

[► Accueil](#)[► Textes codifiés](#)[► Textes non codifiés](#)[► Recherche](#)www.legimonaco.mc[Accueil](#) > [Textes non codifiés](#) > [Loi](#)

Loi n. 619 du 26/07/1956 fixant le régime des congés payés annuels

Article 1er .- (*Loi n° 752 du 2 juillet 1963 ; Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

Le travailleur salarié qui, au cours de la période de référence telle que définie à l'article 6, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif au sens de l'article 3, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Article 2 .- (*Loi n° 752 du 2 juillet 1963 ; Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

Les dispositions de l'article précédent sont applicables aux jeunes travailleurs et apprentis âges de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de la période prise à titre de référence.

Toutefois, s'ils en font la demande avant le 15 avril de chaque année, les intéressés ont droit, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent néanmoins exiger aucune indemnité pour les journées de congé dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 3 .- Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les

périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues par la réglementation en vigueur et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif.

Article 4 .- (*Loi n° 785 du 15 juillet 1965 ; Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

La durée du congé, fixée par l'article premier, est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou discontinus, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-six jours ouvrables le total exigible.

Article 4 bis .- (*Ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960*)

Les mères de familles salariées ou apprenties bénéficient, pour chaque enfant à charge, d'un jour ouvrable de congé supplémentaire, sans que ce congé supplémentaire puisse excéder cinq jours.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque la durée du congé légal est inférieure à six jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer s'il est âgé de moins de seize ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 5 .- Pour l'application des dispositions de l'article 4, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution de l'indemnité de congé payé prévue à l'article 16.

Article 6 .- Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er mai de chaque année.

Article 7 .- Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés annuels de plus longue durée ; toutefois, lesdites stipulations ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales relatives aux congés annuels.

Article 8 .- La période des congés annuels est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

En l'absence de convention collective, elle est fixée par l'employeur compte tenu des usages et après consultation des délégués ou, à défaut, des intéressés.

L'ordre de départ, s'il ne résulte pas des stipulations des conventions collectives ou des usages, est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, s'il en a été désigné, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

L'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit un mois au moins avant son congé ; ce préavis pouvant être réduit à quinze jours par accords particuliers.

Article 9 .- (*Loi n° 785 du 15 juillet 1965 ; Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

Lorsque sa durée n'excède pas vingt-quatre jours ouvrables, le congé payé doit être continu et attribué pendant la période visée à l'article 8. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition soit avec l'agrément du salarié, soit par voie de convention collective.

La fraction de congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être attribuée soit au cours de la période mentionnée ci-dessus, soit en dehors de celle-ci.

Des arrêtés ministériels, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières du secteur professionnel intéressé, et sur l'avis motivé de l'inspecteur du travail, pourront pour certaines entreprises, et pour la durée fixée par ces arrêtés, prévoir que le congé annuel d'une durée excédant quinze jours ouvrables pourra être fractionné en deux tranches, dont l'une, de quinze jours ouvrables sera obligatoirement attribuée pendant la période visée à l'article 8, les jours restant dus étant accordés en dehors de cette période. Dans ce cas, il sera attribué aux salariés un jour ouvrable de congé supplémentaire donnant lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article 13.

Article 10 .- (*Loi n° 752 du 2 juillet 1963 Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article premier est égale à un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 3 étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Article 11 .- Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas de l'article 10 ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aura été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Article 12 .- Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est la rémunération évaluée conformément aux règles fixées pour l'application de la réglementation sur la caisse de compensation des services sociaux.

En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

Article 13 .- (*Ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960*)

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 4, ou au titre des charges de famille conformément aux dispositions de l'article 4 *bis* , ou, en cas de fractionnement du congé, en vertu des prescriptions de l'article 9, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Article 14 .- Les dispositions des articles 10 à 13 ne portent pas atteinte aux stipulation contractuelles ou aux conventions collectives qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

Article 15 .- Pour la détermination de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. La valeur forfaitaire minimale de ces avantages en nature est fixée par arrêté ministériel.

Article 16 .- Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congé payé déterminée d'après les dispositions des articles 10, 11, 12, 13 et 15.

Cette indemnité est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; l'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salariés arriérés.

Article 17 .- (*Loi n° 752 du 2 juillet 1963 ; Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

Lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge, sans l'accord du personnel au-delà de trente jours ouvrables, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

Toutefois, lorsque la prolongation de la fermeture de l'établissement intervient pour une cause indépendante de la volonté de l'employeur ou par suite des besoins impérieux de l'exploitation, l'employeur après accord préalable de la direction du travail et des affaires sociales, n'est pas tenu de verser l'indemnité journalière à son personnel pour la période de fermeture excédant trente jours ouvrables.

Article 18 .- Pendant la durée du congé, le remplacement du concierge d'un immeuble à usage industriel ou commercial sera assuré par ses soins avec l'agrément et sous la responsabilité de l'employeur. La rétribution du remplaçant est à la charge de l'employeur qui doit lui verser à cet effet une indemnité distincte de celle afférente au congé annuel et double de celle-ci, abstraction faite des indemnités représentatives d'avantages en nature.

Article 19 .- (*Loi n° 752 du 2 juillet 1963 ; Loi n° 785 du 15 juillet 1965 ; Loi n° 1.054 du 8 novembre 1982*)

En ce qui concerne le congé payé des travailleurs à domicile, le donneur d'ouvrages s'acquitte de ses obligations par le paiement effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à un dixième de la rémunération brute déduction faite des frais d'atelier.

Article 20 .- L'employeur est tenu de délivrer, chaque année, aux salariés partant en congé, un « bulletin de congés payés » dont la forme sera fixée par arrêté ministériel.

Article 21 .- Des ordonnances souveraines pourront prescrire la création d'une caisse de congés payés entre les employeurs intéressés, lorsque les travailleurs salariés ne sont pas normalement occupés de façon continue dans le même établissement.

Article 22 .- Les dispositions de la présente loi sont applicables aux congés acquis au cours de la période de référence 1955-1956 telle qu'elle est définie par l'article 6. Il n'est dû, toutefois, aucun rappel aux salariés qui, antérieurement à la date de promulgation de la loi, ont perçu une indemnité calculée suivant les prescriptions de l'article 16.

Article 23 .- La présente loi ne s'applique pas aux marins.

Article 24 .- (Ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960 ; Loi n° 1.005 du 4 juillet 1978)

À l'exception des infractions aux ordonnances souveraines prises en application de l'article 21, les infractions aux dispositions qui précèdent et aux ordonnances souveraines prises en application de l'article 27 sont 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, l'amende sera celle prévue au chiffre 1 de l'article 26 de ce code.

Il sera prononcé autant de condamnations que d'infractions constatées.

Article 25 .- *(Abrogé par la loi n° 1.005 du 4 juillet 1978).*

Article 26 .- Les infractions aux dispositions des ordonnances souveraines prévues à l'article 21 seront punies des peines prévues au chapitre II de la [loi n° 595 du 15 juillet 1954](#) .

Article 27 .- Des ordonnances souveraines pourront prévoir des modalités particulières d'application en ce qui concerne le personnel domestique, les concierges d'immeubles à usage d'habitation et les travailleurs salariés des entreprises du bâtiment.

Article 28 .- Sont abrogés :

- les [articles 1 et 2 de la loi n° 226 du 7 avril 1937](#) ;
- les articles 1 et 2 de la loi n° 247 du 24 juillet 1938 ;
- la loi n° 436 du 19 janvier 1946 ;
- l'article 5 de l'ordonnance souveraine n° 1.979 du 15 avril 1937 ;
- l'article 4 de l'ordonnance souveraine n° 1.980 du 15 avril 1937 ;
- l' ordonnance souveraine n° 2.024 du 11 août 1937 ;
- l'article 6 de l'ordonnance souveraine n° 2.117 du 6 mars 1938 ;
- l' ordonnance souveraine n° 3.278 du 11 août 1946 ;
- l' ordonnance souveraine n° 3.348 du 4 décembre 1946 ;
- l' ordonnance souveraine n° 331 du 5 janvier 1951 , ainsi que toutes dispositions contraires à celles de la présente loi.

