 à 4.000.000	82.560.00	12.384.00	94.944.00	71.208.00
5	de 2.000.001 à 2.500.000	de 4.000.001 à 5.000.000	92.880.00	13.932.00	106.812.00	80.109.00
6	de 2.500.001 à 3.000.000	de 5.000.001 à 6.000.000	103.200.00	15.480.00	118.680.00	89.010.00
7	de 3.000.001 à 3.500.000	de 6.000.001 à 7.000.000	113.520.00	17.028.00	130.548.00	97.911.00
8	de 3.500.001 à 4.000.000	de 7.000.001 à 8.000.000	129.000.00	19.350.00	148.350.00	111.262.50
9	de 4.000.001 à 4.500.000	de 8.000.001 à 9.000.000	144.480.00	21.672.00	166.152.00	124.614.00
10	de 4.500.001 à 5.000.000	de 9.000.001 à 10.000.000	159.960.00	23.994.00	183.954.00	137.965.50
11	de 5.000.001 à 5.500.000	de 10.000.001 à 11.000.000	175.440.00	26.316.00	201.756.00	151.317.00
12	de 5.500.001 à 6.000.000	de 11.000.001 à 12.000.000	190.920.00	28.638.00	219.558.00	164.668.50
13	de 6.000.001 à 6.500.000	de 12.000.001 à 13.000.000	206.400.00	30.960.00	237.360.00	178.020.00
14	de 6.500.001 à 7.000.000	de 13.000.001 à 14.000.000	221.880.00	33.282.00	255.162.00	191.371.50
15	de 7.000.001 à 7.500.000	de 14.000.001 à 15.000.000	237.360.00	35.604.00	272.964.00	204.723.00
16	de 7.500.001 à 8.000.000	de 15.000.001 à 16.000.000	252.840.00	37.926.00	290.766.00	218.074.50
17	de 8.000.001 à 8.500.000	de 16.000.001 à 17.000.000	268.320.00	40.248.00	308.568.00	231.426.00
18	de 8.500.001 à 9.000.000	de 17.000.001 à 18.000.000	283.800.00	42.570.00	326.370.00	244.777.50
19	de 9.000.001 à 9.500.000	de 18.000.001 à 19.000.000	299.280.00	44.892.00	344.172.00	258.129.00
20	de 9.500.001 à 10.000.000	de 19.000.001 à 20.000.000	314.760.00	47.214.00	361.974.00	271.480.50
21	de 10.000.001 à 10.500.000	de 20.000.001 à 21.000.000	330.240.00	49.536.00	379.776.00	284.832.00
22	de 10.500.001 à 11.000.000	de 21.000.001 à 22.000.000	345.720.00	51.858.00	397.578.00	298.183.50

INSERTIONS LÉGALES ET ANNONCES

GREFFE GÉNÉRAL

AVIS

Les créanciers opposants du sieur Claude MANGNEZ, sont invités à se réunir au Palais de Justice, à Monaco-Ville, le jeudi 5 mars 1970, à 15 heures, pour se régler amiablement sur la distribution de la somme de SEPT MILLE CINQ CENT VINGT CINQ FRANCS, faisant l'objet de la répartition et représentant le prix d'adjudication, déduction faite des frais, du bateau Yannick II, saisi à l'encontre du sieur Claude MANGNEZ.

Monaco, le 20 février 1970.

Le Greffier en Chef :
J. ARMITA.

Étude de M^e JEAN-CHARLES REY
Docteur en Droit, Notaire

2, rue Colonel Bellando de Castro - MONACO

CESSION DE FONDS DE COMMERCE

Première Insertion

Aux termes d'un acte reçu par le notaire soussigné, le 23 janvier 1970, la Société civile « JACK-RAYM » au capital de 50.000 francs, avec siège n° 13, boulevard des Moulins, à Monte-Carlo, a acquis de M^{me} Marie-Séraphine ABBO, commerçante, veuve de M. Robert ALGRANATE, demeurant n° 21, boulevard Albert 1^{er} à Monaco, un fonds de commerce d'horlogerie-bijouterie, exploité n° 15, boulevard des Moulins, à Monte-Carlo.

Oppositions, s'il y a lieu, en l'étude du notaire soussigné, dans les 10 jours de la deuxième insertion.

Monaco, le 20 février 1970.

Signé : J.-C. REY.

Étude de M^e RENÉ SANGIORGIO-CAZES

Diplômé d'Études Supérieures de Droit
Licencié ès-Lettres - Notaire à Monaco

4, boulevard des Moulins — MONTE-CARLO

LOCATION-GÉRANCE LIBRE

Première Insertion

Suivant acte reçu par M^e René Sangiorgio-Cazes, notaire à Monaco, les 20 et 24 octobre 1969, Monsieur GUIDO Jean, Commerçant, demeurant à Saint-Dalmas-de-Tende (A.M.) « Le Paradiso » a donné en location-gérance à Monsieur REINIER Hyppo-

lyte, demeurant à Marseille (Bouches-du-Rhône) 81, rue Saint-Savournin pour une durée de 6 mois à compter du 26 décembre 1969, un fonds de commerce de « Entreprise de nettoyage et désinfection de bureaux, magasins, salles de spectacles, appartements, etc... » sis à Monte-Carlo - Palais de la Scala au premier étage.

Oppositions, s'il y a lieu, en l'étude du notaire sus-nommé dans les dix jours de la deuxième insertion.

Monaco, le 20 février 1970.

Signé : R. SANGIORGIO-CAZES.

Étude de M^e LOUIS-CONSTANT CROVETTO

Docteur en Droit - Notaire

Successeur de M^e SETTIMO et M^e CHARLES SANGIORGIO

26, avenue de la Costa - MONTE-CARLO

ADJUDICATION DE FONDS DE COMMERCE

Deuxième Insertion

Aux termes d'un procès-verbal d'adjudication en date du 20 janvier 1970, Monsieur Emile BLAISE, demeurant à Monaco, 21, avenue de l'Hermitage, s'est rendu adjudicataire d'un fonds de commerce sis à Monte-Carlo, 13, rue du Portier, dénommé « Le Monde du Cadeau », dépendant de la succession de Monsieur Paul MILLER.

Oppositions s'il y a lieu auprès de Monsieur Jean ARMITA, Greffe du Tribunal de la Principauté de Monaco, Administrateur provisoire des biens dépendant de la succession dudit sieur MILLER, dans les dix jours de la présente insertion.

Monaco, le 20 février 1970.

Signé : L.C. CROVETTO.

Étude de M^e LOUIS-CONSTANT CROVETTO

Docteur en Droit - Notaire

Successeur de M^e SETTIMO et M^e CHARLES SANGIORGIO

26, avenue de la Costa — MONTE-CARLO

FIN DE GÉRANCE LIBRE

Deuxième Insertion

Le fonds de commerce de laiterie, crèmerie en gros et au détail, alimentation générale, vente de fruits, légumes, eaux minérales, dépôt de pains, vente de vins et liqueurs en bouteilles cachetées à emporter sis à Monte-Carlo, 8, avenue de l'Annonciade, appartenant à Monsieur Mario CURRENO, demeurant à Monte-Carlo, 8, avenue de l'Annonciade a été donné en gérance suivant acte reçu par M^e Crovetto, notaire à Monaco, le 11 février 1969 à Monsieur

Marius RAFFABLLI, demeurant à Beausoleil, Vallon de la Noix, pour une période de une année à compter du 8 février 1969.

Cette période s'est terminée le 7 février 1970.

Oppositions s'il y a lieu, en l'étude du notaire soussigné, dans les dix jours de la présente insertion.

Monaco, le 20 février 1970.

Signé : L.-C. CROVETTO.

Etude de M^e LOUIS-CONSTANT CROVETTO
Docteur en Droit - Notaire
Successeur de M^e SETTIMO et M^e CHARLES SANGIORGIO
26, avenue de la Costa - MONTE-CARLO

DONATION DE FONDS DE COMMERCE

Deuxième Insertion

Suivant acte reçu par M^e Crovetto, le 24 novembre 1969, Madame Thérèse GIROLDI, épouse de Monsieur Laurent ARROBBIO, demeurant à Monaco 9, rue Baron de Sainte-Suzanne, a fait donation à sa mère Madame Dominique DOMPÉ, demeurant à Monaco, 22 bis, rue Grimaldi, d'un fonds de commerce d'articles de bonneterie, de confection et de lingerie, sis à Monaco, 22 bis rue Grimaldi.

Oppositions s'il y a lieu en l'étude de M^e Crovetto, dans les dix jours de la présente insertion.

Monaco, le 20 février 1970.

Signé : L.-C. CROVETTO.

Etude de M^e LOUIS-CONSTANT CROVETTO
Docteur en Droit - Notaire
Successeur de M^e SETTIMO et M^e CHARLES SANGIORGIO
26, avenue de la Costa - MONTE-CARLO

« ÉTABLISSEMENTS SIEMCOL »

Société anonyme monégasque au capital de 150.000 Francs

Siège social : 7, avenue Prince Pierre - MONACO

Le 20 février 1970, il sera déposé au Greffe des Tribunaux de la Principauté de Monaco, conformément à l'article 5 de l'Ordonnance Souveraine du 17 septembre 1907 sur les Sociétés anonymes.

Les expéditions des actes suivants :

1^o) Des statuts de la Société anonyme monégasque dite « ÉTABLISSEMENTS SIEMCOL », établis par acte reçu en brevet par M^e Crovetto, notaire à Monaco, le 27 octobre 1969 et déposés après approbation aux minutes dudit notaire par acte du 5 février 1970.

2^o) De la déclaration de souscription et de versement du capital social faite par le fondateur suivant

acte reçu par M^e Crovetto, notaire soussigné, le 5 février 1970 contenant la liste nominative de tous les souscripteurs dûment certifiée par le fondateur.

3^o) De la délibération de la Première Assemblée Générale Constitutive des Actionnaires de ladite Société, tenue à Monaco, le 5 février 1970 et dont le procès-verbal a été déposé au rang des minutes dudit notaire par acte du même jour.

4^o) De la délibération de la deuxième Assemblée Générale Constitutive des Actionnaires de ladite Société, tenue à Monaco, le 16 février 1970 et dont le procès-verbal a été déposé au rang des minutes dudit notaire par acte du même jour.

Ladite Assemblée ayant en outre fixé le siège social à Monaco, 7, avenue Prince Pierre.

Monaco, le 20 février 1970.

Signé : L.-C. CROVETTO.

Étude de M^e PAUL-LOUIS AURÉGLIA
Notaire

2, boulevard des Moulins — MONTE-CARLO

« COMMERCE ÉCONOMIQUE »

(Société anonyme monégasque)

*Siège social : Le Brabant, boulevard de Belgique
MONACO*

DISSOLUTION

I. — Aux termes du procès-verbal d'une Assemblée générale extraordinaire tenue à Monaco le 5 janvier 1970, les Actionnaires de la Société anonyme monégasque « COMMERCE ÉCONOMIQUE », spécialement convoqués et réunis à cet effet, ont :

Prononcé la dissolution anticipée de ladite Société à compter du 5 janvier 1970, décidé sa liquidation et nommé comme liquidateur avec les pouvoirs les plus étendus à cet effet :

M^{me} Maja KARLSSON, demeurant à Monte-Carlo, Palais Armida, 1, boulevard de Suisse.

Le siège de la liquidation est au siège social, « Le Brabant », boulevard de Belgique à Monaco.

II. — Un original dudit procès-verbal et de la feuille de présence ont été annexés à un inventaire dressé par M^e Paul-Louis Aureglia, notaire à Monaco, le 13 février 1970.

III. — Une expédition du procès-verbal de ladite Assemblée générale extraordinaire et de ses annexes a été déposée ce jour au Greffe des Tribunaux de la Principauté de Monaco.

Monaco, le 19 février 1970.

Signé : P.-L. AUREGLIA.