

## Ordonnance-Loi n. 677 du 02/12/1959 sur la durée du travail (Journal de Monaco du 21 décembre 1959) .

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

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

### **Article 1er .- ( Loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 ; modifié par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 )**

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

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

**Article 2 .-** La durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel ; ces temps et périodes pourront, toutefois, être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives du travail.

### **Article 3 .- ( Loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 )**

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

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

La durée quotidienne du travail effectif ne peut, pour tout salarié, excéder dix heures, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans tous les cas, la période de repos comprise entre deux journées consécutives de travail ne peut être inférieure à dix heures.

### **Article 4 .- ( Loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 )**

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

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

\* 4° Récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie de l'établissement : deux heures par jour.

**Article 5 .- ( Loi n° 836 du 28 décembre 1967 ; Loi n° 950 du 19 avril 1974 ; Loi n° 993 du 5 janvier 1977 ; Loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 )**

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

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

\* 1° dans certains secteurs ou entreprises, la limite de quarante-six heures peut être dépassée à titre exceptionnel et pendant des périodes déterminées, sauf application de la limite de quarante-huit heures ;

\* 2° dans certaines entreprises, la limite de quarante-huit heures peut être dépassée en raison de circonstances exceptionnelles et pendant de courtes périodes, sans que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

**Article 6 .-** Le bénéfice des dérogations prévues au chiffre 1 de l'article 4, est acquis de plein droit à l'employeur ; celui-ci, outre l'observation des prescriptions de l'article 5 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 , relatives à l'affichage de l'horaire de travail, devra cependant aviser, au plus tôt, l'inspecteur du travail du motif et de la durée probable de la prolongation du travail.

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

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

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

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

**Article 7 .-** La faculté de récupération et l'utilisation des heures supplémentaires autorisées pour surcroît de travail pourront être, en cas de chômage survenant dans une catégorie professionnelle, suspendues provisoirement par décision de l'inspecteur du travail, soit pour l'ensemble de la profession, soit pour des établissements spécialement déterminés.

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

**Article 8 .- ( Loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 )**

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

\* 1° pour les huit premières heures : vingt-cinq pour cent ;

\* 2° pour les heures suivantes : cinquante pour cent.

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

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

**Article 8-1 .- (Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 )**

Au sens des articles 8-2 à 8-7, l'entreprise s'entend des établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, des offices ministériels, des professions libérales, des établissements hospitaliers privés, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations sans distinction de forme et d'objet.

**Article 8-2 .- (Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 )**

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

1°) que cet aménagement du temps de travail soit autorisé et régi par une convention collective de travail ou, à défaut, par un accord d'entreprise ;

2°) que la convention collective de travail conclue pour une entreprise ou l'accord d'entreprise signé, recueillent le vote favorable, à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement.

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

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

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

**Article 8-3 .- (Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 )**

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

1°) les catégories de travailleurs auxquelles s'applique l'aménagement du temps de travail ;

2°) la date de prise d'effet de la période de référence ;

3°) le nombre d'heures de travail compris dans cette période de référence, lequel comprend les heures des jours habituellement travaillés, à l'exclusion notamment des jours fériés et chômés ;

4°) les amplitudes maximale et minimale hebdomadaires de travail dans l'entreprise sur la période de référence ;

5°) la contrepartie octroyée aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail ;

6°) la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise ;

7°) les conditions et les délais de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail ;

8°) les modalités et le délai de préavis de dénonciation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise ;

9°) le cas échéant, le résultat du vote des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

**Article 8-4 .- (Créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 )**

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