

LES JOURS FÉRIÉS EN PRINCIPAUTÉ

I - HISTORIQUE

- Jusqu'en 1944 il n'avait été institué à Monaco aucune réglementation spéciale relative aux jours fériés, applicable aux salariés. Seul l'article 93 de l'ordonnance souveraine du 10 juin 1859 fixait les jours fériés pour les Tribunaux.
- Dès 1944, des conventions collectives correspondant à différents corps de métiers viennent combler cette lacune en fixant divers jours fériés et en précisant l'incidence, notamment sur les salaires. Or, ces conventions collectives différaient en fonction de l'activité considérée et de nombreuses discordances sont intervenues par l'extension d'anciennes ou l'application de nouvelles conventions collectives.
- Le 6 septembre 1946, les partenaires sociaux (Fédération Patronale Monégasque et Union des Syndicats de Monaco) vont signer un avenant n°1 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et introduire le principe de 14 jours fériés chômés par tous, mais qui n'étaient payés qu'aux seuls mensuels, (à l'exception de la fête du Prince Régnaant et du 1^{er} mai qui étaient payés quel que soit le mode de rémunération du personnel). À l'époque, on faisait encore la différence entre le salaire mensuel et le salaire horaire.

Cet avenant n'a jamais été étendu et n'était donc applicable qu'aux signataires de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail.

- Le 11 janvier 1958, la loi n°635 tendant à fixer la liste des jours fériés pour l'administration a remplacé la loi du 23 février 1933 qui a abrogé l'article 93 de l'ordonnance souveraine du 10 juin 1859. Cette loi prévoyait 13 jours fériés légaux dont le 8 mai.

«Article unique de la loi» : «...» la Cour d'Appel et les Tribunaux, ainsi que les Caisses Publiques, vaqueront les jours de dimanche et les jours de fêtes légales, à savoir :

- Le premier jour de l'an,
- Les jours :
- De Sainte-Dévote
- Du lundi de Pâques
- Du 1^{er} mai
- Du 8 mai
- De l'Ascension
- Du lundi de Pentecôte
- De la Fête Dieu
- De l'Assomption
- De la Toussaint
- De la Fête du Prince Régnaant
- De l'Immaculée Conception
- De Noël

Lorsque le premier jour de l'an, les jours de l'Assomption, de la Toussaint, de la Fête du Prince Régnaant et de Noël, tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié légal...»

- Quelques jours après l'adoption de la loi n°635, le législateur a fixé les 7 jours qui seraient chômés dans le secteur privé. Il s'agissait de la loi n°643 du 17 janvier 1958 tendant à déterminer les conditions de travail et de rémunération des jours fériés légaux. Par cette loi, le législateur souhaitait harmoniser les dispositions valables dans les différents secteurs professionnels et déterminer les jours fériés chômés et obligatoirement rémunérés.

Cette loi prévoyait notamment dans son article 3 que «lorsqu'ils ne tombent pas le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire du salarié, sont obligatoirement payés

pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur mode de rémunération, les jours fériés ci-dessous, lesquels devront être chômés sous réserve des dispositions de l'article 5 :

- 19 novembre (Fête du Prince Régnaant) ;
- 1^{er} Janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai (Fête du travail) ;
- 15 Août (Assomption) ;
- 1^{er} Novembre (Toussaint) ;
- 25 décembre (Noël).

Les stipulations des conventions collectives en vigueur qui prévoient des jours chômés différents de ceux fixés ci-dessus ne peuvent avoir pour effet de faire bénéficier les salariés d'un nombre de jours chômés et payés supérieur à 7 au cours de l'année.

Toutefois, les dispositions de la présente loi ne portent pas atteinte aux conventions ou usages qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés.

L'article 4 de cette même loi stipulait que : «pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, l'indemnité afférente aux journées chômées visées à l'article précédent doit correspondre au montant du salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage et est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiqués dans l'établissement considéré».

Pour les salariés payés périodiquement à la semaine, à la quinzaine ou au mois, ces journées chômées ne peuvent entraîner aucune réduction des salaires afférents à ces mêmes périodes.

Par ailleurs, l'article 5 de la loi prévoyait que : «dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés les jours chômés énumérés à l'article 3 ont droit, en plus du salaire correspondant au travail soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré».

Enfin, l'article 6 de cette même loi disposait que : «lorsque le travail a été suspendu un jour férié légal, le chef de l'établissement a la faculté de faire récupérer les heures perdues après consultation du personnel intéressé».

La rémunération afférente à ces journées de récupération est calculée comme suit :

- 1) pour le personnel payé au mois sur la base de 1/25^{ème} du salaire mensuel,
- 2) pour le personnel rémunéré à l'heure, sur la base du salaire horaire majoré s'il y a lieu, des taux prévus pour les heures supplémentaires.

Pendant cette période, les salariés mensuels des professions dont les employeurs étaient adhérents à un syndicat affilié à la Fédération Patronale Monégasque bénéficiaient de l'avenant n°1 de la Convention Collective Nationale du Travail et donc avaient droit à 14 jours fériés. Par contre, ce n'était pas le cas des salariés rémunérés à l'heure qui relevaient de la loi n°643.

À l'usage, cette réglementation avait semblé d'une insuffisante précision et ne pas comporter d'assez souples conditions d'application.

- Aussi, le 15 avril 1960, les partenaires sociaux conclurent un avenant n°6 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail publié sous forme de circulaire n° 60-60 dans le Journal de Monaco du 28 novembre 1960.

Cet Avenant n° 6 venait s'ajouter aux prescriptions de la loi n° 643 du 17 janvier 1958.

Il prévoit les mêmes jours fériés que la loi n° 643. Il réduit à 7 le nombre de jours fériés obligatoirement chômés pour les entreprises adhérentes, qui était fixé à 14 par l'avenant n°1, vu ci-dessus «dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux», comme le souligne l'article 1^{er} dudit avenant. Cet avenant n°6 introduit en outre certaines notions fondamentales absentes dans la loi, dont notamment :

- le fait que, lorsque le 1^{er} janvier, le jour de la Fête du Travail, de l'Assomption, de la Toussaint, de la Fête du Prince Régnaant et de Noël tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié, chômé et payé
- le fait que le paiement du jour férié ne sera dû que si le travailleur accomplit son travail, sauf cas de force majeure, à la fois la dernière journée, habituellement travaillée dans l'entreprise, précédant le jour férié et la première journée, également habituellement travaillée dans l'entreprise, suivant le jour férié ; il en sera de même pour la rémunération du jour férié reporté au lundi...
- Enfin, il prévoit le paiement du jour férié quand il tombe le jour de repos hebdomadaire ou un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (majoration de 100 % mais non cumulable avec les heures supplémentaires).

L'article 3 de l'avenant n°6 prend le soin de préciser que : « les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés.»

Cet article ne fait que confirmer le préambule de la Convention Collective Nationale du Travail du 5 novembre 1945 qui prévoit que : «... 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 de us et coutumes.»

Aussi, par cet article, les conventions collectives peuvent déroger aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Travail et prévoir un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés que ceux prévus dans ladite Convention Nationale.

- Par ordonnance-loi n°689 du 4 mai 1960, modifiant l'article 93 de l'ordonnance du 10 juin 1859 relatif aux jours fériés légaux, le 8 mai est effacé de la liste des jours fériés qui étaient accordés aux salariés du secteur public, comme le précise l'exposé des motifs ci-dessous :

«La modification, par la loi n°635 du 11 janvier 1958, de l'article 93 de l'ordonnance du 10 juin 1859 a eu notamment pour effet d'inclure dans la liste des jours fériés légaux la date du 8 mai, afin de commémorer l'Armistice de 1945.

Cette mesure a eu comme conséquence d'ajouter encore aux diverses fêtes traditionnellement célébrées au cours dudit mois : premier mai, Ascension, Fête Dieu et Lundi de Pentecôte lorsque cette fête se trouve placée en mai. Les multiples jours fériés ainsi rassemblés dans le courant d'un même mois ne manquent pas de créer certaines perturbations dans la plupart des activités administratives, industrielles et commerciales.

Or, il n'apparaît pas qu'il soit indispensable de lier à une date rigoureusement déterminée la commémoration de l'Armistice de 1945 ; cet anniversaire sera célébré, à l'instar de la France, le 8 mai lorsque ce jour est un dimanche ou, dans le cas contraire, commémoré le premier dimanche qui suit cette date.

La présente ordonnance-loi tend en conséquence à effacer le 8 mai de la liste des jours fériés légaux.»

Ainsi, l'article 93 de l'ordonnance du 10 juin 1859 tel qu'il a été modifié par la loi n°635 du 11 janvier 1958 était abrogé et remplacé par de nouvelles dispositions qui fixent non plus à 13 mais à 12 jours le nombre de jours fériés dans l'administration. Le 8 mai n'a jamais été appliqué dans le secteur privé, sauf peut-être par accord de branche.

- Enfin, le 18 février 1966 étaient adoptées la loi n° 798 portant fixation des jours fériés légaux ainsi que la loi n° 800 régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux,

Ces textes sont venus abroger la loi n°643 qui régissait la matière dans le secteur privé.

La loi n° 800 a été modifiée par la loi n° 1.020 du 5 juillet 1979, puis par la loi n° 1481 du 17 décembre 2019 (venant mettre en cohérence

certaines textes avec les modes de vie), puis enfin, par la loi n° 1523 du 16 mai 2022, relative à la promotion et la protection des femmes, par la modification et l'abrogation des dispositions obsolètes et irrégulières.

Ce sont ces textes qui sont en vigueur à ce jour, et auxquels il faut se référer à minima.

II - LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

A - La fixation des jours fériés légaux

L'article 1er de la loi n° 798 du 18 février 1966 fixe à 12 le nombre de jours fériés légaux.

Ainsi, conformément à l'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er}, sont jours fériés :

- la Fête du Prince Régnaant, (le 19/11)
- le Premier Jour de l'An, (1^{er} janvier)
- la Sainte-Dévote, (27 janvier) Sainte Patronne de Monaco.
- le Lundi de Pâques, (fixé entre le 22/03 et le 24/04)
- le 1^{er} Mai,
- l'Ascension, (le jeudi, 40 jours après Pâques)
- le Lundi de Pentecôte, (50 jours après Pâques)
- la Fête Dieu, (le jeudi, 60 jours après Pâques)
- l'Assomption, (le 15 Août)
- la Toussaint, (1^{er} novembre)
- l'Immaculée Conception* (le 8 décembre)
- Noël. (25 décembre)

*Par une circulaire n° 2019-1, modifiant la circulaire n° 2018-12 du 24 septembre 2018, relative à la liste des jours chômés et payés pour l'année 2019, le jour de l'immaculée conception étant une fête mobile, conformément au calendrier liturgique fixant également les autres fêtes mobiles applicables en Principauté, le jour de l'immaculée conception a été fixée au lundi 9 décembre 2019.

Cette circulaire a opéré un report au lundi alors que cela n'est pas prévu par la loi n° 798.

Par circulaire n° 2023-14 du 2 octobre 2023 relative à la liste des jours chômés et payés pour l'année 2024, le jour de l'immaculée conception a été reportée au lundi 9 décembre 2024.

Conformément à l'article 4 de la loi n° 800 du 18 février 1966, les jours fériés cités ci-dessus «se substituent à ceux prévus par les conventions collectives ou les usages qui les auraient déterminés différemment ou en nombre inférieur».

Toutefois, l'alinéa 2 de l'article 4 précise que : «les dispositions de la présente loi ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés chômés et payés résultant des conventions collectives ou des usages.»

Autrement dit, une convention collective ne peut prévoir une liste de jours fériés qui ignorerait l'article 1^{er} de la loi 798, c'est-à-dire qui ne reprendrait aucun des jours fériés cités ou qui n'en prendrait qu'une partie. Par contre, une convention collective de branche pourrait ajouter à la liste des jours fériés légaux quelques jours supplémentaires puisqu'elle respecterait le minimum légal.

B - Le mode de chômage et de rémunération des jours fériés légaux

La loi n° 800 fixe les conditions de travail et la rémunération des jours fériés légaux. Ce texte doit être apprécié à la lumière de la loi n°798.

⇒ **Le principe du chômage et du paiement des jours fériés légaux énoncés dans l'article 2 de la loi n°800 :**

«Sous réserve des dispositions de l'article 7, les jours fériés fixés par l'article 1^{er}, de la loi n°798 du 18 février 1866 sont obligatoirement chômés et payés pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur mode de rémunération.

Ces jours sont également payés s'ils tombent, soit le jour de repos hebdomadaire du salarié, soit un jour ouvrable normalement ou partiellement chômé dans l'entreprise.»
L'article 2 de la loi n°800 pose le principe de l'obligation du chômage et du paiement des jours fériés légaux fixés par la loi n°798, pour l'ensemble des salariés. Ce principe diffère de la législation française où seul le 1^{er} Mai est férié, chômé et payé ; les autres jours fériés pouvant être travaillés.

Le Tribunal du Travail le 9 février 2017, dans une affaire opposant le sieur DM contre la société CS a jugé qu'un salarié interprète conférencier pour une durée de travail variable bénéficie de la loi n°800 contrairement à l'employeur qui prétendait que : « il serait inéquitable de traiter sans distinction les salariés qui travaillent à longueur d'année (et qui bénéficient logiquement de 12 jours chômés par an) et ceux qui ne travaillent qu'irrégulièrement soit quelques jours par mois.»

Le Tribunal du Travail juge notamment que : « si le contrat de travail à durée indéterminée implique dans l'esprit général une « stabilité », il n'est absolument pas incompatible légalement avec un nombre d'heures de travail (hebdomadaire, inférieur à 39 heures) et un horaire variable (sans garantie minimale d'heures de travail), moyennant une rémunération proportionnelle à la durée effective de travail, et ce, pour faire face à des besoins de l'entreprise liés à la fluctuation de ses activités, ce que recouvre la notion d'intermittence contractuellement convenue en l'espèce (absence de définition en droit Monégasque). »

Il ajoute que : ... « la société CS omet de prendre en considération les dispositions de l'article 6 alinéa 1 de la loi n°800 qui prévoit justement le cas des salariés rémunérés notamment à la journée : « pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, l'indemnité afférente aux journées chômées payées et visées aux articles 2 et 4 doit correspondre au montant du salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage ; toutefois dans les cas visés au dernier alinéa de l'article 2 cette indemnité est calculée sur la base du salaire horaire en vigueur dans l'entreprise à la date considérée et de la durée moyenne journalière du travail pendant les quatre semaines ayant précédé la semaine comprenant le jour chômé.

Il résulte ainsi des dispositions visées supra, d'ordre public, que les salariés rémunérés à la journée bénéficient des règles édictées par la loi n°800 du 18 février 1966.

Il n'y a pas lieu de prévoir une distinction entre les salariés devant être concernés par le paiement des jours fériés travaillés alors que la loi n'en prévoit pas et alors, surtout, que la même loi a prévu le cas des salariés pour lesquels la société CS souhaite un statut particulier et la non application des dispositions légales.»

■ Le droit au chômage des jours fériés légaux

À Monaco, il n'est pas possible de faire travailler un salarié un jour férié légal sauf si l'employeur dispose d'une dérogation permanente (article 7 de la loi n°800), en raison de la nature de son activité (notamment les gens de maison...) ou d'une dérogation occasionnelle. Dans ces conditions, la demande de dérogation est faite par l'employeur après consultation (et non autorisation) des délégués du personnel ou à défaut des salariés intéressés.

Le 9 février 2017, le Tribunal du Travail dans l'affaire déjà référencée ci-dessus (sieur DM contre la société CS), a jugé qu'une société dont l'activité est rattachée aux services touristiques d'escales et qui emploie un salarié interprète conférencier, par intermittence, entre dans le domaine d'application de l'article 7 alinéa 1 de la loi n°800 et bénéficie donc d'une dérogation permanente pour faire travailler un salarié un jour férié légal.

L'article 10 de la loi n°800 prévoit des sanctions pénales en cas de non-respect du jour férié, notamment en cas de travail sans autorisation de l'Inspection du Travail, dès lors que l'activité ne justifie pas d'une nécessité permanente d'assurer une continuité de service.

■ Le report systématique des jours fériés le lundi quand ils tombent le dimanche article 1er alinéa 2 de la loi n°798

La loi n° 798 dans son article 1^{er} alinéa 2 prévoit le report systématique de certains jours au lundi quand ils tombent le dimanche. Il s'agit de :

- la Fête du Prince Régnant ;
- le Premier Jour de l'An ;
- le 1^{er} Mai ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- Noël ;

■ Le droit au paiement des jours fériés légaux :

L'article 2 de la loi n°798 prévoit que : « les conditions de travail et de rémunération des jours fériés sont fixés par la loi ou, à défaut, par les conventions collectives de travail.»

⇒ Le calcul de l'indemnisation :

La loi n°800 a prévu un certain nombre de dispositions concernant le paiement des jours fériés légaux.

Les jours fixés par l'article 1^{er} de la loi n°798 sont chômés et payés pour l'ensemble du personnel s'ils tombent un jour habituellement travaillé mais aussi s'ils tombent un jour ouvrable normalement ou partiellement chômé dans l'entreprise (article 2 alinéa 2 de la loi n°800).

La loi différencie le calcul de l'indemnisation selon que le jour férié chômé tombe un jour habituellement travaillé ou non travaillé dans l'entreprise.

➤ 1er cas :

Si le jour férié chômé tombe un jour habituellement travaillé, il est payé dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement :

Les salariés doivent percevoir pour la journée chômée le montant du salaire qu'ils auraient perdu du fait de ce chômage.

Dans ce cas, comme le salaire peut être fluctuant, il faudra calculer un taux moyen de la période de paie qui précède généralement le jour férié.

- Pour les salariés payés à la semaine, à la quinzaine ou au mois :

Les salariés ne doivent subir aucune réduction de salaire.

➤ 2ème cas :

Si le jour férié coïncide avec un jour habituel de repos dans l'entreprise, il est payé de la manière suivante :

- Pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement :

L'indemnité versée au salarié est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par la durée moyenne journalière de travail qu'il a accomplie pendant les quatre semaines qui ont précédé la semaine comprenant le jour chômé.

- Pour les salariés rémunérés à la semaine, à la quinzaine ou au mois :

Chacune des journées chômées est indemnisée de la manière suivante :

Soit au paiement d'une indemnité égale au 1/6^{ème} du salaire hebdomadaire, Soit au 1/13^{ème} du salaire bimensuel Ou soit au 1/25^{ème} du salaire mensuel.

L'indemnisation s'ajoute au salaire mensuel, à moins que l'on fasse le choix d'un repos compensateur rémunéré. Ce choix entre le paiement ou le repos compensateur fait l'objet généralement, dans la pratique, de discussions entre l'employeur et le salarié. Toutefois, il est logique que l'employeur, puisse trancher en faveur de l'un ou de l'autre dans l'intérêt de l'entreprise.

⇒ Les conditions du paiement du jour férié :

L'article 5 de la loi n°800 prévoit que le paiement du jour férié ne sera dû que si le travailleur a accompli normalement, sauf absence exceptionnelle, la journée précédant et celle suivant le jour férié habituellement consacrées au travail dans l'entreprise.

Par « absences exceptionnelles », il faut entendre, les périodes de congés payés ainsi que les interruptions de travail, régulièrement autorisées dans les cas suivants :

- Accident de travail ou maladie professionnelle ;
- Accident de toute autre nature ;
- Interruption de travail médicalement imposée ;
- Mariage du travailleur ou de son enfant ;
- Obsèques de son conjoint, de son partenaire d'un contrat de vie commune, de son père, de sa mère, d'un de ses enfants, d'un de ses beaux-parents ;
- Naissance d'un enfant.

⇒ Le paiement du jour férié travaillé :

- Conformément à l'article 7 de la loi n°800, modifié par la loi n° 1523 du 16 mai 2022, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui ont travaillé les jours chômés et payés (visés aux articles 2 et 4 de la loi n°800) ont droit, en plus du salaire correspondant au travail, soit à une indemnité égale audit salaire (ce qui correspond à une majoration de 100% et non à 1/25^{ème} de mois), soit à un repos compensateur rémunéré.

L'article 7 évoque également le cas des dérogations occasionnelles accordées par l'Inspection du Travail à la demande de l'employeur, après consultation des délégués du personnel, ou à défaut des travailleurs intéressés. Dans ce cas là aussi, le travail pendant les jours fériés légaux donne droit à la même compensation que dans le cas de dérogation permanente.

⇒ Le paiement du jour férié en cas d'interruption de travail :

- Conformément à l'article 5 de la loi n°800, les prestations en espèces versées par les organismes des services sociaux, des compagnies d'assurances ou des employeurs, perçues par le travailleur au titre d'un jour férié inclus dans les interruptions du travail occasionnées par un accident ou une maladie sont déduites de l'indemnité due par l'employeur.

Ce qui signifie, que l'employeur qui doit payer un jour férié pendant un arrêt maladie n'est débiteur que de la différence pour reconstituer le salaire journalier ; les prestations en espèces du régime social en étant déduites.

⇒ Le paiement des jours fériés pendant les congés :

Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de congé payé, il n'est pas comptabilisé dans les jours de congés payés pris mais celui-ci est bien entendu payé au salarié...

⇒ La possibilité de récupération des heures perdues par suite de chômage :

❖ Le principe :

L'article 8 de la loi n°800 autorise le chef d'établissement, lorsque le travail a été suspendu dans son entreprise un jour férié légal, à imposer la récupération des heures perdues, si celles-ci ont eu pour effet de réduire la durée hebdomadaire de travail à moins de quarante heures (il faut comprendre 39 heures).

Par contre, cette faculté n'est possible qu'avec l'accord du personnel si la durée hebdomadaire de travail n'a pas été réduite à moins de quarante heures (il faut comprendre 39 heures).

❖ La rémunération afférente à ces journées de récupération est calculée comme suit :

- Pour le personnel payé au mois :

Sur la base de 1/25^{ème} du salaire mensuel

- Pour le personnel rémunéré à l'heure :

Sur la base du salaire horaire normal majoré, s'il y a lieu, des taux prévus pour les heures supplémentaires.

Exemple : Soit un salarié travaillant 39h par semaine du lundi au vendredi, soit une moyenne de 7h80 par jour sur 5 jours.

Soit un jour férié tombant le lundi, qui est non travaillé par le salarié mais compensé. Comme le jour férié non travaillé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, la semaine ne comptabilisera, en temps de travail effectif, que 32h de travail, même si le chômage de ce jour férié ne réduira aucunement la rémunération mensuelle du salarié.

L'employeur aura la possibilité de faire récupérer le lundi férié, le samedi de la même semaine.

Si par contre, le salarié avait effectué 39h sur 4 jours, l'employeur ne pourrait lui faire récupérer le lundi jour férié non travaillé, le samedi de la même semaine, qu'après entente avec le personnel de l'entreprise.

⇒ Les heures supplémentaires et jours fériés légaux

Conformément à l'article 8 de l'ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail du 2 décembre 1959 : « les heures effectuées au-delà d'une durée de 39h par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 1) Pour les 8 premières heures : 25%
- 2) Pour les heures suivantes : 50%...»

- Quand le jour férié n'est pas travaillé :

Le jour férié non travaillé n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il n'est pas pris en compte dans le décompte des heures supplémentaires sur la semaine.

Exemple : Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi, 39h par semaine. Soit un jour férié qui tombe le lundi, que le salarié ne va pas travailler. Si ce dernier n'a effectué que 8h par jour sur 4 jours : soit 32h de travail effectif dans la semaine, aucune heure supplémentaire ne lui sera due. S'il venait à travailler le samedi, au titre de la récupération visée par l'article 8 de la loi n°800, les heures supplémentaires ne se déclencheront que si du mardi au samedi de la même semaine, il effectue plus de 39h.

- Quand le jour férié est travaillé :

Les heures réelles effectuées ce jour-là sont assimilées à du temps de travail effectif et comptabilisées comme telles dans la semaine. Elles peuvent dégager des heures supplémentaires.

III – LES JOURS FÉRIÉS CONVENTIONNELS

⇒ Conformément à l'article 4 de la loi n°800 :

« Les jours fériés fixés par l'article 1er de la loi n° 798 du 18 février 1966 se substituent à ceux prévus par les conventions collectives ou usages qui les auraient déterminés différemment ou en nombre inférieur. »

Ainsi, par cet article, le législateur rappelle que la loi n°798 a remplacé les jours fériés autres que ceux qu'elle a fixés. Cependant, il précise que l'objet de cette loi n'est pas de réduire le nombre de jours fériés quand une convention collective ou bien encore des usages en accorderaient plus que ceux fixés par ladite loi. Il confirme le maintien des droits et avantages acquis aux travailleurs qui bénéficiaient par accord de branche d'un plus grand nombre de jours chômés et payés.

Ainsi, si une Convention Collective Monégasque prévoit d'accorder un jour férié non listé dans la loi n°798, ce jour doit être appliqué dans l'entreprise qui adhère au syndicat signataire de ladite convention et dans toutes les entreprises de la branche quand la convention a été étendue. Ce jour férié viendra alors se rajouter à la liste des 12 jours fériés légaux et non pas se substituer à eux.

Par contre, les règles prévues par la loi pour les conditions de travail ou de chômage des jours fériés légaux, ainsi que les modalités de rémunérations ou de compensations desdits jours fériés ne sont pas transposables aux jours fériés conventionnels, sauf à ce que la convention collective le détermine explicitement.

→ La polémique sur le 14 juillet et le 3 septembre :

Comme évoqué dans l'historique de cette note, un avenant n°1 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail a été signé par la Fédération Patronale et l'Union des Syndicats de Monaco le 6 septembre 1946.

❖ L'avenant n°1 prévoyait :

«a) Les 1^{er} et 27 janvier, 1^{er} mai, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, l'Ascension, Fête-Dieu, 14 juillet, 15 août, 3 septembre (pour autant qu'il ne sera pas établi une fête officielle pour le même objet), 1^{er} et 19 novembre, Immaculée-Conception et 25 décembre sont jours chômés ;

b) La rémunération afférente à ces journées chômées n'est pas déduite du salaire lorsque le personnel de l'entreprise est payé au mois. Dans le cas où, en accord avec le personnel intéressé, les journées ci-dessus ne seraient pas chômées, ou en cas de récupération, elles seront payées, pour le personnel au mois, sur la base de 1/25ème du salaire mensuel dans les conditions fixées au paragraphe d) ci-dessous ;

c) Les journées chômées des 19 novembre et 1^{er} mai sont payées, quel que soit le mode de rémunération du personnel ;

d) Les journées chômées peuvent être récupérées, après entente entre l'employeur et le personnel, la rémunération afférente à ces journées de récupération étant, dans ce cas, fixée comme suit :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 3 septembre (pour autant qu'il ne sera pas établi une fête officielle pour le même objet), 1^{er} novembre et 25 décembre : salaire journalier majoré de 100 % ;

27 janvier, Ascension, Fête-Dieu, 14 juillet et 15 août et Immaculée-Conception : salaire journalier sans majoration.»

Parmi la liste des jours fériés conventionnels on peut remarquer notamment que figuraient le 14 juillet et le 3 septembre (celui-ci correspondant à la libération de Monaco. C'est en effet, le 3 septembre 1944 que les alliés sont entrés à Monaco, quelques jours après le débarquement en Provence).

Les 14 jours prévus dans cet avenant étaient chômés par les salariés, quel que soit leur mode de rémunération, mais ils n'étaient payés qu'aux seuls mensuels à l'exception de la Fête du Prince Régnant et du 1^{er} Mai payés à l'ensemble du personnel... **(Voir historique)**

En 1960, eu égard aux nombreuses discordances intervenues dans le domaine des jours fériés par l'application de conventions collectives de branche et à la suite de pourparlers entre les syndicats ouvriers et patronaux (souhaitant uniformiser les jours fériés), il est apparu indispensable de revoir certaines stipulations en matière de régime de jours fériés, que ce soit les jours fériés légaux mais aussi ceux contenus dans la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail.

En séance publique du 11 février 1966, lors de l'examen du projet de loi régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux, le secrétaire de séance, dans son exposé des motifs, explique que : «Il parut indispensable aux parties en présence (syndicats ouvriers et patronaux) de remplacer par des dispositions plus complètes certaines stipulations en matière de régime de jours fériés légaux contenues dans les Conventions Collectives Nationales et Particulières de Travail, ainsi que dans les décisions arbitrales.»

Il rajoute : « Tels sont les motifs pour lesquels les intéressés conclurent un avenant n°6 à la Convention Collective Nationale de Travail, signée le 15 avril 1960 et publiée sous forme de circulaire n°60-60 dans le Journal de Monaco du 28 novembre 1960.»

❖ L'avenant n°6 prévoit :

«Article 1er :

Dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux, les parties signataires ont décidé de remplacer toutes les stipulations en la matière des conventions collectives et particulières de travail ainsi que les décisions des sentences arbitrales, par les dispositions suivantes :

En complément des dispositions des Lois n° 635 du 11 janvier 1958 et 643 du 17 janvier 1958 sont obligatoirement chômés et payés pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur mode de rémunération, les jours fériés légaux suivants :

- 1^{er} Janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1^{er} Mai (Fête du Travail),
- 15 Août (Assomption),
- 1^{er} Novembre (Toussaint),
- 19 Novembre (Fête du Prince Régnant),
- 25 Décembre (Noël).

Lorsque le 1^{er} janvier, les jours de la Fête du Travail, de l'Assomption, de la Toussaint, de la Fête du Prince Régnant et de Noël tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié, chômé et payé.

Le paiement du jour férié ne sera dû que si le travailleur a accompli normalement, sauf cas de force majeure, à la fois la dernière journée, habituellement travaillée dans l'entreprise, précédent le jour férié et la première journée, également habituellement travaillée dans l'entreprise, suivant le jour férié ; il en sera de même pour la rémunération du jour férié reporté au lundi.

Par cas de force majeure, il faut entendre les absences exceptionnelles suivantes régulièrement autorisées :

- le mariage du travailleur,
- le mariage de son enfant,
- les obsèques de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un de ses enfants, d'un de ses beaux-parents,
- la naissance d'un enfant, ainsi que les périodes de congés payés.

Ces sept jours fériés seront également payés s'ils tombent soit le jour du repos hebdomadaire du travailleur, soit un jour ouvrable normalement chômé dans l'entreprise.

Le mode de récupération des jours fériés chômés demeure fixé par les dispositions légales ou conventionnelles propres à chaque secteur professionnel.

Article 2 :

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour habituellement consacré au repos hebdomadaire du travailleur seront payées avec une majoration de 100%.

Cette majoration ne pourra en aucun cas se cumuler avec les majorations légales des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 40^{ème} heure hebdomadaire.

Article 3 :

Les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés.»

Par cet avenant n°6 les partenaires sociaux uniformisent le régime des jours fériés et suppriment de la liste, notamment le 14 juillet et le 3 septembre.

Cet avenant, comme tout avenant apporte bien évidemment des modifications à la Convention Nationale en remplaçant, comme précisé par les signataires dans le texte, «toutes les stipulations» dont la liste des jours fériés elle-même. Par contre, l'article 3 dudit avenant met en évidence la volonté des parties de rappeler que les

stipulations de l'avenant n° 6 ne portent pas atteinte aux conventions collectives en vigueur qui assurent aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés.

Par cet article, les partenaires sociaux respectaient ainsi les conventions collectives signées par des syndicats professionnels soit avec des entreprises d'une branche particulière, soit avec le syndicat patronal d'une branche particulière.

En aucun cas, les parties signataires ne pensaient à l'avenant n°1, lequel contenait des dispositions plus avantageuses pour le salarié, car si la volonté des parties avait été celle-ci, l'article 1^{er} de l'avenant n°6 qui prévoit l'uniformisation n'aurait plus d'utilité, les articles 1^{er} et 3 étant alors contradictoires, le 3^{ème} mettant à néant le 1^{er}.

Au vu de tout ce qui précède, la Fédération Patronale, signataire de l'avenant n°6 a toujours été convaincue que ses adhérents, comme tous les autres employeurs à Monaco ne sont tenus qu'aux jours fériés légaux, dont la liste figure dans la loi n° 798 ci-dessus, à moins que leur convention de branche, en vigueur à Monaco, ou bien un usage instauré dans l'entreprise, ou bien encore un contrat de travail, aient retenu le 14 juillet et (ou) le 3 septembre comme étant des jours fériés chômés.

Cette analyse est confortée notamment par le fait que les lois n°798 et 800, qui ont été adoptées 6 ans après l'avenant n° 6 n'ont pas retenu le 14 juillet et le 3 septembre puisqu'elles ne figurent pas dans la liste des jours fériés légaux.

Il faut savoir, et c'est très important qu'à cette époque, comme nous l'apprennent les débats du Conseil National en séance publique du 11 février 1966, le législateur souhaitait consacrer cet avenant n°6 par une disposition législative en ne reprenant pas le 14 juillet et le 3 septembre dans son texte de loi n°798, dans le même esprit que les partenaires sociaux. «Au cours des discussions en commission, Monsieur Le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales a confirmé de son côté que le Gouvernement Princier restait fidèle à la même politique, qui consiste à considérer les accords conclus entre les partenaires sociaux comme un banc d'essai et de rodage et à les consacrer sur le plan législatif une fois seulement que la pratique a montré qu'ils étaient adaptés à la situation locale.»

Pendant longtemps cependant, l'Inspection du Travail a considéré le 14 juillet et le 3 septembre comme étant des jours fériés pour les seuls salariés syndiqués à moins que l'employeur ne soit adhérent à la Fédération Patronale Monégasque, admettant ainsi que l'avenant n°6 n'avait pas remis en cause l'avenant n°1 à la Convention Collective Nationale du Travail. Cette position est partagée par l'USM.

La Fédération des Entreprises Monégasques a maintenu une position inverse qui a été confirmée par **le Tribunal du Travail le 15 mai 2014 dans une affaire opposant un salarié D.M à la société F.**

En l'espèce, le salarié, employé en qualité de vendeur par la société F a attrait cette dernière devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement notamment de 1600€ à titre de complément de salaire pour les jours fériés des 14 juillet et 3 septembre.

- A l'appui de ses prétentions, le salarié fait valoir que :

«La Convention Collective peut toujours déroger à la loi dans un sens plus favorable.»

«L'article 11 de la Convention Collective Nationale du Travail modifiée par l'avenant n°1... prévoit que les 14 juillet et 3 septembre sont des fêtes légales, sans que la loi n°798 du 18 février 1866 puisse y faire échec.»

Il précise qu'il :

«a en effet adhéré à compter du 1^{er} janvier 2009 au syndicat du commerce devenu membre de l'USM ... si bien qu'en l'application de l'article 10 de la loi n°416 du 7 juin 1945, il peut prétendre à son bénéfice, peu importe que la société F ne soit pas adhérente à la Fédération Patronale Monégasque.»

Il prétend enfin que :

«l'avenant n°6 à la Convention Collective Nationale du Travail n'a pas abrogé l'avenant n°1 et que, tout au contraire, son article 3 mentionne que «les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés.»

- La société F, a plaidé quant à elle le fait que :

«les 14 juillet et 3 septembre ne peuvent pas valablement constituer des jours fériés conventionnels, chômés et payés. Outre que l'article 11 de l'avenant n°1 à la Convention Collective Nationale du Travail a instauré, pour les seules parties signataires, les 14 juillet et 3 septembre comme jours fériés conventionnels, l'avenant n°1 a été abrogé par l'avenant n°6 conclu le 15 avril 1960.»

La société F a estimé que :

«les dispositions de l'avenant n°6 sont particulièrement claires et que le caractère antérieurement férié des 14 juillet et 3 septembre a expressément disparu.»

- Sur quoi le Tribunal du Travail a jugé :

«qu'il est constant que les 14 juillet et 3 septembre ne figurent pas parmi les jours fériés énoncés par la loi n°798 du 18 février 1966. Une convention collective peut toutefois déroger à la loi dans un sens plus favorable aux salariés. L'avenant n°1 du 3 octobre 1946 et l'avenant n°6 du 15 avril 1960 à la Convention Collective Nationale du Travail du 5 novembre 1945, conclus entre la Fédération Patronale Monégasque et l'USM, n'ont pas été étendus par Arrêté Ministériel. L'avenant n°1, qui a notamment modifié l'article 11 de la Convention Collective Nationale du Travail, vise comme «fêtes légales» le 14 juillet et le 3 septembre (liste de 14 jours chômés en tout).»

«L'avenant n°6 prévoit en son article 1^{er} intitulé jours fériés légaux : «dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux, les parties signataires ont décidé **de remplacer** toutes les stipulations en la matière des Conventions Collectives Nationales et particulières de travail ainsi que les décisions des sentences arbitrales, par les dispositions suivantes : « et la liste des «jours fériés légaux», qui est ensuite énoncée, ne mentionne pas les 14 juillet et le 3 septembre (liste de 7 jours chômés en tout).»

Le Tribunal du travail rajoute que :

«les termes particulièrement clairs de l'avenant n°6 permettent de considérer que la liste et même le nombre des «jours fériés légaux» ont été modifiés par rapport aux avenants antérieurs portant sur cette question, en dépit de la seule référence au «régime» des jours fériés.»

Si l'article 3 de l'avenant n°6 souligne que : «les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés, cette référence ne peut concerner que les conventions collectives qui ne lieraient pas les deux parties signataires et non pas les avenants antérieurs à la Convention Collective Nationale du Travail, dont l'avenant n°1, qui lient les mêmes parties sauf à priver de tout intérêt l'avenant n°6.»

Le Tribunal du Travail rajoute :

«qu'il n'est pas soutenu au surplus que la Convention Collective Nationale du Travail aurait connu une nouvelle évolution du fait d'un avenant ultérieur (rétablissant les 14 juillet et 3 septembre comme jours fériés) intervenu entre les mêmes parties, seul de nature à remettre en cause l'avenant n°6.»

De tout cela, le Tribunal du Travail a conclu que : « il s'ensuit que la Convention Collective Nationale du Travail, dans sa partie non étendue, ne prévoit plus, du fait de la modification de son avenant n°1 concernant les jours fériés par son avenant n°6, que les 14 juillet et 3 septembre sont des jours fériés conventionnels. Aussi, les prétentions de D.M (le salarié) doivent en conséquence être rejetées...»

Le jugement du 15 mai 2014 a le mérite d'être très clair et il donne une interprétation qui nous semble fidèle à la volonté des partenaires sociaux en 1960, qui a été reprise dans les lois n°798 et 800.

En conséquence, aujourd'hui, en l'absence de convention collective de branche, de contrat de travail, d'usage, fixant les 14 juillet et 3 septembre comme étant des jours fériés, ceux-ci ne sont pas opposables aux chefs d'entreprise.