

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'AFFICHAGE

Des lois et règlements imposent aux entreprises d'afficher certains documents d'information dans l'entreprise sous peine de sanctions pénales.

I. LA CONVENTION COLLECTIVE

Les relations de travail individuelles et collectives sont régies par des textes de loi mais également par la convention collective dont relève l'entreprise.

À Monaco, la loi n°416 du 07 juin 1945 modifiée par les lois n°868 du 11 juillet 1969 et n°949 du 19 avril 1974, traite du mode de formation et d'opposabilité des conventions collectives de travail.

Cette loi, qui vient définir que la convention collective est un accord conclu en vue de fixer les conditions de travail et les engagements mutuels des parties pour une ou plusieurs entreprises ou industrie, pour toute une profession ou un ensemble de professions, prévoit notamment que :

le texte de la convention doit être affiché visiblement dans les locaux de travail à deux ou plusieurs endroits

et qu'un exemplaire de ce texte est remis à chaque ouvrier entrant en service.

L'article 30 de ladite loi prévoit aussi que le défaut d'affichage des conventions collectives de travail, des arrêtés ministériels d'extension ou des clauses des conventions collectives étendues sera puni de la peine d'amende prévue au chiffre II de l'article 29 du Code pénal ; la récidive étant punie de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code pénal. (Se reporter au tableau ci-après)

- Mais quel accord appliquer?

▪ Quant à la validité d'une convention :

Malgré le fait qu'un document qui sert de support à l'expression de la volonté des parties contractantes porte le nom de « convention collective », il convient de vérifier si, au regard de la loi, il s'agit bien d'un tel contrat. Selon la loi n°416 modifiée, ne peuvent être considérés comme conventions collectives que les accords qui répondent à la totalité des conditions de validité que cette loi édicte.

❖ La qualité de signataires de la convention collective :

Il faut savoir que, conformément à l'article 1^{er} de la loi n°416, une convention collective de travail est un accord conclu entre, d'une part, soit un employeur, un ou plusieurs syndicats, fédérations de syndicats ou groupements d'employeurs légalement constitués et, d'autre part, soit un ou plusieurs syndicats de salariés, soit une fédération de syndicats de salariés, légalement constitués...

Pour être valable celle-ci doit, conformément à l'article 3 de la loi n°416, être signée par des contractants titulaires d'un titre valide, qui peut être une disposition statutaire du syndicat ou bien une délibération spéciale de l'assemblée générale du syndicat, à défaut, la convention collective peut être validée en vertu d'une délibération de l'assemblée générale du syndicat.

❖ La forme précise de la convention collective :

Par ailleurs, et conformément à l'article 4 de ladite loi, la convention collective doit être passée en la forme écrite ; être signée à peine de nullité, par les contractants ou par les représentants légaux des syndicats contractants et, une fois conclue, la convention collective doit conformément à l'article 6 de la loi n°416 être enregistrée aux soins de la partie la plus diligente et publiée après sa ratification, le cas échéant, dans le Journal de Monaco, à frais communs (toutefois on peut remarquer que la loi ne précise pas que l'absence de ces deux formalités entraînerait la nullité de la convention) ; sans oublier qu'un exemplaire devra être déposé à la Direction du Travail.

❖ La date d'entrée en vigueur de la convention :

Enfin, conformément à l'article 7 de la loi n°416, la convention collective entre en vigueur à la date de son enregistrement, à moins qu'une autre date ne soit fixée par les parties.

▪ Quant à l'opposabilité d'une convention :

❖ Qui est soumis à la convention collective?

Conformément à l'article 10 de ladite loi : «Sont considérés comme tenus par la convention collective de travail :

* 1^o Les employeurs et les syndicats signataires de la convention ;

* 2^o Quiconque est, au moment de la signature de la convention, membre d'un syndicat partie à la convention, à moins que, dans un délai de huit jours, il n'ait notifié sa démission au syndicat ;

* 3^o Les membres d'un syndicat qui adhère ultérieurement à la convention, à moins qu'ils ne se retirent dans les conditions énoncées au paragraphe précédent ;

* 4^o Les nouveaux membres entrés dans le syndicat partie à la convention postérieurement à la publication de la convention collective ;

* 5^o Les employeurs n'appartenant pas à un syndicat contractant et qui adhèrent directement à la convention, conformément aux dispositions de l'article 11.»

L'article 11 de ladite loi prévoit même que : «Tout employeur, syndicat d'employeurs ou de salariés d'une même branche d'activité professionnelle peut, à tout moment, adhérer à une convention collective de travail, si les parties intéressées y consentent.

Dans ce cas, l'adhésion n'est valable qu'après déclaration à la direction des services sociaux.»

Et enfin, selon l'article 22 de ladite loi, les dispositions d'une convention collective peuvent par arrêté ministériel, être rendues obligatoires pour tous employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention.

Ainsi, une convention collective peut avoir été étendue par arrêté ministériel à tous les employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention et donc, du fait de l'extension, toute la profession doit appliquer les règles de l'accord et pas seulement les signataires de ladite convention.

L'extension est décidée par le Ministre d'Etat après avis publié au Journal de Monaco invitant les organisations professionnelles et toute personne intéressée à faire connaître à la Direction du Travail, dans un délai de 15 jours, leurs observations et avis.

Enfin, il faut savoir que, conformément à l'article 9 de la loi n°416 : «Lorsqu'un contrat individuel intervient entre un salarié et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 10 ci-après, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Lorsqu'une seule des parties au contrat individuel doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire.»

D'après le 2^{ème} alinéa de l'article 9, un salarié, sous réserve qu'il justifie auprès de son employeur de son appartenance à un syndicat, pourrait revendiquer, un avantage individuel qui pourrait s'appliquer à son contrat de travail.

❖ Mais comment reconnaître la convention qui est applicable, surtout quand l'entreprise à plusieurs activités?

Afin de connaître la convention collective applicable, le numéro S.S.E. qui a été attribué à l'entreprise par le Service des Statistiques et des Etudes Economiques, n'est admis que comme une simple présomption d'application d'une convention. L'employeur a la possibilité de contester cette classification et de s'exonérer de l'application de ladite convention, à condition toutefois de respecter un certain nombre de critères. Il est admis que la convention collective applicable aux salariés d'une entreprise, est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, peu important les fonctions assurées par les salariés, la profession déclarée par l'employeur et les mentions contenues dans les statuts de la personne morale dont l'activité dépend. Le problème réside alors dans la recherche de l'activité principale lorsque l'entreprise a plusieurs activités.

Pour la détermination du caractère principal d'une activité, on se réfère généralement aux critères suivants : s'agissant d'une activité industrielle, l'activité principale d'une entreprise correspond à celle qui occupe le plus grand nombre de salariés, et s'agissant d'une activité commerciale, cette dernière correspond au chiffre d'affaires le plus élevé.

Le Tribunal du Travail s'est prononcé sur ce point notamment dans un jugement du 23 octobre 2003 dans une affaire opposant le Sieur P.A. à la SAM E. quand il a jugé que : «Force est de constater, en tout état de cause, qu'en l'absence d'autres éléments, tels que notamment la référence à cet accord collectif sur les bulletins de paye délivrés à P.A., la soumission volontaire de la SAM E. aux dispositions de la convention collective monégasque du bâtiment n'est pas démontrée.

Il est constant en droit que la convention collective applicable se détermine par référence à l'activité principale de l'entreprise, lorsque les activités relevant de conventions différentes ne constituent pas des centres autonomes auxquels on puisse appliquer distributivement les conventions dont elles relèvent respectivement.

Que par ailleurs, les indications figurant tant sur les extraits d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie que sur les papiers commerciaux n'ont, tout comme le code NAF, qu'une valeur indicative, laquelle ne dispense pas de la recherche de l'activité principale effective de l'entreprise.

Qu'enfin cette activité principale doit être appréciée dans les faits au jour où la contestation naît.

En l'espèce, si l'activité exercée par la SAM E., telle qu'elle est mentionnée sur son extrait d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie est certes la suivante : «étude et réalisation de tous travaux publics ou particuliers de construction, de génie civil, terrestre ou maritime, de démolition et de terrassement, ainsi que la prestation de services accessoires, achat, vente, location, fabrication, représentation de tous matériaux, fournitures, matériels et engins».

Il résulte toutefois des documents comptables versés aux débats que le chiffre d'affaires réalisé par cette société se répartit comme suit : ...

Qu'en conséquence la vente de béton prêt à l'emploi, qui représentait plus de 90% du chiffre d'affaires réalisé au cours des trois années considérées par la SAM E. constituant incontestablement l'activité principale de cette entreprise, la convention collective des industries de carrières et matériaux à seule vocation à s'appliquer en l'espèce.»

❖ Quid des conventions collectives étrangères?

Il faut savoir que les conventions collectives étrangères ne produisent aucun effet de plein droit à Monaco. Toutefois, un employeur a la possibilité, s'il le souhaite, d'appliquer, par exemple, la convention collective française rattachée à son activité principale. Mais attention, comme nous sommes dans un État souverain, les dispositions de ladite convention française qui seraient contraires à l'ordre public social monégasque ne seraient pas applicables.

En ce qui concerne plus particulièrement les salaires minima contenus dans la convention collective française de la région économique voisine, il faut savoir que le principe de référencement aux salaires minima catégoriels de la région économique voisine contenu dans la loi n°739 sur le salaire n'est applicable dans chaque branche d'activité que pour autant qu'il est démontré que les conditions de travail sont identiques.

Même s'il y a incontestablement aujourd'hui une véritable rupture d'égalité des conditions de travail à Monaco et en France du fait notamment des différences notables en matière d'organisation du temps de travail et une véritable rupture en matière d'égalité économique, les tribunaux en Principauté relèvent qu'il appartient à chaque employeur de démontrer que l'organisation du temps de travail connaît, au sein de sa profession, dans la région économique voisine, une évolution introduisant à l'occasion de la négociation impérative ou négociée du temps de travail des aménagements non prévus par le législateur monégasque. Sur ce point se reporter au MBN n°54 traitant de cette question avec précision.

Enfin, la jurisprudence à Monaco a écarté toute référence automatique aux indemnités de rupture du contrat de travail prévue dans les conventions de la région économique voisine.

La Cour de Révision, le 26 mars 1998 a confirmé l'absence d'effet de la loi 739 en matière d'indemnité, (trouvant sa source en dehors de l'exécution du contrat de

travail), écartant ainsi toute référence conventionnelle française en ce domaine. Ainsi, la Cour de Révision a jugé que : «Attendu que les dispositions tant de la loi n° 845 du 27 juin 1968 que de l'article 6 de l'avenant 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Monégasque du Travail selon lesquelles l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine ne peuvent s'entendre que comme visant le minimum légal ;

Attendu dès lors qu'en l'absence de Convention Collective Monégasque propre aux activités telles que celles de la société E, et de toute stipulation du contrat de travail de dame I, lui étendant personnellement le bénéfice de la Convention Collective française de l'Édition, l'appelante ne saurait prétendre à une indemnité supérieure à celle que la société E lui a spontanément versée et qui a été calculée selon les dispositions de la loi n° 845 et de l'avenant n° 18, il y a donc lieu de la débouter de son appel ;

Les employeurs sont tenus seulement d'appliquer «a minima» le plancher fixé par le Code du travail français qui est de 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de la 11^{ème} année, en vertu du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 (à condition à Monaco d'avoir 2 ans d'ancienneté dans la société), à moins d'avoir prévu une indemnité plus favorable soit par convention collective monégasque soit par accord contractuel ou soit par usage.

CODE PENAL			
ARTICLE 26		ARTICLE 29	
Chiffre 1	De 1 000 € à 2 250 €	Chiffre 1	De 15 € à 75 €
Chiffre 2	De 2 250 € à 9 000 €	Chiffre 2	De 75 € à 200 €
Chiffre 3	De 9 000 € à 18 000 €	Chiffre 3	De 200 € à 600 €
Chiffre 4	De 18 000 € à 90 000 €	Chiffre 4	De 600 € à 1 000 €

❖ Quid de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et de ses avenants?

La Convention Collective Nationale Monégasque du Travail est entrée en application le 05 novembre 1945. Elle comprend des accords de base, qui n'ont jamais été étendus, ainsi qu'un certain nombre d'avenants dont plusieurs ont été étendus par arrêté ministériel.

Les accords de base traitent de points de droit qui sont devenus pour la plupart obsolètes voire contraires ou dérogeatoires à la loi.

Les avenants qui ont été étendus s'appliquent de plein droit à toutes les entreprises en Principauté.

Il faut savoir que, conformément au préambule de la Convention Collective Nationale : «Des modifications pourront être apportées, d'un commun accord, entre les employeurs et les employés d'une même corporation, en ce qui concerne certaines clauses générales ou modalités d'application, pour tenir compte à la fois des conditions d'exploitation propres à chaque commerce ou industrie, des conditions d'emploi de la main d'œuvre et des us et coutumes.

Cette réserve a été adoptée unanimement par les parties contractantes qui ont reconnu l'impossibilité de faire appliquer indistinctement à toutes les branches du monde du travail monégasque des conventions absolument uniformes.»

Ainsi, les conventions collectives de branche peuvent donc contenir des clauses particulières qui divergent du contenu de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, pour sa partie non étendue.

❖ Qu'en est-il de l'exigibilité d'une convention collective?

Conformément à l'article 28 de la loi n°416 : «L'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des conventions collectives de travail.»

Conformément à l'article 29 de la loi n°416 : «Tous les différends qui résultent de l'inobservation de l'une des clauses de la convention collective de travail sont soumis, sauf stipulation contraire de ladite convention, aux commissions de conciliation constituées dans ce but par elle ou par la loi, à la procédure d'arbitrage ou au tribunal de travail.»

Se reporter à la loi n°416 pour une étude plus complète sur les conventions collectives, notre note juridique ne pouvant traiter de l'ensemble des articles y figurant.

II. L'ACCORD D'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'introduction par la loi 1505 du 24 juin 2021, de manière pérenne, de l'aménagement concerté du temps de travail, rendue possible par accord d'entreprise à défaut de convention collective de branche monégasque traitant de ce point.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail, il est inséré dans l'ordonnance loi n° 677 du 2/12/59 sur la durée du travail, un nouvel alinéa permettant à une convention collective de travail ou à défaut à un accord d'entreprise, dans certaines conditions fixées par les articles 8-1 à 8-7, de répartir la durée du travail sur une période 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.

À défaut de convention collective monégasque répartissant la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, un accord d'entreprise peut être conclu, lequel sera signé par l'employeur et les délégués du personnel, qui représentent, négocient et concluent cet acte pour les salariés de l'entreprise. Le projet doit recueillir le vote favorable à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement.

Conformément à l'article 2-4 de la loi n° 459 sur les délégués du personnel, introduit par l'article 4 de la loi 1505 : « aux fins d'ouvrir la concertation, l'employeur communique par affichage collectif ou par voie postale ou électronique, un projet d'accord d'entreprise, à tout délégué du personnel élu dans l'entreprise ainsi qu'à l'ensemble des salariés concernés par le projet d'accord d'entreprise. »

Conformément à l'article 8-2, de l'ordonnance loi 677 point 2, 3^{ème} alinéa, l'employeur informe par tout moyen, l'ensemble des salariés de son entreprise du résultat du vote.

Conformément à l'article 2-5 de la loi 459, l'employeur soumet l'accord d'entreprise signé, par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail qui se prononce dans un délai de 2 mois, sur sa conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables au domaine régi par l'accord.

Conformément à l'article 2-5 alinéa 2 l'employeur communique l'accord d'entreprise ainsi conclu et déclaré conforme par la Direction du travail, soit par voie d'affichage collectif, soit par voie postale ou électronique, à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Conformément à l'article 2-5 alinéa 3 l'accord d'entreprise entre en vigueur à compter de l'accomplissement de l'ensemble de ces formalités et est obligatoire, à compter de cette date, pour tous les salariés concernés par cet accord.

III. LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

L'autorité patronale s'exerce quotidiennement par des recommandations orales et des directives à l'adresse des salariés. Cet aspect normatif évoque tout d'abord le règlement intérieur, qui est perçu comme un instrument de gestion du personnel au service de l'employeur, lequel peut bien entendu formuler d'autres prescriptions.

Le règlement intérieur s'inscrit dans la hiérarchie des normes. Il fixe le cadre réglementaire de l'entreprise dans le respect des règles supérieures. Aussi, si l'employeur est bien titulaire d'un pouvoir normatif, il ne peut abuser de ce droit et rédiger des règles contraires à la Constitution monégasque, aux conventions internationales et européennes étendues, aux lois, aux règlements, à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, aux usages reconnus.

Les dispositions relatives au règlement intérieur sont contenues dans la loi n°711 du 18 décembre 1961, modifiée, sur le règlement intérieur des entreprises ; l'arrêté ministériel n°62-228 du 30 juillet 1962 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises et l'ordonnance n°2.862 du 09 juillet 1962 portant application des dispositions de l'article 7 de la loi n°711.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n°711, tout employeur qui, habituellement, utilise les services de plus de 10 salariés doit obligatoirement, dans les six mois suivants cette utilisation, établir un règlement intérieur et il doit procéder de

même, quel que soit le nombre de salariés qu'il emploie, s'il entend réprimer par des sanctions les manquements à la discipline.

L'obligation d'élaborer un règlement intérieur ne s'étend toutefois pas aux gens de maison.

Par ailleurs, l'élaboration du règlement intérieur est soumise à une procédure bien déterminée par la loi (rédaction par l'employeur, document soumis aux délégués du personnel ou à défaut au personnel, communication en triple exemplaire accompagné du PV de réunion des délégués du personnel ou des salariés à l'Inspection du Travail) voir MBN n°60 dont la note juridique est consacrée au règlement intérieur pour plus de précisions sur ce sujet.

Ce n'est qu'une fois cette procédure respectée et après accord de l'Inspection du Travail (soit du fait de son silence pendant deux mois après la délivrance du récépissé prévu par la loi, soit suite à la réception de l'accord formel de l'Inspection du Travail) que l'employeur est tenu, d'une part, dans les huit jours qui suivent l'approbation dudit règlement intérieur, de le déposer en double exemplaire, au secrétariat du Tribunal du Travail et, d'autre part, de l'afficher dans les locaux, conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel n°62-228 du 03 juillet 1962.

L'affichage doit être fait au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible. Ledit règlement ainsi affiché doit être constamment tenu par l'employeur dans un parfait état de lisibilité.

Par cet affichage, la publicité du règlement intérieur est assurée et celui-ci ne deviendra opposable aux salariés et à l'employeur que huit jours après son affichage.

Seul un règlement intérieur régulièrement établi et affiché lie les parties.

Conformément à l'article 5 de la loi n°711, toutes modifications du règlement intérieur, de même que l'élaboration d'un règlement spécial pour chacune des subdivisions de l'établissement ou pour chaque catégorie de personnel demeurent subordonnées à l'accomplissement des formalités visées par la loi aux articles 2, 3 et 4.

ATTENTION : Conformément à l'article 12 de la Loi n° 711 du 18 décembre 1961 modifié le 4 juillet 1978, les infractions à ces dispositions sont punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal.

En cas de récidive, les amendes seront respectivement celles prévues aux chiffres 2 et 3 de ce même Article 26.

IV. LES NOTES DE SERVICE :

Le chef d'entreprise peut vouloir fixer, par notes de service, différentes règles relatives à l'organisation et à la vie de l'entreprise, sans remettre en cause les dispositions contenues dans le règlement intérieur, au risque de le modifier et de devoir respecter à nouveau la procédure développée dans la loi n°711 vue ci-dessous. Ces notes de service doivent être portées à la connaissance des salariés.

L'arrêté ministériel n°62-228 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises fait allusion aux communications à faire au personnel par note de service.

Il n'est pas fait obligation à l'employeur dans les textes d'afficher les notes de service mais il est préférable de le faire car par définition, ces notes de service constituent un outil de communication groupé qui précisent le règlement intérieur.

V. CHARTE INFORMATIQUE, CHARTE D'ÉTHIQUE : CODE DE DÉONTOLOGIE :

Il arrive souvent que les entreprises rédigent des chartes informatiques, des chartes d'éthique ou encore des codes de déontologies fixant un certain nombre de règles à appliquer par les salariés dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Ces documents, lorsqu'ils sont sources d'obligations ou de suggestions pour les salariés, doivent être annexés au règlement intérieur et communiqués à l'Inspecteur du Travail. Dans ce cas, il va de soi qu'ils seront annexés au règlement intérieur affiché.

VI. HORAIRES DE TRAVAIL :

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur et doivent être respectés par le salarié.

La loi n°638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires vient prévoir dans son article 5 que : « Les employeurs visés à l'article 1er (chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés des chefs d'entreprises...) sont tenus d'afficher dans chaque local affecté au travail des salariés, l'horaire qui leur est applicable. Il doit être daté et signé du chef d'établissement. Toute modification doit, avant d'être mise en vigueur, donner lieu à rectification de l'horaire affiché. »

ATTENTION : L'article 10 de la Loi n° 638 prévoit que les infractions à ces dispositions sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'Article 29 du Code Pénal.

En cas de récidive, dans le délai d'une année, l'amende est celle prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal.

VII. LA DURÉE DU TRAVAIL :

- ❖ Le calcul de la durée légale du travail – la notion de travail effectif – les équivalences...

L'ordonnance loi n°677 du 02 décembre 1959 régleme la durée du travail à Monaco.

Conformément à l'article 1^{er} de ladite ordonnance loi, la durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine, de temps de 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.

Mais la loi n'interdit pas de contracter pour une autre durée. Ainsi, rien ne s'oppose, si ce n'est le minimum de temps pour ouvrir des droits sociaux, à la conclusion et l'exécution de contrats à temps partiel.

De même, le principe de contracter ou de faire travailler au-delà de 39 heures est également parfaitement compatible, tout au moins en respectant les durées maximales fixées dans l'ordonnance loi n°677. Les gens de maison sont exclus du champ d'application de la durée légale du travail et des mesures particulières sont prévues pour certaines catégories de salariés dont l'employeur ne peut exercer, eu égard à la nature particulière de leur activité ou de leurs fonctions, son pouvoir de direction et donc contrôler l'exécution de leur travail (travailleurs à domicile, VRP, personnel des entreprises de transports par terre...).

Seules les heures consacrées à une activité productive doivent être prises en compte pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail et servir au calcul de la rémunération.

Des régimes d'équivalence ont été mis en place dans certaines activités pour tenir compte de période d'inaction particulière à certains métiers qui sont déterminés par arrêté ministériel. Une durée supérieure de 39 heures est alors considérée comme équivalente à 39 heures de travail effectif et le régime des heures supplémentaires s'appliquera aux heures excédant la durée équivalente de travail et non la 40^{ème} heure.

- ❖ Le module hebdomadaire :

A Monaco, la durée légale du travail, conformément à l'article 1er de l'ordonnance loi 677 modifié, est fixée à 39 heures par semaine.

Toutefois, et par dérogation, 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 ci-dessus constitue la durée moyenne hebdomadaire sur cette période de référence.

- ❖ Temps de repos et de pause :

L'ordonnance loi n°677 prévoit un droit à un repos quotidien entre deux journées de travail qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures sauf pour les salariés et apprentis de moins de 18 ans qui bénéficient d'un repos de nuit de 12 heures consécutives et de 11 heures pour les femmes.

Par ailleurs, l'article 10 de ladite ordonnance loi prévoit que le travail des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos, dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure, au cours du ou desquels l'employeur ne peut exiger aucun travail de ses salariées... Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspection du Travail à la demande de l'employeur seulement après accord du personnel.

Par ailleurs, l'article 13 bis de l'ordonnance loi concernant les salariés et apprentis de moins de 18 ans prévoit qu'aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée de 4h30.

Ces temps de pause ne sont pas rémunérés car non reconnus comme étant du temps de travail effectif, sauf clause conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

- ❖ Les durées maximales du travail :

Comme la durée légale n'est pas impérative et, afin de limiter les excès, le législateur a prévu des durées maximales qui sont :

- La durée journalière maximale :

L'ordonnance loi n°677 a prévu une durée maximale de travail qui est de 10 heures pour tous les salariés sauf dérogation possible sur autorisation de l'Inspection du Travail (sauf les salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans dont la durée quotidienne du travail effective ne peut excéder plus de 8 heures par jour et 39 heures par semaine, avec toutefois des dérogations possibles octroyées par l'Inspection du Travail mais dans la limite de 5 heures par semaine et après avis conforme du Médecin du Travail).

- Les durées maximales hebdomadaires :

Des durées maximales hebdomadaires sont également fixées par l'ordonnance loi n°677 qui sont de 47 heures par semaine (article 3) et de 46 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif (article 5). Sachant qu'au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. (Ces deux maxima ne s'appliquent pas aux salariés et apprentis de moins de 18 ans pour lesquels la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 39 heures, sauf dérogation accordée par l'Inspection du Travail et ce, dans la limite de 5 heures par semaine.)

- Dérogations prévues à ces deux maxima (47 heures et 46 heures) :

L'ordonnance loi n°677 prévoit également que des dérogations sont prévues aux deux maxima vues ci-dessus pour faire face à des situations exceptionnelles.

- ➔ Dérogation à la durée maximale absolue de 47 heures :

Ainsi, l'article 4 de ladite ordonnance loi prévoit que la durée du travail, peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà de 47 heures par semaine dans les circonstances et conditions suivantes :

- 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. (Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi n°677, le bénéfice de ces dérogations 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.)
- 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.
- Travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail : deux heures par jour.

Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi n° 677, l'employeur qui veut user de la faculté prévue à l'alinéa 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'Inspection 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'employeur qui obtient l'autorisation de l'Inspection du Travail pour déroger à la règle des 47 heures de travail par semaine en cas de surcroît de travail, doit afficher cette autorisation dans l'établissement.

ATTENTION : Si l'entreprise contrevient à cette disposition, l'employeur sera puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal et il sera prononcé autant d'amendes qu'il y aura de personnes indûment employées.

- Récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie de l'établissement : deux heures par jour.
- Drogation à la durée moyenne maximale fixée à 46 heures sur 12 semaines :

L'article 5 de l'ordonnance loi n°677 prévoit que : «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.»

Ces dérogations peuvent concerner soit un secteur d'activité soit une entreprise. Pour une étude complète sur la durée du travail se reporter au MBN n°15 dont la note juridique traite de cette question.

Conformément à l'article 8-5 de l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail :
« Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés seront informés, dans un délai qui ne peut être inférieur à quatorze jours calendaires, de tout changement dans la répartition de leur durée de travail. »

Conformément à l'article 8-6 de ladite ordonnance loi : « La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne pourra avoir pour effet de porter la durée moyenne hebdomadaire au-delà des plafonds fixés par le premier alinéa de l'article 5.

Pour les salariés ou apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, les amplitudes maximales de travail effectif hebdomadaire et journalier ne sauraient être supérieures aux plafonds fixés par le premier alinéa de l'article 13 bis.

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

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

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

VIII. CERTAINES DÉROGATIONS À LA RÈGLE DU REPOS DOMINICAL

La loi n°822 sur le repos hebdomadaire du 23 juin 1967, modifiée par la loi n°1.005 du 04 juillet 1978... vient poser comme principe fondamental que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète qui est donnée le dimanche.

La remise en cause du repos dominical est exceptionnelle, mais pour tenir compte des exigences de la vie économique et sociale de la Principauté, la loi prévoit d'une part, des dérogations à la règle du repos dominical et d'autre part, des cas de suspension du repos hebdomadaire.

Concernant les dérogations : la loi n°822 permet de substituer au repos du dimanche, un autre jour de la semaine et prévoit deux types de dérogations : sur demande et de plein droit.

Ainsi, et conformément à l'article 2 de la loi n°822 : «S'il est établi que le repos

simultané, le dimanche, de l'ensemble des salariés d'un établissement est de nature à préjudicier au public ou à compromettre le fonctionnement normal de cet établissement, le repos hebdomadaire peut être donné soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement :

* a) À l'ensemble des salariés, un autre jour que le dimanche ;

* b) À l'ensemble ou à une partie des salariés par roulement.»

L'employeur ne peut appliquer l'une de ces dérogations qu'après avoir consulté les délégués du personnel, ou à défaut, le syndicat ouvrier intéressé, et obtenu sur sa demande motivée, l'autorisation de l'inspecteur du travail.
Cette autorisation, dont la durée est limitée, doit être affichée dans l'établissement.

Et conformément à l'article 3 de la loi n°822, les dérogations visées à l'article 2 peuvent être appliquées de plein droit dans les établissements qui relèvent de l'une des catégories mentionnées sur une liste fixée par ordonnance souveraine après avis du Conseil Economique et Social.

Le repos hebdomadaire des gens de maison et des concierges d'immeuble de toute nature peut être donné un autre jour que le dimanche.

Conformément à l'article 3-1 de la loi 822 sur le repos hebdomadaire (créée par la loi 1471 du 2 juillet 2019) Les établissements de commerce de détails peuvent déroger au principe du repos dominical prévu à l'article premier en attribuant, dans la limite de trente dimanches, par an et par salarié, le repos hebdomadaire, un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou, par roulement, à l'ensemble ou à une partie des salariés.

Au sens de la présente loi, un commerce de détail s'entend d'un commerce qui effectue, à titre principal, de la vente de marchandises ou de biens, neufs ou d'occasion, à des consommateurs. Cette activité de commerce de détail recouvre également la livraison ou l'installation des marchandises ou biens chez le client.

L'employeur ne peut appliquer la dérogation prévue à l'article précédent qu'après avoir informé les salariés, l'inspecteur du travail et les délégués du personnel s'ils ont été désignés, des modalités générales d'exécution du travail envisagées, y compris des éléments permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi.

Enfin, seul le salarié volontaire ayant préalablement et formellement manifesté son accord peut travailler le dimanche.

Les articles 4 et suivants de la loi n°822 prévoient aussi les circonstances qui conduiraient l'employeur à suspendre le repos hebdomadaire ou bien à le reporter exceptionnellement. Pour une étude complète sur le repos hebdomadaire se reporter sur ce point au MBN n°13 qui traite de cette question.

Enfin, conformément à l'article 7 de la loi 822, « lorsque le repos hebdomadaire est donné par roulement, les salariés doivent être avisés au moins 8 jours à l'avance, par voie d'affiche apposée dans chaque local affecté au travail, des jours de repos qui doivent leur échoir. »

ATTENTION : Toute infraction à ces dispositions est punie de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal et il est prononcé autant d'amendes qu'il y a de personnes indûment employées.

En cas de récidive, l'amende sera celle prévue au chiffre 2 dudit article 26.

Conformément à l'article 09 de la loi n°822, les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.

Conformément à l'article 10 de la loi n°822, l'Inspecteur du Travail est chargé de veiller à l'application des dispositions de la loi n°822.

IX. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Dans tout établissement employant des femmes et, conformément à l'article 2-3 de la loi n° 739 sur le salaire, tout employeur doit afficher dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage, les articles 2-1 et 2-2 ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application.

Ces deux articles viennent fixer le principe d'égalité de rémunération et viennent rendre nulle de plein droit toute disposition, incluse notamment dans un contrat de travail ou une convention, qui comporterait, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Ces dispositions trouvent leur source dans la volonté du législateur monégasque qui, en 1974, est venu rajouter dans la loi n°739 sur le salaire, adoptée en 1963, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ainsi, pour l'évaluation et le versement du salaire et de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature, aucune discrimination ne peut être admise entre un homme et une femme dès lors qu'ils effectuent un travail identique.

Il est important de préciser que le législateur, lorsqu'il a introduit ce principe d'égalité entre homme et femme, avait déjà la volonté de l'étendre à tout le monde. Aussi, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue une application du principe plus général : à travail égal, salaire égal.

En application de ce principe, chaque employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération (au sens large) entre tous les employés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale.

Il incombe ainsi au salarié qui invoque une atteinte à ce principe de présenter au juge tous les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part, que cette différence est justifiée par des éléments objectifs.

L'article 2-1 de la loi n°739 sur les salaires prévoit que : « *Tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'Article 1er : («le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier»), ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférents.*

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

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

L'article 2-2 de la loi n°948 du 12 avril 1974 prévoit que : « *Est nulle de plein droit, toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires, résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeur, et qui, contrairement aux prescriptions de l'Article précédent, comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.*

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

ATTENTION : Les infractions aux dispositions de l'Article 2-3 sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'Article 26 du Code Pénal.

En cas de récidive, l'amende est portée au double.

X. LE TRAVAIL À DOMICILE

La loi n°735 du 16 mars 1963 est venue établir le statut du travail à domicile.

L'article 1^{er} de ladite loi donne une définition du travailleur à domicile et l'article 2 une définition du donneur d'ouvrage à domicile.

Le donneur d'ouvrage est tenu, conformément à ladite loi, d'observer, sous sa propre responsabilité toutes les dispositions législatives et réglementaires applicables aux travailleurs à domicile et, conformément à l'article 8 de l'ordonnance n° 3.217 portant application de la loi n°735 du 16 mars 1963 établissant le statut du travail à domicile :

Il est tenu d'afficher, en permanence et d'une manière apparente, dans les locaux de l'établissement où s'effectue la remise des travaux à exécuter à domicile, les temps d'exécution des travaux, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux, les frais d'atelier et frais accessoires.

Conformément à l'article 11 de la loi n°735 : « *L'inspecteur du travail est chargé, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des dispositions de la présente loi.* »

Conformément à l'article 12 de ladite loi : « *Les infractions aux dispositions de la présente loi et des ordonnances souveraines prises pour son application seront punies de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 29 du Code pénal. En cas de récidive, dans le délai d'une année, les délinquants seront punis de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 de ce même code.*

Dans tous les cas, la juridiction saisie pourra, selon les circonstances, ordonner, aux frais du condamné, la publication du jugement dans un ou deux journaux qu'elle désignera. Elle pourra, en outre, interdire au condamné, pour une durée n'excédant pas trois ans à compter du jour où la décision sera devenue définitive, la faculté d'employer des travailleurs à domicile. Quiconque contreviendra à une telle interdiction prononcée contre lui sera puni d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 dudit code ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de pluralité d'infractions, l'amende pour contravention ou délit sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions légales ou réglementaires auront été enfreintes.»

XI. PROTECTION CONTRE LE TABAGISME

Le 09 mai 2008, la Principauté de Monaco s'est dotée d'une législation (loi n°1.346) relative à la protection contre le tabagisme, dont l'article 1^{er} interdit de fumer dans les lieux clos et couverts affectés à un usage collectif ou qui constituent un lieu de travail, ainsi que dans les enceintes d'établissement destinées à accueillir des mineurs. Cette loi interdit également de fumer dans les locaux commerciaux où des denrées alimentaires ou des produits inflammables sont entreposés et elle permet à toute personne responsable d'un établissement affecté à un usage collectif d'interdire d'y fumer.

L'article 2 de cette loi permet aussi, sur décision de la personne responsable, l'aménagement de fumeur (autre que dans les établissements d'enseignement et les lieux accueillants des sportifs ou des mineurs), qui sont des espaces clos et couverts, affectés à la consommation du tabac et dans lesquels aucune prestation de service n'est effectuée.

La mise en service de ces fumeurs est subordonnée à l'autorisation préalable du Ministre d'Etat et au respect de règles fixées par arrêté ministériel. Toute activité professionnelle y est interdite. Toutefois, les tâches d'entretien et de maintenance peuvent y être exécutées à condition que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout fumeur, pendant au moins une heure. La présence de mineur de moins de seize ans y est également interdite.

Conformément à l'article 3 de ladite loi, l'employeur a l'obligation d'apposer une signalisation de manière apparente, afin de signaler l'interdiction de fumer et l'existence éventuelle d'un fumeur tel que prévu à l'article 2 de ladite loi.

Conformément à l'article 8 de la loi n° 1.346 : « *Le Médecin Inspecteur, Les Contrôleurs de la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale, ainsi que les Inspecteurs du Travail, commissionnés et assermentés veillent, concurremment avec les Officiers de police judiciaire, au respect de la présente loi et des dispositions prises pour son application. Ils procèdent à la recherche et à la constatation des infractions qu'elle prévoit.* »

Conformément à l'article 9 de ladite loi : « *Quiconque méconnaît l'interdiction de fumer prescrite par l'article 1^{er} est puni de l'amende prévue par le chiffre 1 de l'article 29 du Code Pénal. La personne responsable du lieu dans lequel l'infraction visée à l'alinéa précédent a été commise est punie de l'amende prévue par le chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal.* »

Et conformément à l'article 10 : « *La personne responsable qui méconnaît les prescriptions de l'article 2 est punie de l'amende prévue par le chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.* »

XII. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le statut des délégués du personnel est régi en Principauté de Monaco par la loi n°459 du 19 juillet 1947, modifiée... Par ailleurs, l'ordonnance n°3.285 du 15 septembre 1946 modifiée en 1949, fixe les modalités des opérations électorales et l'ordonnance n°2.528 du 03 juin 1961, les modalités de licenciement des délégués du personnel. (Pour une étude complète sur ces textes se reporter aux MBN n°24 et 25)

La loi n°459 prévoit notamment qu'il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations ou toute personne morale de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés. Elle détermine également le nombre de délégués à élire en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise, compris dans l'effectif, ainsi que le nombre de titulaires et de suppléants. Enfin cette loi évoque le rôle prééminent joué par le chef d'entreprise dans le cadre des élections.

Dans ce cadre, la loi fait obligation au chef d'entreprise, qui est responsable de l'organisation des élections de délégués du personnel, quand le seuil de plus de dix salariés est atteint et dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions de délégués du personnel, de préparer les élections des délégués du personnel.

Conformément à l'ordonnance n° 3.285, le chef d'entreprise doit informer son personnel par un avis affiché, de l'organisation des élections, en vue de la désignation des délégués du personnel titulaire et suppléant.

Le chef d'entreprise doit le faire quinze jours au moins avant les élections.

L'affichage doit avoir lieu conformément à l'article 1er de l'ordonnance n°3.285 : « aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés aux ouvriers. »

L'ordonnance n'oblige pas l'employeur à procéder par une autre voie que par l'affichage. Il n'a donc pas à prendre d'autre disposition pour informer les salariés absents de l'entreprise.

→ Que faut-il afficher ?

L'employeur doit afficher la date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin fixées pour chaque collège électoral.

Ces dates sont fixées, après consultation des délégués du personnel sortants par note de service, quinze jours au moins avant la date prévue pour les élections.

Pour pouvoir justifier que cet affichage a bien eu lieu dans le délai légal, et pour donner date certaine à ce document, qui peut être contesté dans les trois jours de l'affichage (conformément à l'article 2, 5ème alinéa de l'ordonnance 3.285), il est conseillé de rédiger un procès-verbal constatant que tel jour, à telle heure, la note de service concernant le déroulement des élections des délégués du personnel a été affichée (en même temps que les articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi 459, ainsi que la liste électorale), à l'emplacement prévu à cet effet dans l'entreprise. Ce procès-verbal pour être valable devra être signé par les délégués du personnel en place et le chef d'entreprise ou en l'absence de délégués du personnel, par un ou des salariés de l'entreprise.

En même temps, et conformément à l'alinéa 2 de l'article 1er de l'ordonnance 3.285, le chef d'entreprise doit afficher la liste électorale comprenant les nom et prénom des salariés de l'un et l'autre sexe remplissant les conditions pour être électeur et les conditions pour être éligible. Cette liste doit être signée par le chef d'établissement ou par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Pour l'établissement de cette liste, le chef d'établissement peut exiger des membres du personnel la production d'une pièce d'identité justifiant de leur âge (conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 3.285).

Dans le cas où des collèges électoraux distincts sont constitués dans l'établissement (conformément à l'article 5 de la loi n° 459), il est dressé une liste spéciale pour chaque collège électoral.

Par ailleurs, et conformément à l'alinéa 3 de l'article 1er de l'ordonnance n°3.285, le chef d'établissement « fait afficher en même temps, le texte des articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi 459 du 19 Juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel » afin de renseigner les salariés sur les modalités des élections futures et de donner des précisions sur leur déroulement. »

Enfin, l'article 3 de l'ordonnance n°3.285 prévoit que : « Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électorale et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats, ainsi que l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent. »

Aux termes des opérations électorales, et conformément à l'article 9 de l'ordonnance 3.285 le président du bureau « électoral » dresse en triple exemplaires, le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau dont l'un des exemplaires est affiché à l'emplacement prévu à l'article 3 c'est-à-dire un emplacement réservé pour l'affichage, afin d'être visible de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, dans le cadre de la mission des délégués du personnel, et conformément à l'article 13 dernier alinéa de la loi n°459, ceux-ci peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoirement prévus, mis à leur disposition par l'employeur.

Sur le panneau d'affichage, les délégués du personnel vont pouvoir informer les salariés de toutes leurs interventions auprès de l'employeur ; aussi bien, la copie des lettres envoyées à celui-ci que les PV de réunion... sans pouvoir bien entendu sortir de leur domaine d'intervention en affichant des notes polémiques à caractère politique.

La loi ne prévoit pas de contrôle préalable par le chef d'entreprise de ces renseignements qui sont affichés, ni d'obligations pour les délégués du personnel de leur communiquer avant affichage, contrairement aux communications syndicales qui doivent l'être conformément à l'article 9 de la loi n°957 du 18 Juillet 1974.

XIII. LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le 18 juillet 1974 le législateur a adopté la loi n°957 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Ce texte définit les moyens de l'intervention du syndicat dans l'entreprise. Le syndicat qui compte des membres est présent dans l'entreprise (comptant au moins 40 salariés) à travers la désignation d'un délégué syndical. Contrairement aux délégués du personnel, qui sont élus par le personnel de l'entreprise, le délégué syndical est un membre du personnel de l'entreprise qui est désigné par le syndicat professionnel auquel il adhère. Pour plus d'informations sur les délégués syndicaux, se reporter au MBN n°22.

La loi n°957 traite de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise : la collecte des cotisations, la communication syndicale et la réunion syndicale.

Concernant la communication syndicale l'article 9 de la loi n°957 dispose que le délégué syndical a la possibilité d'afficher des communications syndicales dans l'entreprise dans laquelle il a été désigné en respectant une procédure particulière.

Ainsi, l'affichage des communications syndicales est librement effectué sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel.

Avant tout affichage, un exemplaire des communications syndicales est transmis, pour information, au chef d'entreprise ou à son représentant.

Les panneaux sont mis à la disposition des délégués syndicaux suivant des modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et informations de nature syndicale peuvent être librement diffusées aux salariés de l'entreprise dans les locaux réservés à l'usage du personnel et aux heures de sortie du travail. Ces communications, publications et informations doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} de l'ordonnance loi n°399 du 06 octobre 1944, modifiée ; lesquels objectifs sont constitués par l'étude et la défense des intérêts économiques et professionnels et la représentation de la profession et de ses membres.

La loi n°417 du 07 juin 1945, modifiée par la loi n°1.005 du 04 juillet 1978, qui assure la protection du droit syndical condamne certains comportements du chef d'entreprise qui seraient contraires au droit syndical. Ainsi, l'article 1^{er} de cette loi prévoit que : «*Tout employeur qui entrave ou qui tente d'entraver, directement ou indirectement, l'exercice collectif ou individuel des droits syndicaux des salariés sera puni de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal.*

En cas de récidive, l'amende sera celle prévue au chiffre 3 dudit article 26 et le délinquant pourra être condamné à un emprisonnement de trois mois à un an.»

XIV. L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

En matière d'hygiène et de sécurité, le chef d'entreprise est tenu envers ses salariés de prendre toutes les mesures se révélant nécessaire pour assurer leur sécurité et leur santé.

Cela se traduit notamment par une obligation d'affichage de certaines consignes ou informations.

• Afin de respecter les mesures générales d'hygiène et de sécurité

Le chef d'entreprise est tenu conformément à l'article 5 de l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948, d'afficher un avis dans chaque local de travail indiquant la capacité en m³ (un certain cubage d'air étant indispensable par employé dans les locaux industriels et commerciaux fermés, affectés au travail).

• Afin de prévenir les incendies

L'entreprise est tenue également dans les locaux où sont entreposés ou manipulés des matières inflammables du 1^{er} groupe (Le 1^{er} groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif) d'afficher en caractères très apparents, l'interdiction de fumer dans les locaux.

• Certaines consignes en cas d'incendie

Doivent être affichées par le chef d'entreprise dans chaque local de travail et ceci d'une manière très apparente, dans les établissements où peuvent se trouver occupés ou réunis normalement plus de 50 personnes ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, appartenant au 1^{er} groupe (vu ci-dessus).

Cette consigne indiquera le matériel d'extinction et de sauvetage qui se trouve dans le local ou à ses abords et désignera le personnel chargé de mettre en action le matériel.

Elle définira, pour chaque local, les personnes qui seront chargées de diriger l'évacuation du personnel et éventuellement du public.

Elle indiquera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

Elle désignera les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début d'un incendie. L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers y seront portés en caractères apparents.

La consigne devra prévoir des effets et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprendra à se servir des moyens de premiers secours et exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

XV. LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ COMPORTE ÉGALEMENT DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT NOTAMMENT :

- LES APPAREILS DE LEVAGE

L'arrêté ministériel n°61-083 relatif à la prévention des accidents dus à l'utilisation des grues de chantier prévoit dans son article 1^{er} que la force maximale qu'il est loisible de faire supporter par les crochets, câbles, chaînes, devra être inscrite

bien visiblement sur chacun de ces accessoires ou à défaut, sur une plaque ou un anneau fixé à l'agrès.

L'article 15 de ce même arrêté ministériel prévoit également que des consignes doivent être affichées dans les locaux et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage. Ces consignes devront préciser :

- les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service de l'appareil et notamment l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail,
- l'interdiction de monter sur les charges et de se suspendre aux élingues et au crochet,
- l'interdiction d'accès de la cabine à toute personne étrangère à la manœuvre de la grue,
- les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation.

- LES PRESSES A MOULER

Conformément à l'arrêté ministériel n° 62-283, toute machine à meuler doit être munie d'une plaque signalétique bien visible sur le bâti indiquant notamment la vitesse maximum de rotation à laquelle cette machine est susceptible de fonctionner...

- LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Enfin certaines mesures particulières sont prévues dans le bâtiment et les travaux publics notamment des Arrêtés relatifs :

1) A LA PREVENTION DES ACCIDENTS PROVOQUES PAR LES CHUTES DE BENNES ET DE BETONNIERES

Ainsi, il sera établi par le chef d'établissement, une consigne précisant les conditions dans lesquelles la bétonnière doit être conduite, déplacée et entretenue.

2) A LA PROTECTION DES OUVRIERS EXECUTANT DES TRAVAUX DE PEINTURE OU DE VERNISSAGE PAR PULVERISATION

Les chefs d'entreprise sont tenus conformément à l'Arrêté Ministériel n° 55-089 d'afficher dans un endroit apparent de l'atelier, le texte de l'arrêté ministériel, le nom et l'adresse du médecin chargé de procéder aux examens médicaux.

Des dispositions spécifiques sont également prévues :

3) DANS LES ETABLISSEMENTS OU LE PERSONNEL EST EXPOSE A L'INTOXICATION SATURNINE

Les chefs d'industrie, conformément à l'arrêté ministériel n° 50-157, sont tenus d'afficher, dans un endroit apparent des locaux de travail, un règlement d'atelier ainsi qu'un avis indiquant les dangers du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter.

4) EN CE QUI CONCERNE LE SOUFFLAGE A LA BOUCHE DANS LES VERRERIES

Conformément à l'article 6 de l'arrêté ministériel n° 50-155, les chefs d'établissement sont tenus d'afficher dans un endroit apparent des locaux de travail, le texte de l'arrêté ministériel n° 50-155, un règlement d'atelier et le nom et l'adresse du médecin chargé de délivrer les certificats.

5) CONCERNANT LA SECURITE DES TRAVAILLEURS DANS LES ETABLISSEMENTS QUI METTENT EN ŒUVRE DES COURANTS ELECTRIQUES

Conformément à l'arrêté ministériel n° 55-072, l'employeur doit afficher des pancartes sur les portes ou dans les passages qui permettent d'accéder à certaines pièces sans tension non protégées.

6) CONCERNANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS INTERVENANT EN MILIEU HYPERBARE

Conformément à l'arrêté ministériel n° 2001-70 modifié par l'arrêté ministériel n°2017-749 du 16 octobre 2017 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, doivent être notamment affichés sur le site de l'intervention en milieu hyperbare le nom et l'adresse des secours médicaux.

Ne sont citées ci-dessus que quelques unes des dispositions particulières.

QUELS SONT LES DOCUMENTS A AFFICHER AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Les textes législatifs et réglementaires imposent d'afficher dans l'entreprise un certain nombre de documents selon certaines conditions :

DOCUMENTS	LIEU D'AFFICHAGE
LA CONVENTION COLLECTIVE L'ACCORD D'ENTREPRISE EN MATIERE D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	Visiblement, dans les locaux de travail, à deux ou plusieurs endroits
LE REGLEMENT INTERIEUR	Au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible
LES HORAIRES DE TRAVAIL	Dans chaque local affecté au travail des salariés
LA DUREE DU TRAVAIL	Dérogation à la durée maximale absolue de 47 heures dans le cas de travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail. Afficher l'autorisation de l'Inspection du Travail dans l'établissement.
CERTAINES DEROGATIONS A LA REGLE DU REPOS DOMINICAL : L'autorisation délivrée par l'Inspection du Travail de donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche lorsque le repos dominical est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement	Dans l'établissement
L'avis à chaque salarié quand le repos est donné par roulement	Dans chaque local affecté au travail
LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES (Articles 2-1 et 2-2 ainsi que cas échéant, ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application)	Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage
LE TRAVAIL A DOMICILE Les temps d'exécution des travaux, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux...	Dans les locaux de l'établissement où s'effectue la remise des travaux à exécuter à domicile
PROTECTION CONTRE LE TABAGISME Obligation d'apposer de manière apparente une signalisation afin de signaler l'interdiction de fumer et l'existence éventuelle d'un fumoir.	Dans l'établissement et de manière apparente
LES DELEGUES DU PERSONNEL : . la note de service précisant les dates et heures prévues pour les élections des délégués du personnel, titulaires et suppléants, . la liste électorale, . le texte des articles 4 à 9 de la loi n°459 . un état portant les nom, prénom, âge et durée de service des candidats Le procès-verbal suivant les élections des délégués du personnel Les renseignements des délégués du personnel à l'attention du personnel	A l'emplacement habituellement réservé pour les avis donnés au personnel A l'emplacement prévu pour être visible de l'ensemble du personnel Sur les emplacements obligatoirement prévus mis à leur disposition par l'employeur
LES COMMUNICATIONS SYNDICALES	Sur des panneaux mis à leur disposition par l'employeur, distincts de ceux des délégués du personnel
L'HYGIENE ET LA SECURITE : Consignes et informations indiquant la capacité en m ³ de chaque local Afin de prévenir les incendies : « l'interdiction de fumer » Certaines consignes en cas d'incendie dans les établissements où peuvent se trouver occupés ou réunis normalement plus de 50 personnes ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, appartenant au 1er groupe.	Dans chaque local de travail Dans les locaux où sont entreposés ou manipulés des matières inflammables du 1 ^{er} groupe Dans chaque local de travail et ceci d'une manière très apparente

QUELQUES DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITE

LES APPAREILS DE LEVAGE : Utilisation des grues : force maximale supportée par les crochets, câbles, chaînes Consignes diverses : . les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service de l'appareil et l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail . l'interdiction de monter sur les charges et de se suspendre aux élingues et au crochet . l'interdiction d'accès à la cabine à toute personne étrangère à la manœuvre de la grue . les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation	Inscription visible sur les accessoires, sur une plaque ou sur un anneau fixé à l'agrès Dans les locaux et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage
LES PRESSES A MOULER : Plaque signalétique indiquant notamment la vitesse maximum de rotation à laquelle cette machine est susceptible de fonctionner	Sur le bâti
LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS : . prévention des accidents provoqués par les chutes de bennes, de bétonnières : consignes précisant les conditions dans lesquelles la bétonnière doit être conduite, déplacée et entretenue . protection des ouvriers exécutant des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation : le texte de l'arrêté ministériel n°55-084 ainsi que le nom et l'adresse du médecin chargé de procéder aux examens médicaux	Non précisé Dans un endroit apparent de l'atelier
DANS LES ETABLISSEMENTS OU LE PERSONNEL EST EXPOSE A L'INTOXICATION SATURNINE : L'employeur est tenu d'afficher un règlement d'atelier ainsi qu'un avis indiquant un danger du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter	Dans un endroit apparent des locaux de travail
DANS LES VERRERIES OU EST PROCEDE UN SOUFFLAGE A LA BOUCHE : L'employeur est tenu d'afficher le texte de l'arrêté Ministériel n°50-155 plus un règlement d'atelier et le nom du médecin chargé de procéder aux examens médicaux	Dans un endroit apparent des locaux de travail
DANS LES ETABLISSEMENT QUI METTENT EN ŒUVRE DES COURANTS ELECTRIQUES : Pancartes indiquant l'existence de pièces sous tension non protégées	Sur les portes ou dans les passages qui permettent d'accéder à ces pièces
INTERVENTION EN MILIEU HYPERBARE : Nom et adresse des secours médicaux...	Sur le site de l'intervention en milieu hyperbare